

На правах рукописи

СМИРНОВА Екатерина Дмитриевна

**СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО
ОБЩЕСТВА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография



Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Пенза - 2008

Работа выполнена на кафедре менеджмента и экономических теорий государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пензенский государственный педагогический университет им. В. Г. Белинского».

- Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Бондаренко Владимир Викторович
- Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Воробьев Владимир Павлович;
кандидат социологических наук, доцент
Осипова Наталья Владимировна
- Ведущая организация: Государственное образовательное
учреждение высшего профессионального
образования «Гамбовский государственный
университет им. Г. Р. Державина»

Защита диссертации состоится «26» декабря 2008 г. в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.186.09 при государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет» по адресу: 440026, г. Пенза, ул. Красная, 40.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пензенский государственный университет», с авторефератом на сайте <http://www.pnzgu.ru>

Автореферат разослан «22» ноября 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат социологических наук



Л. В. Рожкова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях трансформации российского общества важнейшей задачей становится преодоление различных дискриминационных проявлений, в том числе и по признаку пола. Современные исследования показывают, что внешняя гендерная нейтральность реформ в транзитивном российском обществе привела к неодинаковым гендерным последствиям. Трансформация российского общества вызвала трудности и усугубила положение наиболее уязвимых групп населения. С начала перестроечного периода в нашей стране исследователи стали фиксировать углубление процессов феминизации бедности, нарушение социальных прав женщин, обострение других проблем социальной жизни.

Актуальность исследования гендерных аспектов управления обусловлена динамичным проникновением женщин в сферу управления экономикой, появлением новой социальной когорты «деловых женщин». При этом повышается активность и масштаб участия женщин в предпринимательской, общественной и политической сферах. Для женщин сфера управления является относительно новым поприщем деятельности и требует физического и психологического напряжения, упорства, самостоятельности, умения рисковать – тех качеств, которые традиционно относятся к маскулинным. В роли руководителя женщины испытывают наложение гендерных характеристик на лидерские, представляемых в общественном мнении противоположными, что влияет на поведение женщин в сфере управления.

Проблемы женского стиля руководства до недавнего времени не привлекали достаточного внимания со стороны социологов, т. к. все исследования традиционно ориентировались на мужчину-руководителя. Это считалось стандартом, поскольку именно мужчины доминируют среди руководителей как на государственной службе, так и в бизнесе. Вместе с тем женщины-руководители способны приоритетно справиться с поставленными

задачами во многих сферах жизни российского общества. В связи с этим важное значение приобретает изучение стиля управления женщин-руководителей.

Степень научной разработанности проблемы. В последнее десятилетие XX в. влияние гендерных различий на трудовую деятельность и карьеру стало объектом специальных научных исследований за рубежом и в России.

В начале XX в. в западноевропейской науке появляются специализированные труды, посвященные проблематике гендерного неравенства и справедливости, – В. Биркенбил, П. Вайнцвайг, Дж. Виткин, М. Коллинз. Однако выводы и рекомендации зарубежных ученых и специалистов не всегда применимы к специфическим условиям российской действительности.

В отечественной социологии проблемы методологии и гендерного подхода в управлении рассмотрены в трудах Л. Бабаевой, Т. Гурко, Л. Ржаницыной, Г. Силласте, К. Фофановой.

Социологическому анализу влияния социальных практик на гендерные отношения с учетом статусно-ролевой структуры посвящены исследования Л. Белокопной, Г. Кошарной, О. Здравомысловой, Г. Турецкой.

Проблема стиля управления женщины-руководителя рассмотрена в трудах Е. Комарова, И. Ладанова, А. Чириковой. Профессионально-образовательным составляющим карьеры женщины посвящены работы Н. Кирилловой, Л. Родионовой, О. Раковской, Л. Толубаевой.

Однако теоретические и практические проблемы исследования гендерной карьерной асимметрии в управленческой сфере еще не получили достаточно полного освещения.

Сложившаяся социально-экономическая ситуация требует разработки и уточнения соответствующей проблематики гендерной социологии, преодоления «социальной безадресности» в процессах управления социальной и экономической сферами, что обуславливает необходимость

осмысления гендерных институций в русле экономической социологии и демографии.

Таким образом, недостаточная разработка гендерных проблем делает необходимым анализ особенностей стиля управления женщин-руководителей с целью развития их управленческого потенциала, что и определило цель и задачи диссертационного исследования.

Целью диссертационной работы является выявление особенностей стиля управления женщины-руководителя, обеспечивающего реализацию ее профессиональной деятельности.

В соответствии с выдвинутой целью основными задачами исследования являются:

- выявить влияние гендерных характеристик на лидерские качества женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества;
- раскрыть особенности формирования профессиональной карьеры женщин-руководителей на современном этапе социально-экономических преобразований;
- определить специфические характеристики стиля управления и методов работы женщин-руководителей;
- выявить гендерные особенности поведенческих характеристик профессиональной деятельности женщин-руководителей в реализации управленческих технологий;
- разработать программу поддержки женщин-руководителей, занятых в предпринимательстве.

В качестве объекта исследования выступают различные статусные категории женщин, выполняющих функции управления в организациях различных форм собственности.

Предметом исследования является стиль управления женщин-руководителей.

Теоретической и методологической основой исследования служат концептуальные идеи отечественных и зарубежных специалистов в области

экономической и гендерной социологии, исследования в сфере гендерных теорий о формировании и развитии профессиональной карьеры.

В качестве методологических оснований работы выступают гендерный, социокультурный, институциональный и ситуационный подходы, объясняющие логику создания отношений «власти – подчинения», организованных на основании культурно-символического определения гендера.

Эмпирической базой диссертационного исследования послужили статистическая информация, нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов власти по вопросам занятости женщин, а также результаты социологических исследований, проведенных с участием автора диссертации в 2002–2007 гг. Для сбора эмпирических данных использовался анкетный опрос, дополненный интервью с руководителями линейного и функционального уровней, и метод экспертных оценок. В ходе исследования было опрошено 285 человек, из них 146 – женщины и 139 – мужчины.

Диссертантом осуществлен вторичный анализ ряда социологических исследований, опубликованных в специальной литературе и посвященных некоторым аспектам рассматриваемой проблемы: воздействию модернизационных процессов на гендерные группы в сфере экономики, труда и занятости (Л. Бабаева, Е. Мезенцева, Л. Ржаницына, К. Фофанова), влиянию социальных практик на гендерные отношения через анализ статусно-ролевой структуры (О. Степанова, Т. Хохлова, В. Якимов), социальной защите и поддержке женщин (Л. Васюнина, И. Григорьева, А. Панов, Е. Холостова, Е. Ярская-Смирнова), а также проведен анализ документов городской службы трудоустройства и занятости г. Ярославля, холдинга «Ярдизельпоставка», ООО «Петропавловский парк», ООО «Айсберг», ряда высших учебных заведений,

Научная новизна работы определяется следующими положениями:

– раскрыт механизм влияния гендерных характеристик на лидерские качества женщин-руководителей;

– выявлены особенности становления профессиональной карьеры женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества;

– разработана модель компетенций женщины-руководителя, учитывающая гендерные особенности поведенческих и профессиональных характеристик женщин, необходимых для эффективного осуществления управленческой деятельности;

– обоснован подход к созданию адаптационных механизмов женщин-руководителей в сфере бизнеса, способствующий поддержке женской предпринимательской деятельности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Для современных российских деловых женщин сфера управления является относительно новым видом деятельности и требует проявления качеств, традиционно относящихся к маскулинным.

В соответствии с изменяющимися социально-экономическими условиями женщины-руководители должны избирать модели поведения, способствующие эффективной реализации лидерских качеств для достижения коммерческого успеха. При этом в роли руководителя женщины испытывают наложение гендерных характеристик на лидерские качества, представляемые общественным мнением как противоположные, что существенным образом влияет на их социальное поведение в сфере управления.

2. В условиях трансформации российского общества становится актуальной проблема женской карьеры. В подобных условиях процесс карьерного продвижения выступает в виде конкурентной борьбы за достижение необходимого социального статуса. Под профессиональной карьерой понимается результат поведения, связанный с компетентностным ростом, распределением властных ролей, и включающий в себя личностный деятельностный аспект ее должностного и профессионального продвижения. Данная трактовка позволяет выявить иерархию факторов, воздействующих на управление профессиональной карьерой женщин-руководителей:

психологические (обаяние, доброжелательность), деловые (профессионализм, работоспособность, упорство, добросовестность) и коммуникативные (активность, умение налаживать связи, общительность) способности. При этом формирование профессиональной карьеры женщин в значительной степени ограничено гендерными отношениями в обществе.

В процессе социализации женщины-руководители вырабатывают стратегии профессиональной деятельности, часто не поддерживаемые социальными институтами. Имеющийся разрыв между институциональной поддержкой, социальными условиями и потребностями профессиональной управленческой деятельности женщин-руководителей обосновывает необходимость разработки управленческих технологий, учитывающих принцип гендерного равноправия, предполагающий равную конкуренцию между гендерными группами, политику справедливой оплаты труда и расширение участия женщин в управленческой сфере.

3. К проблемам, ограничивающим участие женщин в управлении, следует отнести общественные стереотипы, противящиеся женскому лидерству, а также дискриминацию женщин практически во всех сферах общества. При этом в женских стратегиях реализации управленческого потенциала существенную роль играют компетенции, формирующиеся в результате непрерывного пополнения специальных знаний. Предложенная модель компетенций женщин-руководителей, включающая организационную, экономическую, социальную и психологическую компоненты, позволяет снизить уровень гендерной асимметрии, выражающейся в стереотипном представлении об их ограниченных возможностях в сфере управления, финансовой деятельности и организации труда. Реализация компонент управленческого потенциала женщин-руководителей с учетом специфических черт их характера способствует социально-экономическому развитию сфер, в которых заняты женщины.

4. В современном российском обществе остро встает вопрос о решении проблем, связанных с устранением многочисленных препятствий на пути

становления женского предпринимательства. Проблемы проявляются в меньшей занятости женщин в высокооплачиваемых сферах занятости, различных стартовых возможностях мужского и женского предпринимательства из-за традиционного закрепления за женщинами домашней работы. Создание программ по развитию предпринимательства может положительно повлиять на уровень женской занятости. К рекомендациям, предложенным в диссертации, относится реализация комплекса мероприятий по оптимизации процессов подготовки и адаптации женщин-руководителей на уровнях: государства (содействие обеспечению соблюдения прав женщин, отраженных в законодательных актах РФ), региона (создание региональных Фондов поддержки женского предпринимательства; информирование о деятельности образовательных центров, способствующих ориентации в решении экономических проблем и повышению конкурентоспособности женщин-руководителей на рынке труда) и субъекта социально-экономической деятельности (осуществление с учетом потребностей сфер руководства и личных способностей к обучению женщин-руководителей; планирование и регулирование процесса служебного продвижения; вовлечение женщин в программы подготовки административно-управленческих кадров в бизнес-структурах).

Научно-практическая значимость результатов проведенного научного исследования заключается в том, что предложенные разработки позволяют решать социальные задачи оптимизации стиля управления женщин-руководителей, что способствует эффективному использованию их управленческого потенциала.

Выводы и практические рекомендации, представленные в диссертации, могут быть приняты к исполнению городскими службами трудоустройства и занятости, руководителями организаций, предприятий, работниками органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, отвечающих за социальное развитие.

Полученные в результате диссертационного исследования выводы и

предложения доведены до уровня конкретных практических рекомендаций, методических положений и внедрены в организациях г. Ярославля и Ярославской области: администрации Ярославского муниципального округа, городской службы трудоустройства и занятости г. Ярославль, холдинга «Ярдизельпоставка», ООО «Петропавловский парк», ООО «Айсберг».

Разработанные рекомендации по реализации управленческих технологий в деятельности женщин-руководителей могут быть использованы в деятельности государственных и коммерческих предприятий и организаций.

Основные теоретические положения диссертационного исследования могут быть использованы в качестве учебно-методических материалов для студентов экономических и социологических специальностей вузов при изучении курсов «Гендерная социология», «Экономическая социология», «Гендерные аспекты управления персоналом». Материалы диссертации также могут быть использованы в качестве учебно-методической базы для повышения квалификации специалистов государственных служб трудоустройства и занятости.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования опубликованы в сборниках научных трудов, а также апробированы в выступлениях на региональных и международных конференциях в 2005–2008 гг., в том числе: «Традиционное, современное и переходное в Российском обществе» (г. Пенза, 2005 г.), «Повышение технического и экономического потенциала предприятий» (г. Пенза, 2006 г.), «Проблемы и перспективы развития экономического и управленческого потенциала России в XXI веке» (г. Пенза, 2007 г.), «Реформирование социально-экономической системы на современном предприятии» (г. Пенза, 2007 г.), «Развитие инновационного потенциала отечественных предприятий и формирование направлений его стратегического развития» (г. Пенза, 2006 г.), «Повышение потенциала предприятий: отечественный и зарубежный опыт» (г. Пенза, 2006 г.).

По теме диссертации опубликовано 7 работ, в том числе две работы в изданиях, входящих в перечень ВАК России.

Структура диссертации. Диссертационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается выбор и актуальность темы диссертационной работы, анализируется современный уровень научной разработанности проблемы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, обосновываются теоретико-методологическая основа и научная новизна диссертации, раскрывается практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к исследованию деятельности женщин-руководителей в условиях рыночной социализации», состоящей из трех параграфов, обосновываются концептуальные подходы к анализу предмета исследования. В диссертации определены особенности содержания труда женщин, проанализирована статистика занятости женщин на должностях руководителей и специалистов, выявлены проблемы на пути их карьерного продвижения и способы их разрешения. В главе обосновываются соответствие социально-экономических, психологических и организационных условий содержания труда, раскрывается взаимосвязь профессиональных и семейных ролей женщин-руководителей, особенности их стиля управления.

В первом параграфе «Концепции формирования образа женщины-лидера с позиций гендерной теории» анализируются подходы к определению роли и значения современных женщин в общественном разделении управленческого труда.

Сфера управления относится к публичной сфере жизнедеятельности, т. е. в традиционном представлении она подходит для активной деятельности мужчин. Как показали результаты выполненного автором диссертации анализа концептуальных положений в области формирования образа

женщины-лидера, гендерные отношения в нашей стране основываются на принципе превосходства мужчин. Монополизация мужчинами власти в организациях, общественной и политической деятельности повлекла занятие ими лидерских позиций в сферах управления.

В стереотипном представлении лидер предстает как человек мужского пола, поэтому исследования этого феномена также негласно подразумевают мужчину-руководителя. Увеличение числа женщин в управлении привлекло внимание исследователей как за рубежом, так и в нашей стране к проблемам связи лидерства и пола.

Данные социологических исследований показывают, что женщины-руководители, входя в сферу управления, должны избирать определенные модели поведения для достижения успеха. Но поскольку их гендерная идентичность отличается от мужской, деловое поведение и стиль управления имеет свои особенности и мотивы. В условиях трансформации российского общества наряду с постепенным установлением равноправных отношений полов стали происходить изменения и в половой структуре экономической сферы – женщины не только получают первое и второе высшее образование, активно работают в организациях, но и начинают занимать управленческие посты и организовывать свой бизнес.

Изучение концепций формирования женщины-лидера с позиций гендерной экономики дает диссертанту основание утверждать, что проблема женского лидерства должна находиться в центре внимания социологов и психологов. Данный феномен нельзя оставлять только для дискуссий, поскольку его значение велико для действительности. При этом главный вопрос сейчас состоит не в том, может ли женщина быть лидером, а в том, как возможна эффективная реализация лидерских качеств женщин.

Во втором параграфе «Феномен гендерной карьерной асимметрии в управленческой сфере: общие черты и российская специфика» анализируются различные подходы к изучению проблемы реализации профессиональной карьеры женщин- и мужчин-руководителей. Для России

исследование гендерных особенностей руководящей деятельности актуально в связи с тем, что женщины составляют больше половины населения, подавляющая часть из них имеет высшее профессиональное образование, но при этом они не всегда получают возможность полно реализовать свой управленческий потенциал. В условиях трансформации российского общества женщины стремятся достичь профессионального успеха, сделать карьеру и получить удовлетворение от управленческой деятельности.

В диссертации выявлены особенности формирования профессиональной карьеры женщин-руководителей применительно к условиям изменяющегося социума; исследованы факторы общественной жизни, под влиянием которых происходит становление профессиональной карьеры женщин.

По результатам исследований в диссертации выявлено, что в российской экономике сложилась гендерная асимметрия, приведшая к скрытой дискриминации женщин в сфере управления. С одной стороны, она связана с объективными социальными и экономическими трудностями, а с другой – обуславливается феноменом культурной инерции, который сдерживает вытеснение патриархальных стереотипов, что не может не повлиять на общий уровень развития женского лидерства в экономике России. Подобная асимметрия весьма заметно проявляется при гендерном анализе различных уровней управления. Несмотря на заметное увеличение количества женщин в экономической жизни, ей дают проявить себя в основном только в низших и средних звеньях аппарата управления. Говоря о карьере как о достижении определенного социального статуса личности, можно обнаружить, что высокий социальный статус для женщины в любой стране мира, а не только в России, мало доступен. Чаще всего женщине отказывают или препятствуют в реализации выбора сферы профессиональной деятельности и профессиональной карьеры как главной жизненной стратегии.

В диссертации обосновывается, что современное общество не может

пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд женщин-руководителей. Как правило, женщины-руководители создают благоприятные условия для сотрудников, а также предоставляют необходимые гарантии по обеспечению безопасности и охране труда. Выявленные особенности повышения управленческого потенциала женщин-руководителей позволяют изменить отношение к традиционному представлению об их ограниченных возможностях. Поэтому поддержка женщин занятых в управленческой сфере во всех отраслях экономики должна быть одним из приоритетов государственной политики.

В третьем параграфе «Основные подходы к изучению особенностей управленческого стиля женщины-руководителя» проведен анализ управленческих ситуаций, позволяющий выделить ряд особенностей, подтверждающих, что женский стиль управления не уступает в эффективности традиционному мужскому.

Анализ многочисленных исследований показал, что стиль управления женщины-руководителя позволяет лучше воспринимать и анализировать детали, подробности событий, скрупулезно расчленив целое на составные части и провести логическую интерпретацию его элементов. Полнота и точность такого дифференциального анализа часто недостижима для руководителей-мужчин. При этом мужчины-руководители лучше могут представить событие в целом, оценить стратегические тенденции явления, установить интегрированную связь между частями целого.

Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большей гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам, что позволяет женщине-руководителю эффективно моделировать взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку.

По мнению диссертанта, в реализации принятых решений для женщин-руководителей характерно четкое распределение функций исполнения,

создание равноправных условий для самореализации. Ответственность за работу устанавливается в соответствии с четким распределением обязанностей, причем весьма характерно использование делегирующего стиля управления. Осуществляя функцию контроля за деятельностью персонала, женщина-руководитель не стремится к жестким санкциям, а создает необходимые условия для труда и отдыха подчиненных. При этом она сохраняет способность применять жесткие меры по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами.

Рассмотренные особенности женского стиля и методов управления позволяют опровергнуть традиционное представление об ограниченных возможностях женщины-руководителя и в целом мнение о меньшей эффективности «мягкого» женского менеджмента по сравнению с «жесткой» мужской моделью управления. В диссертации подчеркивается, что женщины-руководители достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования индивидуальных способностей, реализации присущих женщине черт и качеств.

Полученные автором диссертации результаты свидетельствуют о том, что женщины-руководители неуклонно становятся активной общественной силой, а их управленческий потенциал – важным ресурсом повышения потенциала социально-экономической системы отечественных предприятий и организаций в различных отраслях экономики.

Вторая глава «Стиль управления женщин-руководителей в современной России: анализ социальных практик» состоит из трех параграфов и отражает результаты авторского исследования особенностей стиля управления женщины-руководителя.

В первом параграфе «Проблемы реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в современной организации» автором диссертации выявлено значительное увеличение и омоложение женского руководящего состава предприятий за последние пять лет. Наряду

со значительным притоком молодежи в возрасте до 30 лет сохраняется состав квалифицированных кадров, обладающих необходимыми профессиональными навыками.

Определено, что должностной статус зависит от возраста и образования респондентов, а также стажа работы на предприятии: чем старше возраст и выше уровень образования, тем выше и должностная иерархия женщины.

С целью правильного осмысления трудовой деятельности женщины-руководителя важно понять, насколько меняется ее отношение к своей работе с повышением по служебной лестнице. Именно поэтому в исследовании принимали участие как женщины-руководители (52,3 %), так и женщины-специалисты (47,7 %) (рис. 1).



Рис. 1. Сравнительный анализ мотивов трудовой деятельности женщин-руководителей и женщин-специалистов

Как показали результаты социологического опроса, для большинства женщин-руководителей смысл трудовой деятельности заключается прежде всего в реализации своих способностей (54,5 %), а также в укреплении личной экономической самостоятельности (45,5 %). Не случайно, занятая на

рынке труда женщина-руководитель выглядит самодостаточно и уверенно.

Для женщин-специалистов смысл их трудовой деятельности имеет в большей степени материальный характер: укрепление личной экономической самостоятельности (50,2 %), а также повышение доходов семьи (40,4 %).

Несмотря на то, что опрошенные женщины-руководители считают свою работу интересной и предоставляющей им возможность принимать самостоятельные решения, более 50 % из них уверены, что у них мало шансов на повышение. Таким образом, карьера, равно как и интересная работа, является реальной целью деятельности женщин.

Установлена связь возраста респондентов с предпочтениями занятости в организациях различных форм собственности. Так, 55 % респондентов в возрасте до 25 лет и 63 % в возрасте до 35 лет заняты на частных предприятиях. Уменьшение доли занятых в частном бизнесе в возрасте более 35 лет свидетельствует о том, что в этой возрастной группе усиливается желание иметь большую стабильность и защищенность. Частные предприятия не всегда способны удовлетворить эти потребности женщин, поэтому наблюдается тенденция увеличения доли занятых женщин в государственных организациях в возрасте 30 лет и более. Показателен тот факт, что практически ни одна из женщин-руководителей не оценила свое материальное положение как «выше среднего». Считают его средним 63,5 % респондентов, а оценивают на уровне ниже среднего – 32 % женщин-руководителей. Данные результаты в целом совпадают с материалами статистики, характеризующими социально-экономическое положение работающих женщин Ярославской области.

В результате исследования автором диссертации было выявлено, что женщины-руководители ориентированы на достижение карьерного успеха. Успешная карьера, по мнению респондентов, помимо независимости и самостоятельности в работе предоставляет возможность творчества, самореализации, полного раскрытия компетентностного потенциала. При этом если в карьере для женщины наиболее важна свобода в принятии

решений, то в семейной жизни наиболее ценным является благополучие детей. Так, 80 % женщинам-руководителям удается компенсировать занятость в деловой сфере за счет помощи родителей или посредством перераспределения семейных забот между мужем и детьми.

Во втором параграфе «Гендерные особенности поведенческих характеристик в реализации управленческих технологий» проанализированы результаты сравнительного опроса женщин и мужчин, отражающие гендерные различия в реализации управленческих технологий.

Большинство опрошенных женщин-руководителей (42,0 %) – в возрасте от 41 до 50 лет. Среди них: руководители фирм, рекламных агентств, обществ с ограниченной ответственностью, начальники отделов и служб, главные специалисты организаций и предприятий, частные предприниматели, а также заведующие кафедрами вузов.

Анализируя особенности женского стиля руководства, следует отметить, что большинство респондентов (79,5 %) схожи во мнении, что женщина-руководитель обладает стилем управления, отличным от мужского. При этом успеха в управленческой сфере женщина достигает не за счёт приспособления к мужскому стилю управления, а творчески используя особенности характера и стереотипы поведения.

Результаты социологического исследования показали, что основными препятствиями на пути успешной карьеры женщины-руководителя, в отличие от мужчины-руководителя, являются: дефицит времени, конфликты в семейной среде по поводу раннего ухода и позднего прихода с работы, заброшенности домашнего хозяйства и социально-психологическая дискриминация женщин.

К качествам, препятствующим становлению женщины в бизнесе, респонденты относят излишнюю эмоциональность, порой переходящую в несдержанность, невозможность перешагнуть через жалость, доверчивость, неспособность к риску и стремление сделать хорошо для всех.

Так, по мнению 69 % опрошенных мужчин-руководителей, мужчины

превосходят женщин в стратегии и анализе, а женское управление имеет своей целью перенять методы управления мужчин. При этом 34,5 % женщин не различают мужские и женские составляющие в менеджменте. 50 % опрошенных женщин-руководителей считают, что в конкретной реализации поставленных целей деятельность женщины-руководителя является более эффективной.

В процессе исследования диссертантом было выявлено, что женщины-руководители, затрачивая время на непосредственную работу, чтобы достичь высоких результатов, часто из-за семейных обязательств сокращают время на профессиональную подготовку и стратегическое планирование. Важнейшим фактором экономии времени в работе выступают совершенствование индивидуального рабочего стиля, а также методы рационализации труда. При этом способы и методы труда определяются, в первую очередь, свойствами характера женщины, ее склонностями и привычками.

В третьем параграфе «Основные направления поддержки женщин-руководителей, занятых в сфере бизнеса» на основе сделанных аналитических выводов предложен комплекс мероприятий по оптимизации процессов подготовки и адаптации женщин-руководителей на уровнях, включающих: на государственном уровне – упрощение порядка регистрации и отчетности, системы налогообложения малого предпринимательства; совершенствование механизмов, способствующих продвижению женщин в предпринимательскую среду в условиях трансформации общества; содействие обеспечению соблюдения прав женщин, отраженных в законодательных актах РФ.

На региональном уровне – соблюдение принципа «равноправного назначения» в случае выдвижения кандидатов разного пола; разработка программы сотрудничества с высшими учебными заведениями с целью организации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин-руководителей; создание Фонда поддержки женского предпринимательства.

На уровне субъекта социально-экономической деятельности – выделение квоты на повышение квалификации женщин в области управленческой деятельности, равной доле мужчин; развитие должного понимания специфики поведения лиц обоего пола на рабочем месте; вовлечение женщин в программы подготовки административно-управленческих кадров.

В диссертации предложено создание Фонда поддержки женского предпринимательства, цель деятельности которого заключается в поддержке инновационных проектов в области предпринимательства, содействии женской занятости. В качестве партнеров Фонда могут выступать администрация области, Департамент Федеральной государственной службы занятости населения, Территориальное управление по поддержке предпринимательства, высшие учебные заведения соответствующего профиля.

К задачам Фонда можно отнести: оказание помощи женщинам в выборе и становлении собственного бизнеса путем консультационно-образовательной подготовки по экономическим, финансовым, маркетинговым, рекламным, юридическим, психологическим вопросам; предоставление финансовой помощи в виде кредитов и субсидий; обеспечение взаимодействия между женщинами-предпринимателями и государственными органами; организация стажировок начинающих женщин-предпринимателей на базе существующих коммерческих организаций; создание информационного банка данных по предпринимательским структурам, инновационным проектам; организация сотрудничества с подобными фондами, а также с зарубежными структурами, осуществляющими поддержку женского предпринимательства.

По мнению диссертанта, также целесообразно сотрудничество с высшими учебными заведениями, т. к. ими накоплен значительный объем научно-методических разработок прикладного характера по решению проблем в сфере женского предпринимательства. Дифференцированный

подход к разработке программ обучения для женщин-предпринимателей с различным опытом деятельности позволит повысить качество их подготовки и расширить предпринимательскую среду.

Использование предложенных в диссертации рекомендаций будет способствовать преодолению полоролевых стереотипов по отношению к женщинам, оптимизации деловых взаимоотношений женщин- и мужчин-руководителей, а также обеспечению успешной реализации женщинами-руководителями профессионально-должностной карьеры.

В заключении по результатам исследования сделаны выводы и даны рекомендации по использованию теоретических и практических подходов к решению проблем адаптации женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

1. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Формирование креативности как необходимого качества экономического сознания руководителя при управлении персоналом / Е. Д. Фролова, Н. И. Петрова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Выпуск 2 (9), 2006 г. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ. – С. 402 - 405.

2. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Особенности формирования управленческого стиля женщин-руководителей / Е. Д. Фролова, В. В. Бондаренко // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. № 1 (5), 2008 г. – Пенза: Изд-во ПГУ. – С. 17 - 22.

Публикации в других изданиях

3. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Реализация управленческого воздействия женщиной-руководителем в условиях группового взаимодействия / Фролова Е. Д., В. В. Бондаренко // Традиционное, современное и переходное в Российском обществе. Сборник статей

Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Изд-во ПДЗ, 2005. – С. 12 - 17 .

4. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Специфические особенности стилей управления женщин-руководителей / Е. Д. Фролова, В. В. Бондаренко // Развитие инновационного потенциала отечественных предприятий и формирование направлений его стратегического развития. Сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Изд-во ПГСХА, 2006. – С. 22 - 25.

5. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Особенности организации рабочего места женщины-руководителя / Е. Д. Фролова, В. В. Бондаренко // Повышение технического и экономического потенциала предприятий: отечественный и зарубежный опыт. Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. – Пенза: Изд-во ПГСХА, 2006. – С. 10 - 12.

6. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Социальные компоненты в формировании управленческого стиля женщин-руководителей / Е. Д. Фролова, В. В. Бондаренко // Реформирование социально-экономической системы на современном предприятии. Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Изд-во ПГСХА, 2007. – С. 139 - 143.

7. Фролова, Е. Д. (Смирнова Е. Д.) Социальные особенности управленческого стиля современных женщин-руководителей / Е. Д. Фролова, В. В. Бондаренко // Проблемы и перспективы развития экономического и управленческого потенциала России в XXI веке. Сборник материалов V Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Изд-во ПГПУ им. Белинского, 2007. – С. 344 - 347.

На правах рукописи

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Смирнова Екатерина Дмитриевна

**СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОГО
ОБЩЕСТВА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.03 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

Печать трафаретная. Бумага писчая белая. Формат 60x84 1/16
Усл печ. л. 1,2. Подписано в печать 19.11.08.
Заказ № 347, тираж 100 экз.

Редакционно-издательский отдел
Пензенского государственного педагогического
университета им. В. Г. Белинского:
440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 37, корп. 5, каб. 466.
Типография ПГПУ им. В. Г. Белинского

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ИП Тугушева С.Ю
440600. г. Пенза, ул. Московская, 74, к. 220, тел · 56-37-16