

На правах рукописи

**Рощина Мария Леопидовна**

**Гендерная специфика  
управленческих решений руководителя**

Специальность 22.00.08 – социология управления  
(социологические науки)

**Автореферат**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва – 2006

Работа выполнена на кафедре теории и истории социологии факультета социологии, экономики и права Московского педагогического государственного университета

Научный руководитель доктор философских наук, профессор  
**Буданова Мария Александровна**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор  
**Патрушев Владимир Иванович**

кандидат социологических наук, доцент,  
**Тюрина Ирина Олеговна**

Ведущая организация Московский государственный институт  
международных отношений (МГИМО)  
МИД России

Защита состоится «27» ноября 2006 года в 15 часов  
на заседании диссертационного совета Д 212.154.19 при Московском  
педагогическом государственном университете по адресу:  
119571, Москва, проспект Вернадского, д. 88.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского  
педагогического государственного университета по адресу:  
119992, Москва, ул. Малая Пироговская, д. 1.

Автореферат разослан « 25 » октябрь 2006 г.

Ученый секретарь диссертационного Совета

Оленикова Л.В.

## Общая характеристика работы

### Актуальность темы исследования

Политико-экономические преобразования, переход к рыночной экономике и правовому государству привели к значительным социальным изменениям во всех сферах жизнедеятельности российского общества. На данном этапе развития общество как никогда заинтересовано в стабильном и эффективном функционировании всех своих систем. Главным же условием стабильного функционирования и устойчивости развития любой социальной системы является эффективность управления всеми ее составляющими.

Социальные науки длительное время не уделяли должного внимания половой дифференциации, при изучении различных аспектов социальных явлений не учитывалась их гендерная составляющая. Однако последние десятилетия ознаменовались достаточно высоким интересом к гендерным исследованиям. Гендер в данной работе рассматривается как социальный конструкт, определяющий социальные роли, которые должны играть в обществе мужчины и женщины.

Вопросы гендерной экономики и социологии в современной России и их постановка в научном и практическом измерении весьма актуальны и могут дать новые ресурсы для будущего экономического развития страны. Они важны для властных структур всех уровней, которые должны осознать, что экономический рост обеспечивается реальными экономическими субъектами, имеющими свои стратегии поведения, свои мотивы, ценности, культурные нормы. Гендерный ракурс рассмотрения этих процессов может помочь в избавлении от привычных ошибок «усредненных обобщений», а значит, приблизить к более адекватному отражению процессов, происходящих в реальной экономической среде. Именно поэтому экономика должна опираться на исследования гендерной социологии, позволяющие понять, как гендерные различия влияют на деловую активность тех или иных субъектов рыночной экономики, какие гендерные модели достижения успеха в бизнесе существуют, как они трансформируются со временем.

В русле сказанного наибольший интерес представляют исследования, включающие в себя анализ моделей лидерства в экономике мужчин и женщин, успешно действующих в рыночной среде, особенностей мужского и женского менеджмента, различий в деловых стратегиях.

Процессы, происходящие в современной России, позволяют говорить о том, что число предприятий, возглавляемых женщинами, растет, что женщины успешно адаптировались к системе рыночных отношений и достаточно успешно справляются с ролью топ-менеджера в различных фирмах. Поэтому сегодня не только важно, но и необходимо по-иному воспринимать меняющийся статус руководителя, так как женщины не только догнали мужчин в овладении технологиями успешного менеджмента, но и выработали собственные технологии, адекватные условиям, в которых существует современный бизнес.

Количество женщин в управленческих структурах различных уровней и число принимаемых или решений растет, поэтому проблема гендерного поведения приобретает теоретическую и политическую значимость.

В настоящее время довольно много работ посвящено изучению влияния типовых и индивидуальных особенностей принимающей решение личности, однако проблемы, связанные с гендерной спецификой управленческого решения руководителя, изучены недостаточно. Гендерный анализ особенностей женщин и мужчин при выполнении данной, стержневой для руководителя профессиональной функции позволит ее диагностировать, обучать ей и осуществлять коррекцию.

Таким образом, актуальность диссертационного исследования обусловлена тем, что в настоящее время по-новому ставится проблема управленческой деятельности всех уровней с целью эффективного использования человеческих ресурсов, увеличилось количество женщин в управленческой структуре. Отсюда проблема участия женщин в процессе управления особенно актуальна и придает анализу гендерного поведения новую теоретическую и практическую значимость.

#### **Степень научной разработанности проблемы.**

В русле сказанного наибольший интерес представляют исследования, включающие в себя анализ моделей лидерства в экономике мужчин и женщин, успешно действующих в рыночной среде, особенностей мужского и женского менеджмента, различий в деловых стратегиях. В работах, посвященных данной проблеме ( А.Е.Чириковой, И.Грошева, О.Н.Кричевской, М.А.Ревинной, Г.Г.Силласте, О.К.Самарцевой, Т.А.Фоминой, И.О. Тюриной, Ю.В.Тотьмяниной, В.А.Суковатой, А.В.Чернобровкиной, Е.А.Здравомысловой, А.А.Темкиной, И.О.Тюриной, Т.А.Кисловой, Е.И.Калининой )<sup>1</sup> справедливо отмечается, что есть серьезные основания считать, что фаза «бесполого бизнеса» в России существенно затянулась. Пришло время переосмыслить место и роль мужчин и женщин в формировании новых рыночных структур. Особое место в исследовании этих процессов должно принадлежать общим проблемам становления женского предпринимательства.

Возможности женщин в сфере экономики и бизнеса наиболее последовательно изучаются американскими экономистами, социологами и

<sup>1</sup> Чирикова А.Е. Женщины во главе фирмы. М., 1998

Силласте Г.Г. Женские элиты России: эволюция и особенность. М., 1993

Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального прелома. М., 1996

Самарцева О.К. Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. // Социс, 2000. № 11.

Чернобровкина А.В. Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности. М., 2000.

Суковатая В.А. . Бизнес-леди: мифы и реальность. // Социс. 2002. № 11.

Калинина Е.И. Женщины и управление: формула успеха. СПб., 2000.

Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений. // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 8

Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии. // Социс, 2000. № 1.

Ревина М.А. Гендерная идентификация в управленческой деятельности. Автореф. дис..... канд. соц. наук. М., 2001.

социальными психологами ( работы Дж. Стоккарда, М. Джонсона, Р. Ангер, Е. Маккоби, К. Джеклин, А. Эрхард, С. Бэм и др.).

В России же проблемы женского предпринимательства не получили статуса социально значимых и их исследования не носят пока системного характера.

Говоря о выделении гендерной социологии в самостоятельное научное направление, следует отметить, что российские ученые стремятся выйти на новый уровень осмысления данной проблематики. Проблемы гендерной идентификации и дифференциации активно разрабатываются такими российскими исследователями как Н.И. Ажгихина, О. Воронина, О. Здравомыслова, Т. Клименкова, М. Малышева, З. Хоткина и др. Изучением социально-психологических характеристик российских женщин – предпринимателей занимаются В. Бабаева, С. Барсукова, Г. Силласте, А. Чирикова и др. Следует отметить, что систематическое изучение данной проблемы находится на начальном этапе развития, а исследования управленческой деятельности с позиций гендерного подхода немногочисленны и носят локальный характер.

Анализируя проблему гендерной идентификации и дифференциации, следует рассматривать ее в развитии, в связи с *временными этапами становления российского женского предпринимательства*.<sup>2</sup> Наиболее глубоко и всесторонне данная проблема отражена в исследованиях А.Е. Чириковой<sup>3</sup> которые относятся к концу 90-х годов XX столетия. Автор отмечает, что при изучении лидеров российского предпринимательства традиционно объектом внимания исследователей становились лидеры – мужчины. Это объяснялось, с одной стороны, объективными причинами: в России бизнес имел выраженный «мужской профиль», с другой, – субъективно исследователями недостаточно учитывался собственно «женский вклад» в становление крупного российского предпринимательства. Этот факт нельзя было считать обоснованным, так как женское предпринимательство в России было уже весьма многообразным по форме и способам бизнеса (из 200 предприятий бизнеса около 20 % возглавляли женщины – менеджеры.)

Исследования обозначенной проблемы проводилось И. Грошевым.<sup>4</sup> Изучая типовые и индивидуальные особенности принимающей решение личности, автор отметил увеличение количества женщин в управленческих структурах различных уровней и числа принимаемых ими решений.

<sup>2</sup> В данной работе используется термин «предприниматель» (собственник, осуществляющий хозяйственную деятельность на свой страх и риск и под свою имущественную ответственность, направленную на получение прибыли, обеспечивающей самореализацию и самоутверждение личности) для рассмотрения исторических аспектов формирования современной женщины – руководителя. В контексте же непосредственного исследования проблемы используются термины «менеджер» (как директор, руководитель, администратор) и, в основном, собственно «руководитель» (как лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности).

<sup>3</sup> См., например, работу «Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности». М., 1997.

<sup>4</sup> Грошев И. «Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений». // [www.tgtu.ru](http://www.tgtu.ru).

Самый конец 90-х годов (1998-99 годы) ознаменован еще большим интересом к проблеме гендерной идентификации. Монографическое исследование А.К.Чириковой<sup>5</sup> подчеркивает стремительное проникновение российских женщин в новые сектора российской экономики, однако их численность пока остается неоправданно низкой. Эксперты по проблемам развития предпринимательства (в частности И.Бунин) объясняли этот факт тем, что успеха в деле добиваются люди с сильным, даже агрессивным началом, поэтому российское предпринимательство сохраняет традиционно маскулинные черты. И даже если женщина попадает в высшие сферы управления предприятия, она обладает твердым, отчасти мужским характером.<sup>6</sup> Отмечая трансформацию полоролевых стереотипов к концу XX столетия, А.К.Чирикова оптимистично отмечает, что постепенно в России формируется особый слой женской предпринимательской элиты, ежедневно разрушающей стереотипы массового сознания. Несмотря на все трудности, женщины берут на себя «бремя лидерства», и, как правило, справляются с ним.

Таким образом, конец XX столетия ознаменован постепенным наступлением «мягкого менеджмента». Путь, проделанный «в мир женского предпринимательства» России, позволяет утверждать: женский бизнес на пороге «тихой революции», для осуществления которой необходима поддержка государства и смена действующих стереотипов массового сознания, господствующих в обществе.

Начало XXI столетия открывает новую страницу в исследовании проблемы гендерной идентификации и дифференциации.

Отмечается значительный рост числа женщин, занимающих лидирующие позиции в фирмах, но по экономическим показателям и по численности работающих предприятия, которыми руководят женщины, уступают «мужским». Исследуя данный феномен, авторы еще раз возвращаются к проблеме отличия женского менеджмента от мужского и приходят к выводу о преимуществе женского менеджмента. Причина этого – особенности технологий женщин – руководителей, ориентированных «прежде всего на хорошее личное знание всего персонала фирмы и на интуитивные стратегии принятия ключевых решений в фирме». <sup>7</sup>Анализируя эти технологии, авторы приходят к выводу, что управленческие технологии женщин топ-менеджеров, несмотря на кажущуюся им самим мягкость, отличаются рациональностью и последовательностью, сопоставимыми с мужским менеджментом.

Как показали результаты исследований, женщина обладает гораздо большим репертуаром управленческих стратегий по сравнению с мужчиной – руководителем и пользуется ими более избирательно. Мужчины при этом активно используют традиционно женские технологии, демонстрируя порой более женские модели управления, чем сами женщины – руководители. Все

<sup>5</sup> Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы М., 1998.

<sup>6</sup> Бунин И. Российские предприниматели. 40 историй успеха. М., ОКО, 1998.

<sup>7</sup> Там же. С. 45.

это может привести к тому, что женщины в скором будущем, с их большей гибкостью и склонностью к компромиссам, завоюют большее пространство лидерства в России, чем это можно было предположить, сохраняя традиционные представления о женских перспективах.

Необходимость исследования гендерной специфики основной управленческой функции современного руководителя и отсутствие на сегодня работ, посвященных данной проблеме, определили направление работы, ее объект, предмет, цели, задачи и методы.

Объектом исследования в данной работе является руководитель и его деятельность.

Предмет исследования – гендерная специфика управленческих решений руководителя.

Цель исследования состоит в изучении гендерной специфики управленческой деятельности в современном российском обществе и разработке рекомендаций по ее оптимизации.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение ряда задач.

#### **Задачи исследования:**

- провести теоретический анализ работ по проблемам гендерной дифференциации принятия управленческого решения,
- рассмотреть основные компоненты гендерной идентификации и дифференциации,
- изучить степень проявления гендерных особенностей личности на различных уровнях управленческой деятельности,
- проанализировать гендерную специфику принятия управленческих решений мужчин и женщин – руководителей,
- рассмотреть социально-психологические особенности женщин – руководителей,
- оценить управленческий потенциал и перспективы развития «женского» стиля управления в условиях современного российского общества.

*Теоретико-методологическую основу диссертационной работы* составили общенаучные принципы познания социальных явлений, а также научные труды российских и зарубежных специалистов по проблеме исследования.

Исследование опирается на общенаучные принципы изучения социальных явлений: принцип системности, целостности, противоречивости развития. Методологическую базу диссертационного исследования составляют фундаментальные принципы отечественной и зарубежной теории социологии управления, социально-психологические концепции гендерных исследований.

#### **Эмпирическая база исследования**

- Вторичный анализ исследования Ассоциации Независимых Директоров, посвященный сбалансированности советов директоров российских компаний в области профессионализма, состава, резервов

развития (2004г.)<sup>8</sup> В ходе исследования были изучены мнения руководителей высшего звена: председателей советов директоров, членов советов директоров, топ-менеджеров и др. Данные для исследования были получены в результате ответов на вопросы анкеты исследования, разработанной экспертами Ассоциации. Среди респондентов - 58% женщин, 42% мужчин. Респонденты в большинстве (84%) относятся к руководящему составу компаний: члены советов директоров – 14%, генеральные директора -17%, члены правления – 42%.

- Вторичный анализ социологического исследования, проведенного в рамках Международного института «Женщина и управление» Е.И.Калининой (2000 г).<sup>9</sup> Основой методики исследования явились глубинные интервью (18 женщин-руководителей) и тестирование мужчин и женщин-руководителей разного ранга. С помощью теста Тимоти Лири изучались устойчивые психологические свойства, определяющие социальное поведение человека и взаимоотношения в малых группах.

- Вторичный анализ исследования И.Грошева (2000г.), относящегося к типу корреляционного эксперимента.<sup>10</sup> Для анализа процесса принятия решения был выбран и доработан вопросник В.Кочеткова и И.Скотниковой. Его содержание составили 23 типичные ситуации, в том числе и производственные, допускающие принятие разнообразных по стилю решений. Исследованием охвачено 135 руководителей разного ранга – 67 мужчин и 68 женщин, причем была обеспечена как вертикальная, так и горизонтальная репрезентативность выборки. При обработке данных использовались методы корреляционного и факторного анализа.

- Вторичный анализ исследования со сложной композиционной структурой А.Е.Чириковой (1999-2003г.)<sup>11</sup>, целью которого было выявление особенностей стиля женского менеджмента. Изучение стилей и стратегий управления женщин-менеджеров строилось на двух основных методических приемах: а) метод мягкого интервью, используемый для выявления специфики женского менеджмента в оценках самих руководительниц; б) анкетный опрос управленческой команды и персонала фирмы об уровне удовлетворенности руководством и особенностях женщины-руководителя. В процессе мягкого интервью диалог концентрировался вокруг четырех основных фокусов: особенности менеджмента в современных условиях; оптимальные стратегии и стили управления, способствующие успеху фирмы; оценка собственного стиля управления и его успешности для деятельности фирмы; оценка степени

<sup>8</sup> Отчет Ассоциации Независимых Директоров о результатах исследования «Сбалансированность советов директоров российских компаний: профессионализм, состав, резервы развития». ([www.nand.ru](http://www.nand.ru)).

<sup>9</sup> Калинина Е.И. Женщина и управление: формула успеха. СПб., 2000.

<sup>10</sup> Грошев И. Мужчины и женщины как руководители // [www.tgtu.ru](http://www.tgtu.ru).

<sup>11</sup> Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. М., 1999. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. М., 1999. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний. // Социс. 2003. № 1. Чирикова А.Е. и Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образы Я. // Социс. 2000. № 11

11. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. // Социс. 2000. № 11.

эффективности менеджмента со стороны персонала и управленческой команды.

Анкетный опрос включал в себя оценку уровня удовлетворенности стилем руководства со стороны персонала и команды, оценку образа эффективного менеджера в сопоставлении с качествами реального руководства, оценку распространенности тех или иных технологий в деятельности женщины топ-менеджера.

В выборку вошли 35 женщин-руководителей частных компаний Москвы, с которыми были проведены интервью. Численность персонала в этих фирмах составляла от 15 до 87 человек. В 10 фирмах был проведен анкетный опрос членов управленческих команд и персонала. Всего в опросе приняло участие 148 человек – 84 женщины и 64 мужчины.

Исследование строилось на основе тройной модели координат: актуализация-экспертиза-верификация, предполагающей исходный высокий уровень рефлексии у респондентов (исследование - актуализация – отражение процессов, происходящих в реальности, а не в голове исследователя; исследование – экспертиза, где центральным становится фигура эксперта-исследователя и его видение ситуации, его «персональное предположение»; исследование – верификация – модель вторичного исследования, которая может входить составной частью в исследование по типу актуализации или экспертизы с целью контроля надежности, позволяющего верифицировать те или иные гипотезы).

- Вторичный анализ исследования, проведенного О.К.Самарцевой и Т.А.Фоминой (2000г)<sup>12</sup> В данном исследовании ставились задачи изучения особенностей стилей управления, которые демонстрируют женщины-предприниматели, проводился сравнительный анализ особенностей стилей женского управления по сравнению с мужским, с одной стороны, с другой, - измерялись некоторые другие интегральные характеристики организационной культуры фирм, руководимых женщинами. При этом использовалось тестирование и метод формализованного интервью. Для измерения женского стиля управления использовались два теста. Первый известен как «управленческая решетка» Блейка и Моутон (измерение эффективности по двум направлениям: интерес к производству и интерес к людям). Второй - разработан на основе подхода В.В.Радаева, который определил критерии стиля управления. Для определения особенностей организационной культуры использовалась методика Рокича и тест неоконченных предложений. В выборку исследования вошли 43 женщины – директора, представляющих сферу малого и среднего бизнеса.

- Вторичный анализ исследования, проведенного Дж. Розенер,<sup>13</sup> основанного на методах глубинного интервью и тестирования мужчин, работающих под руководством женщин (348 мужчин-респондентов).

<sup>13</sup> Rosener J.B. Ways Women lead || Harvard business rev. Boston, 1999.

- Вторичный анализ социально-психологического исследования А.В.Чернобровкиной<sup>14</sup> (2002 г.), целью которого было выявить влияние гендерных ролей на особенности управленческой деятельности женщины и мужчины – руководителя. В качестве метода исследования использовался опросник «Профиль организационных характеристик» Р.Ликерта. Метод Ликерта базируется на обобщении опыта управления в наиболее успешных фирмах. Опросник состоит из 18 вопросов, разделенных на 6 групп. Состав каждой группы отражает определенную сферу управленческой деятельности: лидерство, мотивация, коммуникации, принятие решений, постановка целей организации, контроль. В качестве испытуемых выступали студенты и аспиранты МГИМО, работающие в качестве сотрудников коммерческих фирм, руководители ризлтерских компаний. Всего в эксперименте участвовало 75 испытуемых. Из них 38 женщин и 37 мужчин в возрасте от 25 до 47 лет.

**Научная новизна исследования заключена в положениях, выносимых на защиту:**

1. Полоролевая конструкция при анализе и восприятии менеджмента в российских фирмах нуждается в концептуальном пересмотре. Переосмыслению в первую очередь должны быть подвергнуты устоявшиеся в массовом сознании представления, что женщина обладает меньшими лидерскими возможностями при управлении фирмой по сравнению с мужчинами-руководителями.
2. Существует разница между мужским и женским стилями управления. Мужской стиль (подчеркнуто деловой) ориентирован на решение поставленной задачи, женский (преобразовательный) – на человека, которому эту задачу предстоит решать.
3. Причины наиболее интенсивного вторжения женщин России в предпринимательскую деятельность в течение последних трех лет связаны с особенностью женского, так называемого «мягкого менеджмента», его технологией, основанной на преобразовательном, обращенном к людям стиле управления.
4. Успеха в бизнесе женщина-руководитель достигает посредством творческого использования черт характера и стереотипов поведения, присущих женщине, которые еще недавно считались недопустимыми для руководителя. В настоящее время нетрадиционный стиль управления, гуманный менеджмент, более соответствует изменяющимся условиям и способствует переходу к новой управленческой парадигме. Суть ее – отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно изменяющимся требованиям общества.
5. В качестве значимого фактора гендерной специфики реализации основной управленческой функции руководителя - принятия

<sup>14</sup> Чернобровкина А.В. Гендерный аспект менеджмента: особенности женского и мужского управления. // Развитие личности. 2002. № 2

управленческого решения - выступает специфическая технология женщины – руководителя, базирующаяся ( в отличие от «мужской технологии») на внутренней среде организации, внутрифирменных межличностных отношениях, поддержании стабильного психологического микроклимата. Специфика технологии «женского менеджмента» в области принятия управленческого решения заключается и в способности к достижению поставленной цели, готовности принимать всю ответственность на себя, способности в большей мере (чем мужчины) видеть перспективу и перемены, склонности к более подробному обоснованию своих вариантов решений и поступков, умении группировать имеющиеся элементы знаний в новые комбинации, способности сочетать в себе позицию жесткого лидера и человека, способного понять и воспринять эмоциональный мир другого, в напористости, способности пройти путь от задуманного к сделанному, не увязая в деталях промежуточного анализа, преобладании уравновешенных, осторожных решений и т.д.

6. Постепенное наступление «мягкого» менеджмента в сферу предпринимательства России открывает новые возможности экономического развития. Опыт представительниц женской бизнес-элиты подтверждает наличие необходимого социально-психологического потенциала и готовность женщин участвовать в управленческой деятельности.
7. Успешный менеджмент не имеет пола. Он имеет определенную специфику, но и женщины, и мужчины, если они успешные менеджеры, должны обладать двойным репертуаром управленческих технологий: и репертуаром управленческих технологий (в том числе и технологии принятия управленческого решения), связанным с мужскими стратегиями, и репертуаром технологий, присущих женскому поведению.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в следующем:

- систематизирован материал об этапах, состоянии, тенденциях и перспективах развития женского предпринимательства в современной России,
- проанализированы гендерные особенности «мужского» и «женского» стилей управления,
- проанализированы основные процессы принятия управленческого решения,
- в русле ситуационного подхода изучены и описаны основные этапы процесса принятия управленческого решения,
- изучены, систематизированы и описаны гендерные особенности принятия управленческого решения мужчинами и женщинами – руководителями,
- раскрыты особенности «женской технологии» в процессе принятия управленческого решения.

### **Практическая значимость исследования.**

- - Проведенный анализ гендерных различий в принятии управленческого решения может быть использован в качестве основы анализа управленческой ситуации.
- - Использование результатов проведенного исследования расширяет возможности повышения эффективности управления за счет актуализации потенциала гендерных отношений.
- - Результаты исследования могут быть использованы в программах подготовки специалистов высшей школы, в системе повышения квалификации управленческих кадров, в практической работе сотрудников служб по управлению персоналом.

### **Апробация работы**

Выводы и положения диссертации нашли свое отражение в выступлениях автора на научных конференциях, методологических семинарах, проводимых в МПГУ, в содержании спецкурса, читаемого студентам в русле специализации по теории управления, а также в публикациях диссертанта.

### **Структура диссертации.**

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографии. Структура работы обусловлена предметом диссертационного исследования, определена в соответствии с целью работы и необходимостью решения поставленных научных задач и направлена на обоснование выдвигаемых в диссертации положений и выводов.

### **Основное содержание диссертации**

Во введении обосновывается актуальность выбора темы диссертационного исследования и характеризуется состояние изученности данной проблемы в современной науке, формулируются объект, предмет, цель и задачи исследования, определяется методологическая база диссертационной работы, ее научная новизна и практическая значимость.

В первой главе *«Гендерная социология как методологическая основа принятия управленческих решений руководителя»* рассматривается сущность и содержание гендерной социологии, ее методологическая роль в современных гендерных исследованиях. Дается теоретическое обоснование процессу принятия управленческого решения руководителем.

Первый параграф первой главы *«Развитие гендерных направлений в социологии управления»* посвящен обоснованию значения гендерного подхода в социологических исследованиях.

Предметом гендерной социологии является социальный статус мужчин и женщин как гендерных общностей и его эволюция под влиянием конкретных условий (исторических, политических, экономических, духовных). Объектом – мужчины и женщина как крупные гендерные общности в социальной структуре населения, различающиеся статусными характеристиками, ролевыми функциями, особенностями психологического склада, поведения и сознания. Важнейшими функциями гендерной

социологии являются: информационная, прикладная, гносеологическая, мировоззренческая, управленческая и прогностическая.

Современный этап развития гендерной социологии в России характеризуется обобщением как западного, так и отечественного исследовательского опыта. С одной стороны, интерес к проблеме в России заметно вырос за последнее десятилетие, с другой, - для российской гендерной социологии характерны: некоторая хаотичность в выборе тематики, неоднозначность понятийного аппарата и адресности рекомендаций и выводов.

Российская школа гендерных исследований рассматривает гендер не просто как «социальный пол», а как отношение между полами, как постоянно воспроизводящуюся в социуме систему конструирования половой идентичности человека, систему, которая призвана воспроизводить отношения половой асимметрии, иерархичности в обществе, культуре, цивилизации.<sup>15</sup> Гендерная методология, гендерный анализ, гендерный подход призваны вскрывать, обнажать властный характер данного воспроизводства, жестко ограничивающий многообразие индивидуально-личностных проявлений половой идентичности человека.

Гендерный анализ можно назвать своеобразным инструментом для понимания социальных процессов, он позволяет понять, каким образом и почему политические, экономические, социальные и иные факторы влияют на мужчин и женщин. Гендерный анализ – это сбор качественной информации, понимание гендерных тенденций в экономике и обществе, использование этих знаний для раскрытия потенциальных проблем и поиска решений в ежедневной работе.

Несмотря на непродолжительную историю гендерных исследований в России, уже можно вслед за отечественными исследователями<sup>16</sup> рассматривать гендер как социальный статус, который определяет индивидуальные возможности образования, профессиональной деятельности, доступа к власти и обозначить этапы становления и развития этого научного направления.

Каждый из четырех этапов выдвигал наиболее значимые проблемы: вначале рассматривались феминистские социологические концепции, затем проблема социальных функций мужчин и женщин, их гендерных потребностей. Последние этапы связаны с гендерными исследованиями в сфере управления. В работах ученых, ведущих гендерные исследования в этой области, можно выделить несколько направлений: это увлеченность исключительно «женскими» исследованиями, исследования функционального взаимодействия между гендерными группами в социальной структуре, выделение типов этого взаимодействия, перспектив

<sup>15</sup> Здравомыслова Е., Темкина Е. Понятийное поле исследования гендерных отношений // Гендерные исследования в современной России. Самара, 2003.

<sup>16</sup> Исследования О.А.Ворониной, Т.А.Клименковой, И.А.Жеребкиной, С.Г.Айвазовой, Е.А.Здравомысловой, А.А.Темкиной, Г.Г.Силласте, Н.Л.Пушкаревой, Г.А.Ельниковой, М.К.Кияновой, И.П.Грошева, И.О.Тюриной, А.Е.Чириковой, Е.И.Калининой, Ю.В.Тотьмяниной, В.А.Суковатой и др.

развития, факторов, оказывающих влияние на гендерные процессы, исследование тенденций гендерного разделения труда в профессиональной сфере.

В русле сказанного, на наш взгляд, наибольший интерес представляют исследования, включающие в себя анализ моделей лидерства в экономике мужчин и женщин, успешно действующих в рыночной среде, особенно мужского и женского менеджмента, различий в деловых стратегиях.

В связи с этим данная работа посвящена рассмотрению частной проблемы – гендерному анализу управленческого решения современного руководителя.

Второй параграф первой главы *«Социологические аспекты управленческого решения руководителя»* рассматривает управленческое решение как неотъемлемую составную часть науки об управлении организацией. Разработка управленческих решений является важным процессом, связывающим основные функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Принятие управленческого решения – одно из наиболее важных условий эффективного существования и развития организации.<sup>17</sup>

Необходимость принятия решений пронизывает все, что делает руководитель любого уровня иерархии, формулируя цели организации и ее отдельных подразделений и добиваясь их достижения. В современной эффективно функционирующей организации компетентность руководителя определяется, в первую очередь, эффективностью принимаемых им решений и умением принятое решение реализовать. Это оказало значительное влияние на возникновение принципиально нового характера управления организацией, на интенсивное развитие теории и практики принятия управленческого решения. В настоящее время процесс принятия решения стал рассматриваться как самостоятельный управленческий акт.<sup>18</sup> Принятию решения всегда предшествует анализ ситуации, ее оценка и диагностика, определение основной проблемы, которую необходимо разрешить для достижения целей, стоящих перед организацией. Проведя такой анализ, руководитель переходит непосредственно к разработке управленческого решения.

В каждой организации практика разработки и принятия управленческих решений имеет свои особенности, определяемые характером и спецификой ее деятельности, ее организационной структурой, действующей системой коммуникаций, внутренней культурой. Тем не менее есть общее, характерное для любого процесса принятия решений, где бы он не осуществлялся. Возможны разные способы представления процесса

<sup>17</sup> Эта мысль прослеживается в работах В.Б.Ременникова, К.В.Болдина, А.Л.Ломакина, Б.Г.Литвака, В.Б.Уткина, Э.Кирхлера, А.Шротта и др.

<sup>18</sup> Эта мысль активно подчеркивается в работах Б.Г.Литвака. См., например, «Разработка управленческого решения», М., 2004. и др.

принятия решений, в основе которых различные подходы к управлению: системный, количественный, ситуационный и др.

Данное исследование базируется на ситуационном подходе (Б.Г.Литвак, М.Х.Мескон, М.Альберт и др.), так как, по мнению автора, он наиболее полно отражает проблемы, возникающие при управленческой деятельности, универсален и, по существу, содержит основные методы, связанные с принятием управленческих решений и используемые в других подходах.

В русле данного подхода основными этапами процесса принятия управленческого решения являются:

1. Получение информации о ситуации. (Она должна быть достоверной и достаточно полной. Недостоверная либо недостаточно полная информация может привести к принятию ошибочных и неэффективных решений).

2. Определение целей. (Положение организации определяют личные оценки и суждения лиц, ответственных за принятие основных решений. Цели необходимо представлять четко, большое значение имеет определение приоритетности целей).

3. Разработка оценочной системы. (В ее состав входят: критерии, характеризующие объект оценки, шкалы, с использованием которых оценивается объект по каждому из критериев, принципы выбора, по которым на основании оценок значений критериев для объекта определяется общая оценка, либо производится сравнительная оценка предпочтительности альтернативных вариантов).

4. Анализ ситуации. (Основной задачей анализа ситуации является выявление факторов, определяющих динамику ее развития).

5. Диагностика ситуации. (При анализе ситуации важно выделить ключевые проблемы, на которые необходимо в первую очередь обратить внимание при целенаправленном управлении процессом, а также характер их влияния).

6. Разработка прогноза развития ситуации. (Особую роль при принятии решений играют проблемы, связанные с оценкой ожидаемого развития анализируемых ситуаций, ожидаемых результатов реализации предлагаемых альтернативных вариантов решений).

7. Генерирование альтернативных вариантов решений. (При генерировании альтернативных вариантов управленческих решений должны в полной мере использоваться информация о ситуации принятия решения, результаты анализа и оценки ситуации, результаты ее диагностики и прогноза развития ситуации при различных альтернативных вариантах возможного развития событий).

8. Отбор основных вариантов управляющих воздействий. (После того как разработаны альтернативные варианты управленческих воздействий, представленные в виде идей, концепций, возможной технологической последовательности действий, возможных способов реализации предлагаемых вариантов решений, должен быть осуществлен их предварительный анализ с целью отсева заведомо нежизнеспособных,

неконкурентоспособных вариантов или вариантов, заведомо уступающих другим, также предложенным для рассмотрения.)

9. Разработка сценариев развития ситуации. (Одной из основных задач при разработке сценария является определение факторов, характеризующих ситуацию и тенденции ее развития, а также определение альтернативных вариантов динамики ее изменения).

10. Экспертная оценка основных вариантов управляющих воздействий. (Экспертизы по сравнительной оценке альтернативных вариантов управляющих воздействий должны, с одной стороны, дать оценку реализуемости рассматриваемых воздействий и достижения с их помощью поставленных целей, а с другой, — позволить проранжировать их с использованием сформированной оценочной системы в соответствии с различным уровнем ожидаемого достижения цели, необходимыми затратами ресурсов и наиболее вероятными сценариями развития ситуации).

11. Коллективная экспертная оценка. (Большое значение придается проблемам организации коллективной экспертизы с тем, чтобы обеспечить в зависимости от конкретных условий ее проведения анонимность экспертных заключений, обратную связь, многотуровость, нивелирование возможных эффектов конъюнктурности и конформизма экспертных суждений).

12. Принятие решения лицом, принимающим решение. (Наряду с результатами экспертизы при принятии решения лицо, принимающее решение, учитывает дополнительную информацию об объекте принятия решения, которая может быть доступна лишь ему как руководителю).

13. Разработка плана действий. (План действий необходим, поскольку от выбранного состава действий, последовательности их осуществления, намеченных сроков и ресурсов, обеспечивающих осуществление действий, исполнителей, которым предстоит эти действия осуществить, зависит очень многое).

14. Контроль реализации плана. (Результатом такого контроля должна стать адекватная корректировка плана управляющих воздействий, обеспечивающая наименьшее отклонение от поставленных целей, а при более благоприятном развитии ситуации и более полное достижение целей).

15. Анализ результатов развития ситуации после управленческих воздействий. (Такой анализ должен определить: слабые и сильные места принятых решений и планов их реализации; дополнительные возможности и перспективы, открывающиеся в результате происшедших изменений; дополнительные риски, которым может быть подвергнуто достижение намеченных целей. Если результаты анализа заставляют серьезно задуматься о возможном развитии ситуации и возникают сомнения в правильности поставленных целей, то возможно переосмысление и изменение стратегии организации).

Поскольку решения принимаются людьми, то их характер во многом несет на себе отпечаток личности руководителя, участвовавшего в их разработке и принятии. Для данного исследования это важно, поскольку в

нем рассматриваются гендерные аспекты принятия управленческого решения женщинами и мужчинами – руководителями.

Вторая глава *«Гендерная специфика в управленческой деятельности руководителя»* посвящена рассмотрению проблемы становления женского предпринимательства в России и за рубежом и выявлению гендерных различий в реализации главной управленческой функции руководителя – разработке и принятии управленческого решения.

Первый параграф второй главы *«Гендерная специфика предпринимательства в России»* рассматривает проблемы развития женского предпринимательства в России и за рубежом.

Активный интерес женщин к независимому предпринимательству американские исследователи П.Петерсон и К.Вермейер назвали «тихой революцией в мировом масштабе». Можно выделить два этапа этой «революции»: первый – 50 – 70-е годы XX века, связан с массовым притоком женщин в сферу наемного труда. Второй, начавшийся с середины 70-х годов XX века, обозначил поворот в сторону самостоятельного предпринимательства.

Начало XXI века футурологи определяют как «век женщины», исследования дают общее представление о вкладе женского предпринимательства в макроэкономику. Оно играет значительную роль в структурной перестройке национальной экономики, представляет динамичную силу развития и стимулирует повышение темпов роста, способствует повышению производительности национального хозяйства, увеличивает общее благосостояние, реализуя недоиспользованный человеческий потенциал и сокращая безработицу и неполную занятость, привносимые им социально-экономические изменения способствуют долгосрочной политической стабильности.

К началу XXI столетия набирает силу бизнес, который традиционно являлся женским в России (торговля, сервис). При этом типично мужские сектора бизнеса также осваивают женщины. По мнению ряда исследователей, «дискриминационный эффект» Российского бизнеса выражен меньше, чем в Европе или Америке: именно женщины, с их эмоциональной ориентацией на клиента, умением устанавливать доверительные отношения говорят в пользу возможности в России бизнеса с «женским лицом». Женщины быстро приобретают опыт управления фирмами в ситуации неопределенности, опираясь на чисто женские качества: интуицию, эмоциональный подход к решению проблем.

Привнесение в обновляющийся менеджмент нового менталитета, стиля, методов способствовало повышению конкурентоспособности продукции за счет поиска оптимального сочетания мужского и женского менеджмента.

В настоящее время женщины можно и нужно рассматривать как самостоятельную силу в сфере государственного управления, в политике, бизнесе, общественной жизни. Как следует из отчета Ассоциации Независимых Директоров о результатах исследования «Сбалансированность

советов директоров российских компаний: профессионализм, состав, резервы развития»<sup>19</sup>, одним из дополнительных ресурсов развития состава директоров может стать сбалансированность его состава, в том числе через участие женщин – директоров в работе совета. Исследование, проведенное американской консалтинговой фирмой Catalyst, показывает, что чем больше женщин представлено среди высшего руководства фирмы, тем больше финансового успеха добивается компания.<sup>20</sup> (отмечается высокий профессионализм женщин, компетентность, коммуникабельность, умение находить компромисс).

Рассматривая проблему женского предпринимательства в России, нельзя не руководствоваться временным фактором и делать обобщенные выводы из анализа многочисленных исследований. Следует выделить 3 периода. Первый - середина 90-х годов XX столетия, когда женское лидерство воспринималось как нечто вынужденное и не требующее поддержки и развития. В конце 90-х годов XX столетия (второй период) аналитики отмечали «трудности вхождения» женщин в высшую иерархию предприятия и фирм, выделяя факторы как объективного, так и субъективного свойства.<sup>21</sup>

Третий период – начало XXI века - внес свои коррективы в рассматриваемую позицию. Как показывают исследования этого времени, масштабы развития женского бизнеса растут и будут расти впредь. Типично мужские сектора бизнеса активно осваиваются женщинами.

Таким образом, сегодня можно сказать, что в стране появился новый социальный слой женщин-руководителей, интересы которого не могут игнорироваться государством в силу экономической значимости его деятельности, важности вклада, который вносит женский бизнес в развитие страны. Поэтому сегодня не только важно, но и необходимо воспринимать меняющийся статус руководителя. По утверждению специалистов, женщины не только догнали мужчин в овладении технологиями успешного менеджмента, но и выработали собственные технологии.

Количественный рост женского бизнеса сопровождается увеличением его вклада в экономику. Так, в США более чем 7,9 миллионов принадлежащих женщинам компаний вносят в экономику страны более 250 миллиардов долларов и предоставляют более 11 миллионов рабочих мест. Их доходы от продаж в целом достигают 2,3 миллиарда долларов. В Канаде 700000 женщин-предпринимательниц обеспечивают 1,7 миллионов рабочих мест. В Австралии доля женского бизнеса составляет от 10 до 15 % ВВП.

Второй параграф второй главы *«Гендерные особенности принятия управленческого решения мужчинами и женщинами – руководителями»* рассматривает особенности управленческих стилей мужчин и женщин – руководителей и гендерную специфику разработки и принятия управленческого решения.

<sup>19</sup> М., 2004.

<sup>20</sup> Там же. С.4.

<sup>21</sup> Об этом – в исследовании А.Е.Чириковой «Женщина во главе фирмы». М., 1998.

Гендерные исследования лидерства последних лет<sup>22</sup> позволяют вычлениить проблемы связи руководства и пола: частота появлений мужчин и женщин в роли руководителей, стиль поведения, эффективность выполнения руководящей роли, стремление к руководству, гендерная идентичность руководителей. Эмпирические данные показали, что руководители - женщины не отличались от руководителей мужчин ни по стилю, ни по эффективности своей деятельности, ни по вербальному поведению. Руководители – женщины отличались от мужчин, но в сторону, противоположную ожидаемым гендерным различиям: так, по мотивации достижения и стремления к лидерству женщины не только не уступали мужчинам, но даже превосходили их.

Складывается так называемый *женский стиль управления* (мягкое управление)<sup>23</sup>. Ему присущ средний уровень напористости, готовности рисковать и конфликтовать, соперничества. Женщинам – руководителям больше важен сам процесс деятельности и меньше – результат. Женский стиль придает меньшее значение иерархии в организации и символам статуса. Мужчина – руководитель всегда ставит себя на первое место, больше заботится об укреплении своих позиций. Известный девиз «цель оправдывает средства» характерен для мужчин-руководителей. Приоритетом для них является результат, а не сам процесс его достижения. Мужчины могут охватить событие целиком, оценить основные стратегические тенденции явления, установить обобщенную интегрированную связь между частями целого. Женщины значительно лучше воспринимают и анализируют детали, подробности событий, умеют скрупулезно точно расчленить целое на составные части и провести эмоциональный анализ элементов.

Из анализа приведенных данных следует, что несмотря на ориентированность женщин на процесс, а мужчин – на результат, они могут достичь равных результатов, при этом женщина – руководитель затрачивает много усилий на создание хорошего рабочего климата, что очень важно в процессе работы. Женщина хочет власти, чтобы решить проблемы, мужчина решает проблему, потому что хочет власти. Власть важна как для женщины, так и для мужчины, но женщина ведет себя принципиальнее и честнее. Женщины сознательно интегрируют в своей работе свои и чужие эмоции, мужчины эмоции исключают. Мужчины – руководители предпочитают строго построенную пирамидальную структуру власти, им тяжело дается мысль о сублимации ведущих позиций. Женщины – руководители предпочитают сети структуры, действуют по командному принципу (лучший результат достигается через равенство между равными). Женщины по-другому подходят к решению проблем. Они формулируют проблему, определяют цель и в зависимости от этого ищут решение. Мужчины же ориентируются на существующие системы и стремятся включить в них любую возникающую проблему, либо вовсе отказаться от нее.

<sup>22</sup> См. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства. //Вопросы психологии. 2000, № 1.

<sup>23</sup> См. работы Кисловой Т.А., Чернобровкиной А. и др.

*Стиль управления, как следует из представленного выше анализа исследований, влияет на гендерные особенности принятия управленческого решения руководителем.*

Решение – это выбор одного из возможных альтернативных вариантов, осуществляемый ЛПР (лицом, принимающим решение) и направленный на достижение поставленной цели. В контексте данной работы решение рассматривается как один из основных этапов процесса управления.

Принятие решения является наиболее сложным и ответственным этапом процесса управления и заключается в выборе наиболее рационального способа достижения поставленной цели.

*Основанием для анализа и систематизации избраны основные этапы разработки управленческого решения в русле ситуационного подхода к управлению. Именно данный подход наиболее полно отражает проблемы, возникающие при деятельности управления, универсален и, по существу, содержит основные методы, связанные с принятием управленческих решений и используемые в других подходах (системном и количественном)*

<sup>24</sup>*Итак, при исследовании гендерных особенностей принятия управленческого решения автор опирается на вторичный анализ исследований, являющихся эмпирической базой работы (см. введение). Несмотря на то, что в указанных исследованиях нет конкретных материалов, раскрывающих гендерную специфику принятия управленческих решений, гендерные особенности стилей управления, рассматриваемые практически в каждой из указанных работ, дают возможность сделать выводы, касающиеся избранной проблемы.*

Согласно логике принятия управленческого решения,<sup>25</sup> в работе рассматриваются три блока и соответственно 15 этапов, которые проходит руководитель, принимающий управленческое решение. Первый блок (6 этапов) – подготовка к разработке управленческого решения. Второй (4 этапа) – разработка управленческого решения. Третий (5 этапов) – принятие решения, анализ результатов.<sup>26</sup>

Анализ гендерной специфики принятия управленческого решения свидетельствует о том, что невозможно отдать предпочтение какому-то одному (женскому или мужскому) стилю управления. Женское руководство порой опирается на мужские технологии, а мужчины используют в отдельных ситуациях элементы преобразовательного, «эмпатийного» стиля. Это означает, что и мужчины, и женщины имеют практически равные статусные возможности для управления предприятием.

В процессе принятия управленческих решений деятельность женщины – руководителя при реализации основных технологических этапов демонстрирует высокий уровень профессионализма, не уступая мужчинам-руководителям, а по каким-то параметрам и превосходя их. Сильной стороной «женского» управления является опора на человеческий

<sup>24</sup> Более подробно об этом см. главу 1.

<sup>25</sup> См. главу 1 диссертации.

<sup>26</sup> Подробно об этом во 2 главе диссертации.

фактор, внимательное отношение к подчиненным, склонность считаться с их мнениями и интересами.

Это дает возможность женщине – руководителю моделировать управление персоналом с учетом человеческих состояний и эмоций, что всегда более эффективно, чем жесткая авторитарность, свойственная мужчине – руководителю.

В экспертной оценке основных вариантов управляющих воздействий женщины – руководители успешно демонстрируют собственные технологии, адекватные неопределенным условиям, в которых существует современный бизнес. На этапе принятия решения женщины-руководители ведут себя менее уверенно по сравнению с мужчинами, однако и они готовы к риску. Опора на мнение коллектива, коммуникабельность позволяет им использовать специальные методы открытого обсуждения альтернативных вариантов решений, согласовывать противоположные точки зрения, искать компромисс, оставляя за собой право окончательного выбора и ответственность за принятое решение.

На этапе разработки плана действий обязательным мероприятием является распределение прав, полномочий и ответственности среди участников. Женщина – руководитель более эффективно (по сравнению с мужчиной) выстраивает коммуникационную сеть для обмена информацией и регулирует соответствующие отношения подчинения между работниками. Стремится заинтересовать и мотивировать людей в реализации решения, а также расставить работников таким образом, чтобы максимально эффективно использовать их способности.

Таким образом, гендерный анализ управленческих функций руководителя позволяет сделать вывод, что женщина готова к управлению и постепенное наступление «мягкого» управления в России открывает новые возможности экономического развития..

Однако, анализируя более узкую проблему диссертационного исследования, следует сделать вывод о том, что современный успешный менеджмент не зависит от пола. Женщины-руководители в различных управленческих ситуациях могут вести себя по-разному, умеют действовать и по-женски, и по-мужски. Такой стиль управления получил название андрогинного (от греческих слов «andros» - «мужской» и «gendos» - «женский») <sup>27</sup> Этот стиль, по мнению исследователей гендерной специфики современного управления, ценится все больше. Соединение лучших качеств руководителя-женщины – способности работать в команде, коммуникабельности, интуиции, умения сочувствовать, и достоинства мужчины-управляющего - решительности, твердости, веры в себя, - дает прекрасный результат. Успешные руководители-мужчины умело пользуются женским стилем руководства для достижения цели.

**В заключении формулируются выводы и рекомендации.**

<sup>27</sup> Калинина Е.И. Женщина и управление. СПб, 2000. С.97

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. *Рощина М.Л.* К вопросу о гендерной специфике управленческих функций руководителя. //Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы докторантов, аспирантов и соискателей за 2004 г. М., МПГУ, 2004 г. С. 29 – 33. – 0,25 п.л.
2. *Рощина М.Л.* Гендерные аспекты становления предпринимательства в современной России. //Материалы конференции по итогам научной работы студентов за 2002 г. М., МПГУ, 2002. С. 7-10. – 0,25 п.л.
3. *Рощина М.Л.* Гендерная специфика реализации стилей и функций руководства на уровне предприятия. // Социология управления. Материалы межвузовской конференции докторантов и аспирантов. М., МПГУ, 2005. С. 128-135. – 0,3 п.л.
4. *Рощина М.Л.* Социальный портрет современной женщины-руководителя. // Социология управления. Материалы межвузовской конференции докторантов и аспирантов. М., МПГУ, 2005. С. 137-145.- 0,5 п.л.



Подп. к печ. 08.06.06    Объем 1,25 п.л.    Заказ № 146    Тир 100 экз.

Типография МПГУ

