

ИССЛЕДОВАНИЕ КОГНИТИВНОГО РЕСУРСА И ДОМИНИРУЮЩЕГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

RESEARCH OF THE COGNITIVE RESOURCE AND THE DOMINATING MANAGEMENT STYLE OF THE MODERN FEMALE HEADS

*Ju. Chekh
S. Filipchenkova*

Summary. Features of the cognitive sphere and the dominating style of administrative activity are studied (on the example of the commercial and state organizations of the Tver region). The cognitive resource as specific individual style of thinking of female heads was studied by means of A.A. Alekseev and L. A. Gromova's technique. With use of a technique of A. A. Yershov and O. V. Evtikhov the preferred styles of administrative activity of female heads are revealed. The analysis of the results received during psychodiagnostic testing has shown that female heads at the solution of questions prefer to use analytical and realistic styles of thinking. The dominating style of administrative activity at investigated is the initiative style which is characterized by simultaneous prevalence of orientation of the head to business and on itself (himself). Female heads are very initiative and persistent, above all appreciate business qualities at the subordinates, are capable to achieve good results in activity, timely and high-quality performance of a task by all group of employees. Female managers can observe external official formal manifestations of administrative activity of the head, namely, to emphasize the status of the head in interaction and communication with subordinates, to observe a big distance with employees, to develop, strengthen and keep the authority on collective.

Keywords: management style; head; individual style of thinking; female head; administrative activity.

Чех Юлия Юрьевна

*Руководитель, компания «Психологический центр Юлии Чех», аспирант, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»
chehyula@gmail.com*

Филиппченкова Светлана Игоревна

*Д.псих.н., доцент, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»
sfilippchenkova@mail.ru*

Аннотация. Изучены особенности когнитивной сферы и доминирующего стиля управленческой деятельности (на примере коммерческих и государственных организаций Тверского региона). Когнитивный ресурс как специфический индивидуальный стиль мышления женщин-руководителей изучался с помощью методики А.А. Алексеева и Л. А. Громовой. С использованием методики А. А. Ершова и О. В. Евтихова выявлены предпочитаемые стили управленческой деятельности женщин-руководителей. Анализ полученных в ходе психодиагностического исследования результатов показал, что женщины-руководители при решении вопросов предпочитают использовать аналитический и реалистический стили мышления. Доминирующим стилем управленческой деятельности у исследуемых является инициативный стиль, который характеризуется одновременным преобладанием ориентации руководителя на дело и на себя. Женщины-руководители очень инициативны и настойчивы, превыше всего ценят деловые качества у своих подчиненных, способны добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом сотрудников. Женщинам-руководителям свойственно соблюдать внешние официальные формальные проявления управленческой деятельности руководителя, а именно, подчеркивать свой статус руководителя во взаимодействии и общении с подчиненными, соблюдать большую дистанцию с сотрудниками, развивать, укреплять и сохранять свой авторитет в коллективе.

Ключевые слова: стиль управления; руководитель; индивидуальный стиль мышления; женщина-руководитель; управленческая деятельность.

Современная психология управления постулирует тот факт, что наличие неких общих, внегендерных (или инвариантных) личностных качеств способствует успешному руководству. К таким инвариантным качествам относятся умение вести за собой, умение принимать решения и брать на себя ответственность, интуиция. Однако до сих пор дискуссионным остается вопрос о том, в какой мере указанные качества присущи женщинам и мужчинам. Психологи полагают, что женщины превосходят мужчин по умению решать одновременно несколько дел и концентрироваться на различных мероприятиях одновременно, а также по умению планировать, организовывать повседневность. Это связано

с природой женщины, являющейся, прежде всего, матерью и вынужденной отстаивать интересы своей семьи и детей. Другой особенностью женщин является их более высокая коммуникабельность. Все эти обобщенные характеристики приведены в работе психолога К. Хорни [10], психология деловой женщины достаточно полно изучена в работах М. Хеннинг и А. Жарден [13, с. 101].

Преобладание определенных психологических качеств детерминирует стратегии и стили управления мужчин и женщин. Определено, что эти стратегии и стили различны. По мнению исследователей, стратегически мужчины в большей степени ориентированы на реше-

ние конкретной задачи, в то время как женщины, помимо решения данной задачи, фокусируют внимание на деталях взаимоотношений между членами коллектива. Мужчины ориентированы на результат, в то время как женщины акцентируют внимание не столько на результатах, сколько на процессах [9, с. 97]. Различия в стратегиях и стилях управления мужчин и женщин обусловлены, в том числе, уровнем развития самокритики: мужчины более уверены в себе, в то время как у женщин, как полагают психологи (выявлено на основании теста Т. Лири), уровень самокритики выше [7].

Исследования показывают, что различия в стилях управления у мужчин и у женщин сводятся, прежде всего, к уровню их авторитарности. Согласно исследованиям, женщины чаще используют методы убеждения и реже прибегают к авторитарному стилю управления. Решение конфликтных ситуаций у женщин сводится к поиску компромисса, в противовес принуждению [8]. Мужчины стремятся к иерархии, соревнованию, в то время как женщины более ориентированы на договоренности и горизонтальные связи [1]. В целом, женщина-руководитель способна более чутко вести руководство и сделать отношения в коллективе более доверительными [1]. В исследовании О. В. Котомановой также отмечается, что стили руководства мужчин и женщин различны: женщина-руководитель более законопослушна, дисциплинирована, в меньшей степени склонна злоупотреблять своим служебным положением [4, с. 134].

Отметим, что все выше приведенные выводы не являются, конечно же, абсолютными: они апробированы лишь на небольших выборках руководителей, в связи с чем, имеют ограничения по экстраполяции.

Вообще, в современной психологии существуют два основных подхода к трактовке управленческих качеств женщин и мужчин. При первом подходе женщина рассматривается в ипостаси борца за карьерное равенство, где она отстаивает свои права на наличие «чисто мужских качеств», необходимых для руководителя (феминистический подход). Согласно другому подходу, построение управленческой карьеры не зависит от наличия «чисто мужских» или «чисто женских» психологических качеств, просто управленцы разного пола по-разному выстраивают свою карьеру ввиду необходимости сочетания ролей управленца и матери (гуманистический подход) [6, с. 81]. Действительно, ряд исследований подчеркивает «материнский» характер управления женщин, где они пытаются совместить две социальные роли (руководителя и женщины-матери) [3, 5].

Таким образом, не следует говорить о предрасположенности женщин или мужчин к эффективному руководству; скорее, следует считать, что существу-

ют психологические черты, которые способствуют эффективному руководству женщины и психологические черты, способствующие эффективному руководству мужчин. Так, в работе А. Е. Чириковой данные различия представлены в виде некой иерархии деловых качеств, свойственных эффективному руководителю-женщине и руководителю-мужчине (1998) [11]. Для женщин первые три позиции деловых качеств заняли компромиссность и гибкость; уверенность в своей миссии; умение принимать ответственность и действовать в ситуации риска и конфликта. Соответственно, для мужчин первую тройку качеств успешности руководства составили готовность к изменениям и нововведениям; умение навязать свою позицию (доминирование); умение находить выгоду в ситуации правил и ограничений [13].

Целью проведенного нами психодиагностического исследования являлось выявление специфического индивидуального стиля мышления женщин-руководителей как их когнитивного ресурса, а также доминирующего стиля управленческой деятельности.

Психодиагностический комплекс составили следующие методики: методика диагностики индивидуальных стилей мышления методики А.А. Алексеева и Л.А. Громовой методика диагностики стиля управленческой деятельности А.А. Ершова и О.В. Евтихова.

База исследования: ООО «Волжский терминал», компания «Звезда групп», ООО «Текос», Министерство туризма Тверской области, частная компания «Бренд-бюро Статус», Тверской холдинг «Афанасий». В исследовании приняли участие 100 человек, все женщины, занимающие руководящие позиции в частных компаниях, государственных учреждениях и собственники бизнеса. В возрасте от 22 до 62 лет. Средний стаж работы 20 лет.

Результаты психологической диагностики, направленной на определение индивидуальных особенностей мышления у женщин-руководителей, демонстрируют следующие специфические особенности их когнитивного ресурса. Авторы методики А.А. Алексеев и Л.А. Громова разработали данный тест для определения предпочитаемого способа мышления, манеры задавать вопросы и принимать решения. Психодиагностическая методика содержит 18 неоконченных утверждений, касающихся различных способов принятия решений. Каждому утверждению предлагается 5 возможных вариантов окончаний, соответствующих различным стилям мышления. Тот стиль мышления, который в сумме набрал большее количество баллов, в сравнении с остальными, и является предпочтительным для сотрудника. Исследование, направленное на определение индивидуальных особенностей мышления у женщин руководителей по Тверской области выявило следующую картину:

Таблица 1. Средние показатели по индивидуальным стилям мышления у женщин-руководителей организаций Тверского региона

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Синтетический	47,0	64,0	47,29	4,99
Идеалистический	44,0	66,0	52,45	4,65
Прагматический	41,0	65,0	54,78	5,53
Аналитический	39,0	69,0	58,37	7,35
Реалистический	40,0	65,0	57	6,38

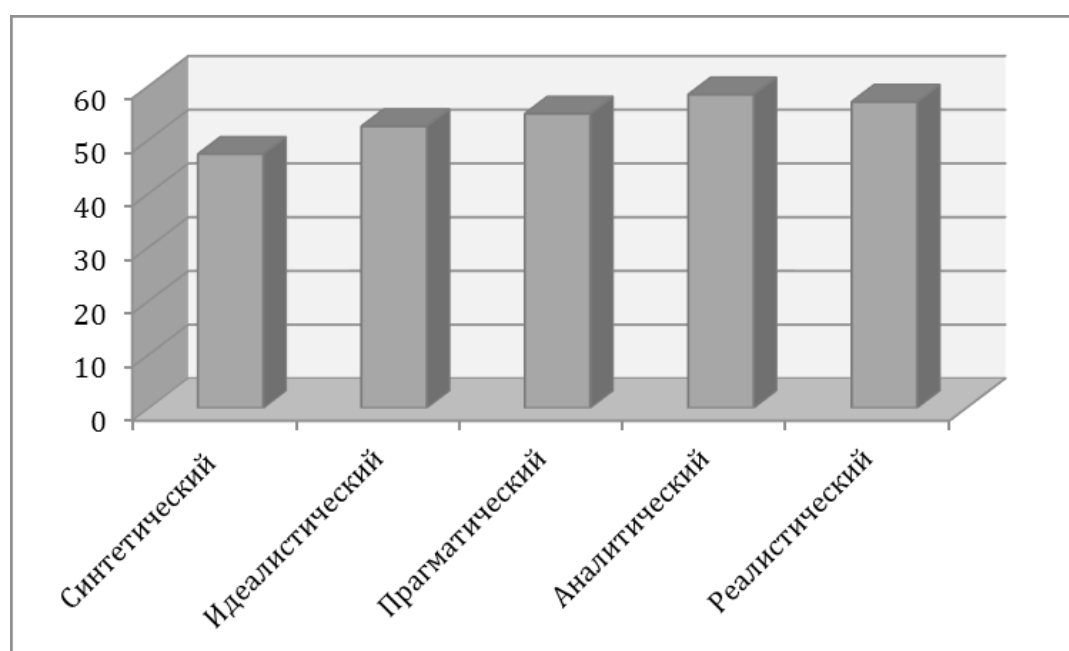


Рис. 1. Распределение показателей шкал по индивидуальным стилям мышления у женщин-руководителей организаций Тверского региона

Испытуемые при решении вопросов предпочитают использовать аналитический и реалистический стиль. Такие результаты подтверждаются тем, что на испытуемых лежит ответственность за принятие решения и выполнение поставленных задач, поэтому они чаще используют аналитический стиль мышления, так как ориентированы на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями. К принятию решений они подходят рационально. Идеалистический стиль мышления испытуемые чаще используют в работе с личным составом, когда нужно учитывать субъективные и социальные факторы, решать такие проблемы, где важными являются эмоции, чувства, оценки и прочие субъективные моменты.

К идеалистическому, синтетическому и прагматическому стилям мышления испытуемые прибегают несколько реже. Эти стили в основном ориентированы только на признание фактов, на непосредственный личный опыт, на использование той информации, которая легко доступна и эти стили используют в тех случаях, когда необходимо быстрое получение конкретного результата (пусть и ограниченного).

Проведено исследование предпочитаемых стилей управления среди женщин руководителей Тверской области. Методика «Стили Управления» создана психологом труда А. А. Ершовым и определяет направленность руководителя на дело, на межличностные контакты, на себя или на официальную субординацию. Позднее

Таблица 2. Средние показатели стиля управления у женщин-руководителей организаций Тверского региона

Переменные	Результаты			
	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Д	3	11	6,86	1,92
К	0	5	2,97	1,35
С	3	8	5,70	1,25
О	2	8	4,56	1,96

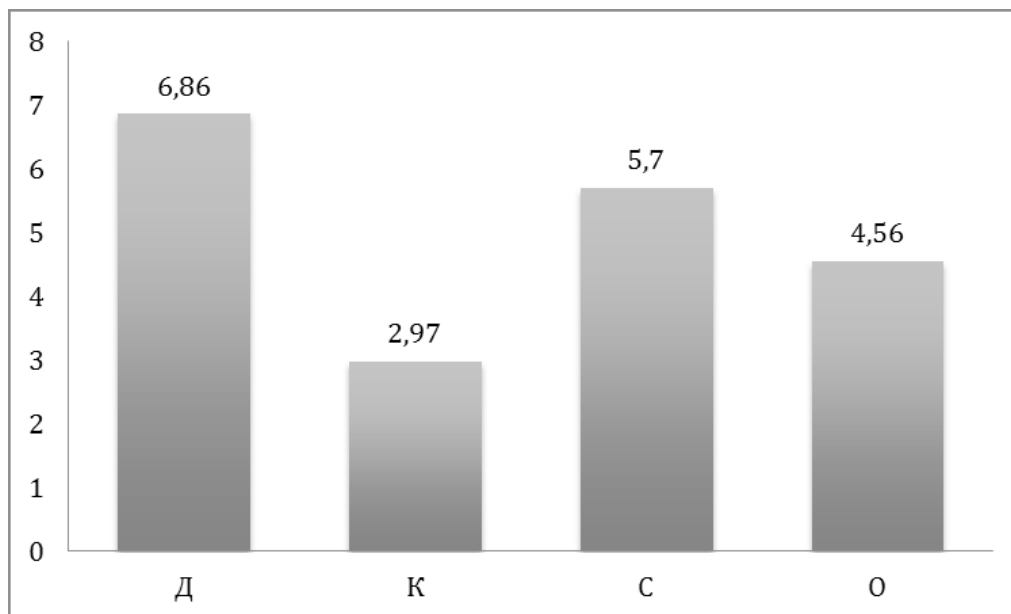


Рис. 2. Распределение показателей шкал стиля управления у женщин-руководителей организаций Тверского региона

данный тест был адаптирован О.В. Евтиховым, который изменил формулировки, сделал их более актуальными, и добавил интерпретацию, касающуюся различных стилей управления.

Исследование, направленное на определение предпочтительного стиля управления выявило следующую картину.

По шкале Ориентация на дело (Д) средний групповой показатель равен 6,86 балла. Высокий показатель по этой шкале характеризует высокий уровень компетентности человека, способность к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность.

По шкале Ориентация на межличностные контакты (К) средний групповой результат равен 2,97 балла. Низкое значение по данной шкале указывает на низкую воспитательную, гуманную направленность в работе у испытуемых, их нежелание или неумение делегировать

полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений.

По шкале Ориентация на себя (С) средний групповой результат равен 5,7 балла. Такой результат характеризует наличие у испытуемых стремления реализовывать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремления к самостоятельности и независимости.

По шкале Ориентация на официальную субординацию (О) средний групповой результат равен 4,56 балла. Это может указывать на то, что испытуемым свойственно соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, а именно, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство исследуемых при решении вопросов чаще склонны применять инициативный стиль управления. Данный

стиль управления характеризуется одновременным преобладанием ориентации руководителя на дело и на себя. Такой руководитель очень инициативен и настойчив, превышает всего ценит деловые качества, способен добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом (особенно если это подкреплено личным авторитетом). Испытуемым свойственно соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, а именно, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой. Однако необходимо помнить, что ориентация на чисто деловые отношения с подчиненными оказывает отрицательное воздействие на коллектив. Поэтому благоприятный социально-психологический климат в коллективе возможен, если его руководитель окажется

способным периодически переключаться и на решение социально-психологических задач.

В итоге, опираясь на полученные результаты можно отметить, что женщины-руководители при решении вопросов предпочитают использовать аналитический и реалистический стили мышления. Доминирующим стилем управленческой деятельности у исследуемых является инициативный стиль, который характеризуется одновременным преобладанием ориентации руководителя на дело и на себя. Женщины-руководители очень инициативны и настойчивы, превыше всего ценят деловые качества у своих подчиненных, способны добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блашенкова В. С., Макастрова Н. С. Женщина-руководитель: некоторые проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] — Режим доступа URL: http://www.profiz.ru/sr/10_2008/zhenschina_rukovodite/ (дата обращения 03.01.16).
2. Кибардин М. Женщина-руководитель: «плюсы» и «минусы» [Электронный ресурс] — Режим доступа URL: <http://scientific.ics.org.ru/6-aprel/zhenshina-rukovoditel-plyusy-i-minusy> (дата обращения 23.12.2016).
3. Комаров, Е. И. Женщина-руководитель / Е. И. Комаров. — М., 2004;
4. Котоманова О.В. О равных правах и возможностях руководителей (мужчин и женщин) // Вестник Бурятского государственного университета. — 2014. — № 5. — С. 132–133.
5. Мишель П. Женская психология / П. Мишель. — СПб.: АСТ, 2007
6. Моор С. М. Женщина на пороге XXI в.: гендерные исследования социально-экономических проблем. — Тюмень, 1999. — 120 с. — С. 81
7. Мужчины и женщины управляют по-разному: [Электронный ресурс] // Деловые тесты. Режим доступа: <http://www.businessstest.ru/art.asp?id=221> (дата обращения: 31.01.2017)
8. Ткачев И. Женщина-начальник: хорошо или плохо? Точка зрения мужчины [Электронный ресурс] — Режим доступа URL: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-61609/> (дата обращения 04.02.17).
9. Хайруллина А. Д., Хайруллина Я. Ф. Гендерные особенности лидерского поведения женщин-руководителей в современном менеджменте // Электронный экономический вестник № 1 (январь-март 2014 года). С. 97 (С. 94–102)
10. Хорни К. Психология женщины. — М.: Академический проект, 2010. — 213 с. С. 125.
11. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. М.: РАН, 1998.
12. Чирикова А. Е. Стили лидерства: «двойной репертуар» управленческих технологий успешного менеджера. — URL: <http://hr-portal.ru/article/sushchestvuet-lizhenskiy-stil-rukovodstva-i-kakov> (дата обращения 06.02.2017)
13. Щепаньский Я. Женщины-руководители в современном мире. — М., 2009. — 248 с. С.101

© Чех Юлия Юрьевна (chehyula@gmail.com), Филиппченкова Светлана Игоревна (sfilippchenkova@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»