

УДК 316.346.2; 316.354:351/354

ЖЕНСКИЙ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

С.А. ИльиныхНовосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

E-mail: ili.sa@mail.ru

В статье рассматривается женский топ-менеджмент с позиции социологии управления. Анализируются отличия и сходство женского и мужского топ-менеджмента. Эмпирически обосновывается одинаковая иерархия личностных черт женщины-руководителя и мужчины-руководителя. На основании данных корреляционного анализа устанавливается зависимость удовлетворенности персонала собой, возможности раскрыть свой потенциал и пола руководителя.

Ключевые слова: женский топ-менеджмент, мужской топ-менеджмент, мужчина-руководитель, женщина-руководитель, управленческая стратегия, управленческие черты характера, удовлетворенность собой.

FEMALE TOP MANAGEMENT IN TERMS OF SOCIOLOGY OF MANAGEMENT

S.A. Ilinykh

Novosibirsk State University of Economics and Management

E-mail: ili.sa@mail.ru

The article considers female top management in terms of sociology of management. Differences and similarities of female and male top management are analyzed. The same hierarchy of personality features of woman-leader and man-leader is empirically proved. The relation of personnel self-satisfaction, possibility of potential revealing and gender of leader is set on the basis of the correlation analysis data.

Key words: female top management, male top management, the male head, directress, management strategy, managerial character features, self-satisfaction.

Менеджмент с позиции социологии управления

Социология управления как отраслевая наука оперирует разными категориями и понятиями. Одним из таковых является понятие «менеджмент». Стоит сказать, что это понятие несколько отличается в трактовке разных научных дисциплин. Так, с точки зрения экономики менеджмент – это область управленческой и хозяйственной деятельности, обеспечивающей рациональное управление экономическими процессами, организации систем управления и его совершенствования в соответствии задачам социально-экономического развития.

С точки зрения социологии управления менеджмент – это максимально эффективное использование управления, которое обеспечивает ориентацию организации на удовлетворение потребностей индивидов, на организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом.

Для современного менеджмента характерны следующие черты: 1) стабильное стремление к повышению эффективности производства и бизнеса; 2) хозяйственная самостоятельность, обеспечивающая свободу принятия решения управленцам; 3) постоянная корректировка целей и программ в зависимости от состояния рынка, изменений внешней среды; 4) привлечение персонала к управлению организацией; 5) осуществление управления на основе предвидения изменений, гибких решений; 6) опора на инновации и нестандартные решения; 7) способность управлять риском.

Традиционно топ-менеджмент считался исключительно мужской привилегией. Исключение составляли организации дошкольного образования, где, безусловно, руководителями были женщины. В силу этого обстоятельства длительное время вопрос об особенностях управления с точки зрения пола не ставился вообще. Постепенно интерес к этой теме возник именно в рамках социологии управления, поскольку социология, а социология управления особенно, в круг своих интересов включает не только общество, но и личность в многообразии ее проявлений. Итак, в социологии управления сформировался научный интерес к исследованию различий и черт сходства мужского и женского топ-менеджмента.

Женский топ-менеджмент в России: статистика

Как мы уже указывали, в недалеком прошлом говоря о топ-менеджменте, мы обязательно имели в виду мужчин-руководителей. Сегодня в число управленцев активно входят и женщины-руководители. По данным системы ГЛОБАС-и Информационного агентства CredInform на территории Российской Федерации зарегистрировано около 4,5 млн действующих юридических лиц. При этом в 27 % компаний руководящие посты занимают женщины [14].

Больше всего женщин топ-менеджеров сосредоточено в Москве (21 %), Санкт-Петербурге (8,86 %), в Московской (4,64 %), а также Свердловской (4,12 %) и Новосибирской областях (3,07 %). Меньше всего компаний под женским руководством – в Республике Ингушетия, Чукотском автономном округе, Забайкальском крае и Ненецком автономном округе, что, безусловно, объясняется в одном случае обычаями и традициями народа, в другом – суровыми климатическими условиями.

Женщины-руководители в большей степени задействованы в сфере оптовой торговли, дошкольного воспитания, управления и эксплуатации жилого фонда, а также в розничной торговле пищевыми продуктами. Помимо указанных областей деятельности женщины, как правило, занимают руководящие позиции в профессиональных союзах, ассоциациях, в ресторанном бизнесе.

Если оценить эффективность работы организаций, управляемых женщинами, то на основании данных системы ГЛОБАС-и CredInform 58,5 % компаний во главе с женщинами работают с прибылью и лишь 23,2 % предприятий являются убыточными. Примечательно, что среди компаний под управлением мужчин 58,8 % работают с положительным результатом, а 26,5 % – с отрицательным.

Следует отметить, что в настоящее время увеличивается количество женщин-руководителей, управляющих в традиционно «мужских» отраслях бизнеса. Сюда относятся, например, «Единая энергоснабжающая компания», «Газпром межрегионгаз Кемерово», «Лизинговая компания КАМАЗ», компания «СДМ-ЛИЗИНГ», угледобывающая компания «РАЗРЕЗ ЮЖНЫЙ», а также «КВАРЦ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ», основным видом деятельности которой является ввод в эксплуатацию и ремонт тепломеханического и электротехнического оборудования для тепловых и электростанций.

Традиционно «женскими» отраслями принято считать фармацевтическую и парфюмерно-косметическую. Здесь во главе с женщиной работают такие известные предприятия, как аптечные сети «Аптека 36,6» и «ВИТА ЛАЙН», фармацевтические компании «НОВАРТИС КОНСЬЮМЕР ХЕЛС» и «КРКА ФАРМА», а также компания «Арнест» – крупнейший российский производитель парфюмерно-косметической и бытовой химии в аэрозольной упаковке.

Под руководством женщин успешно развиваются «Сибирская продовольственная компания», Мясокомбинат «Павловская Слобода», «Зерновая компания ЭФКО-Воронеж», «ДОМОДЕДОВО КЭТЕРИНГ СЕРВИС», «Лудинг-Трейд» – дистрибьютор вина и крепкого алкоголя на российском рынке, «КДВ Групп» – компания-лидер по производству широкого ассортимента кондитерских изделий и снековой продукции и многие другие.

Итак, мы выяснили, что женщинами топ-менеджерами успешно управляется ряд крупных предприятий. Но тем не менее вопрос женского топ-менеджмента до сих пор остается дискуссионным как в научном аспекте, так и на обыденном уровне.

Отличия женского топ-менеджмента от мужского топ-менеджмента

1. *Проблема признания.* Конечно, стереотип о том, что роли «первых лиц» в организации должны исполнять только мужчины начинает постепенно изменяться. Как мы показали выше, сегодня нередко женщины становятся первыми руководителями. Однако даже исполняя эти роли, они постоянно сталкиваются с проблемой признания их в качестве топ-менеджеров, с проблемой признания их профессионализма, возможности успешного совмещения роли руководителя и семейных ролей. Что касается последнего, то эта проблема зиждется на представлениях о трудностях сочетания материнства и статуса «первого лица» организации. Опровергают эти представления данные исследований о том, что именно среди женщин, достигших высокого профессионального статуса и значительной деловой активности, наибольшее число состоит в браке и имеет детей: 80 % женщин-руководителей считают себя счастливыми в семейной жизни [1, с. 80]. Исследователи связывают возможность сочетания ролей с полифункциональностью женщин [7].

Обратим внимание в данном случае на то, что признание неуспешности исполнения одной роли накладывает отпечаток и на восприятие неуспешности исполнения другой роли – роли руководителя. Женщины, имеющие

внутренний потенциал к самореализации в роли управленца, нередко сомневаются в том, достаточно ли они умелы и профессиональны. Это приводит к проблеме избрания управленческой стратегии. Данная проблема сопровождается противоречивостью сознания: каких стратегий должны придерживаться женщины для успешного руководства? Женского топ-менеджмента или мужского? А.Г. Штейнберг рассматривает такое явление, как мужской характер женского менеджмента [12].

2. *Управленческие стратегии.* Стоит сказать, что в настоящее время имеется немало исследований, в которых управленческая стратегия женщин оценивается в сравнении со стратегией мужчин по принципу противопоставления. В некоторых из них женский топ-менеджмент рассматривается как более умелый. Так, О.К. Самарцева и Т.А. Фомина [8], А.Е. Чирикова и О.Н. Кричевская [11] доказывают, что женщины обладают даже большим репертуаром управленческих стратегий по сравнению с мужчинами-руководителями и пользуются ими более избирательно.

Управленческие стратегии женщин противопоставляются мужским в таких вопросах, как, например, наказание, разрешение конфликтов и т.д. Так, исследователи говорят о том, что в ситуациях, требующих наказания подчиненных, женщины-руководители чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, а мужчины-руководители – к административным мерам [9, с. 371–373]. Женщины, как правило, оправдывают своих подчиненных, склонны к более подробному обоснованию своих решений и поступков. Отношение мужчин совершенно иное: они лаконичны и сдержаны.

При конфликтах, возникающих в организации, женщины характеризуются более чутким и внимательным отношением к людям, почти всегда допускают мирный исход возникающих конфликтов. И.В. Грошев указывает, что у мужчин-менеджеров при преодолении конфликтов явно выражена стратегия конкуренции, а у женщин – сотрудничество и приспособление [4, с. 126]. Т.О. Соломанидина отмечает, что при принятии решений женщины в отличие от мужчин склонны к колебаниям, для мужчин же характерен «синдром мужественности», что может способствовать восприятию женщин как более «мягких» руководителей, а возможно, и сомневающихся [9, с. 371–373].

Женщины при принятии решений чаще опираются на ситуативное управление, включают в собственные суждения другие точки зрения и учитывают мысли и чувства окружающих, соответствующие внешнему локусу контроля. Мужчины более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении цели, склонны к самоанализу и независимости, воспринимают действительность в «крупном плане». Их тревожность при принятии решений связана с ответственностью. Для женщин более характерно проявление неуверенности в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить реализацию намерений на неопределенный срок, тревожность, внимание к деталям и мелочам, подозрительность, конформность (зависимость) и вербальная агрессивность. Им не свойственно считать свои усилия и действия определяющим фактором.

Конечно, у более опытных руководителей и мужчин, и женщин готовность к принятию решений в условиях риска ниже, чем у работников с

меньшим стажем. Но вместе с тем именно женщины выбирают более осторожные стратегии. Мужчины же склонны при принятии решений к более высокой степени риска, что обусловлено их большей степенью агрессивности, независимостью в действиях, более выраженной потребностью в преобладании, самоутверждении. У женщин-руководителей риск положительно коррелирует с самоуспешностью, а отрицательно – с ответственностью, у мужчин положительно – с социальной и эмоциональной стабильностью и значимо отрицательно – с активностью, ответственностью и стремлением к доминированию.

У женщин-руководителей независимо от возраста преобладают «осторожные» и «уравновешенные» решения, т.е. тип принятия решения незначительно зависит от возраста [9]. У мужчин-руководителей жизненный опыт, приобретаемый с возрастом, содействует преодолению крайностей, имеет место некоторая тенденция к сокращению крайних «импульсивных» и «замедленных» решений и относительному возрастанию «уравновешенных» решений. Как видим, представленные «женские» стратегии нередко прямо противоположны «мужским» стратегиям управления.

3. *Ориентация на отношения.* Действия женщин – руководителей чаще направлены на перестройку в области отношений, а мужчин – на перестройку в области правил и норм. Так, О.И. Титова указывает, что в деловом партнерстве мужчинам в большей степени свойственно отношение к нему как к технико-экономическому партнерству, а женщинам – как к личностно-ориентированному партнерству, с высокой интенсивностью межличностных контактов и значимостью личностных качеств делового партнера [10].

Ольга Новикова, вице-президент группы компаний «ВымпелКом» высказывается о том, что уделяя слишком много внимания личным аспектам в работе с сотрудниками, работодатель рискует превратить свой бизнес в «клуб по интересам» [2]. Иными словами, женщины-руководители могут концентрироваться на личных отношениях с сотрудниками.

Сходство женского и мужского топ-менеджмента

1. *Ориентация на задачу.* Результаты измерения с использованием «управленческой решетки» Блейка–Моутона показали, что среди женщин-руководителей соотношение ориентации на задание и ориентации на человека то же самое, что и среди мужчин (60 и 40 % соответственно) [8, с. 59]. Таким образом, и у женщин, и у мужчин-руководителей в целом наблюдается смещение в сторону большего интереса к работе и меньшего интереса к человеку.

Здесь стоит сказать лишь следующее: приписывание той или иной ориентации только одному полу неправомерно. Женщины-руководители могут быть ориентированы на задачу, а мужчины-руководители – на отношения внутри группы, что зависит от их личностных особенностей или от ситуации.

2. *Управленческие черты характера.* Существует точка зрения, что в сознании российской женщины-менеджера как бы противостоят «традиционно женская» и «традиционно мужская» системы ценностей. Те женщины,

которые принимают «традиционно мужскую» систему ценностей, более уверены в себе, обладают более высоким самоуважением и самооценкой, более сильной волей. Женщины-менеджеры, которые не смогли расстаться с «традиционно женской» системой ценностей, более тревожны, менее успешны в своем деле, более склонны винить себя в неудачах и менее самоуверенны. Проще говоря, женщина находится в более трудном положении: она входит в «мужской мир» бизнеса невооруженной, она должна отказаться или поставить на второй план личное счастье и заняться саморазвитием, учебой, построением своей профессиональной карьеры.

На наш взгляд, эта точка зрения верна лишь в той ее части, которая касается того, что женщины-управленцы сталкиваются с необходимостью интегрироваться в концепции управления, написанные мужчинами и для мужчин.

Ошибочность рассмотренной выше точки зрения в том, что мужская и женская система ценностей не играет существенной роли в управлении. Для того, чтобы быть успешным топ-менеджером, нужно обладать управленческими чертами характера. К таковым относятся твердость, целеустремленность, ориентация на успех, лидерство и многие другие. Вне зависимости от системы ценностей, различающихся по полу, наличие этих черт и обеспечивает успех в управлении. Стоит сказать, что таковыми чертами характера в равной мере могут обладать и мужчины, и женщины.

Так, Ольга Новикова, вице-президент группы компаний «ВымпелКом» считает, что «за последние годы количество женщин-управленцев заметно увеличилось, потому что такие качества, как ориентация на результат, на карьеру, на независимость, становятся женщинам все более присущи. Эта тенденция наблюдается последние лет 20, и она актуальна и для Запада, и для России» [2]. Здесь ключевыми характеристиками женского топ-менеджмента называются ориентация на результат, на карьеру, на независимость. Иными словами, те же, что характерны и для мужчин-руководителей.

Е.С. Гвоздева и В.И. Герчиков в своем исследовании выявили, что «женщин менеджеров, которые были опрошены в Новосибирске, отличает: 1) высокий интеллект; 2) способность к достижению поставленных целей; 3) готовность принимать на себя ответственность; 4) способность выступать в роли мудрого советчика и консультанта; 5) способность чувствовать себя уверенно в путанице организационных взаимоотношений и событий; 6) дружественное, приветливое, но решительное обращение с людьми. Почти все опрошенные высоко ценят практический опыт, творческий подход («умение группировать имеющиеся элементы знаний в новые комбинации»), напористость и кругозор» [3, с. 43]. Как видим, выявленные черты характера у женщин-менеджеров вполне коррелируют с таковыми же чертами мужчин-менеджеров.

Учеными Санкт-Петербурга проводилось тестирование мужчин и женщин-руководителей разного ранга [13]. С помощью теста Лири изучались устойчивые психологические свойства – доминирование–подчинение и дружелюбие–агрессивность. Эти качества определяют общее впечатление о человеке в процессе общения. Оказалось, что чем выше была должность, которую занимала женщина, тем выше показатели доминирования и агрес-

сивности. Что на обыденном уровне объясняется как следствие необходимости использовать мужские качества для достижения цели.

Другое дело – влияние гендерных стереотипов. Именно они приписывают женщинам одни характеристики, черты личности, а мужчинам – другие. Именно под влиянием этих стереотипов и оценивается деятельность топ-менеджеров мужчин и женщин. И оказывается, мы ожидаем от управленцев, что они будут вести себя определенным образом в зависимости от того, к какому полу они принадлежат. А когда наши ожидания не оправдываются, мы склонны занижать лидерские способности человека, не взирая на то, насколько он в действительности был эффективен как лидер. Так, например, мужчина и женщина могут показывать одинаковые результаты, но если при этом они оба ведут себя достаточно агрессивно и демонстрируют уверенность в себе, то женщина оценивается как менее эффективный лидер, поскольку подобное поведение более характерно для мужчины.

Ловушка в данном случае состоит в том, что гендерные стереотипы противопоставляют особенности, личностные черты мужчин и женщин топ-менеджеров, а когда обнаруживаются элементы сходства, они вновь «разводят» их и сравнивают со «своим» эталоном. Гендерная стереотипизация не позволяет увидеть то, что эффективный топ-менеджмент с точки зрения социологии управления независим от пола.

Эмпирическая иллюстрация аспектов мужского и женского топ-менеджмента

1. *Оценка личностных черт.* Подтвердить сходство женского и мужского топ-менеджмента в вопросе личностных качеств руководителя нам хотелось бы в эмпирическом исследовании. Мы изучали особенности организационной культуры в организациях малого бизнеса г. Новосибирска в 2008 г. [5, 6]. В исследовании использовался двухступенчатый отбор: на первой ступени с помощью простого случайного отбора выбраны организации малого бизнеса и группы студентов, на второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов. Выборочная совокупность составила 1354 респондента. Среди других аспектов нами исследовались и те, что касались топ-менеджмента.

Так, в одном из вопросов мы предложили оценить личностные качества мужчины-руководителя, а в другом – женщины-руководителя. Респондентам предлагалось оценить важность таких качеств руководителя, необходимых для мужчины и женщины, как уверенность в себе, стремление к успеху, готовность к конкуренции, ответственность, высокие адаптивные способности, способность к риску в условиях неопределенности, умение подать себя, профессионализм, жестокость, предприимчивость, решительность, умение принимать решения, ум. Шкала ответов состояла из четырех вариантов – «очень важно», «важно», «не очень важно», «затрудняюсь с ответом». В таблице приведены результаты только одного из вариантов ответов, который описывает максимальную важность качества через такую позицию в шкале, как «очень важно».

На основании полученных данных можно говорить о том, что принципиальной разницы в наличии личностных черт руководителя в зависимо-

**Распределение ответов, касающихся оценки личностных качеств,
необходимых мужчине-руководителю и женщине-руководителю (%)**

Личностные качества руководителя, необходимые для достижения успеха	Оценка личностных качеств мужчины-руководителя		Оценка личностных качеств женщины-руководителя	
	Мужчины- респонденты	Женщины- респонденты	Мужчины- респонденты	Женщины- респонденты
Уверенность в себе	82,7	68,2	75,0	76,5
Стремление к успеху	63,7	54,3	65,7	64,1
Готовность к конкуренции	49,5	45,8	52,6	53,4
Ответственность	69,2	58,6	58,9	58,9
Высокие адаптивные способности	44,4	32,6	46,6	44,4
Способность к риску в условиях неопределенности	47,6	42,9	45,7	42,9
Умение подать себя	46,4	37,7	63,0	61,1
Профессионализм	60,5	68,3	63,5	70,3
Жесткость	29,5	19,5	16,7	29,2
Предприимчивость	53,0	41,6	50,0	47,9
Решительность	64,7	50,5	61,3	58,6
Умение принимать решения	72,6	72,3	69,7	68,3
Ум	60,9	62,4	60,6	66,3

сти от пола не наблюдается. Если проранжировать распределение ответов респондентов обеих групп, то можно обнаружить, что совпадает иерархия личностных черт для мужчины-руководителя и женщины-руководителя. Так, и для мужчины-руководителя и для женщины-руководителя на первом месте респондентами указывается уверенность в себе (М – 82,7 %, Ж – 68,2 % в первом случае и М – 75,0 %, Ж – 76,1 % во втором). На втором месте – умение принимать решения (М – 72,6 %, Ж – 72,3 % в первом случае и М – 69,7 %, Ж – 68,3 % во втором). На третьем месте – профессионализм (М – 60,5 %, Ж – 68,3 % в первом случае и М – 63,5 %, Ж – 70,3 % во втором) и стремление к успеху (М – 63,7 %, Ж – 54,3 % в первом случае и М – 65,7 %, Ж – 64,1 % во втором). На последнем месте – жесткость (М – 29,5 %, Ж – 19,5 % в первом случае и М – 16,7 %, Ж – 29,2 % во втором).

Итак, полученные данные позволяют с уверенностью говорить о том, что личностные качества руководителя не коррелируют с его полом.

Иными словами, топ-менеджмент – это не менеджмент с «женским или мужским лицом». Это эффективное управление с использованием комплекса управленческих стратегий, которые и могут различаться по своему характеру, и стереотипно трактоваться как «мужские» или «женские». О.К. Самарцева, Т.А. Фомина, к примеру, указывают: «Мужчины при этом активно используют традиционно женские технологии, демонстрируя порой более женские модели управления, чем сами женщины» [8, с. 62].

Хотелось бы обратить внимание на то, что в большей мере современный топ-менеджмент нуждается в использовании не «женской» или «мужской» технологии, а «авторской» технологии управления, которая ориентировалась бы на конкретные условия, задачу, цели. Одна и та же технология не может быть эффективной для всех случаев руководства.

2. *Оценка влияния пола руководителя на удовлетворенность персонала собой и возможность раскрыть свой потенциал.* Для проведения такой оценки мы использовали корреляционный анализ и исследовали влияние пола руководителя на удовлетворенность респондентов собой и возможность раскрыть свой потенциал.

Результаты оказались следующими. Для мужчин в возрасте до 30 лет имеется слабая положительная связь между «удовлетворенностью» и тем, что «основные руководящие должности занимают мужчины»: $r = 0,162$, $N = 258$, $p = 0,01$. У мужчин в возрасте от 30 до 39 лет обнаружена слабая отрицательная связь между «удовлетворенностью» и тем, что «женщины составляют большую часть руководства»: $r = -0,229$, $N = 85$, $p = 0,05$.

Прямо противоположная картина у мужчин в возрасте 40–49 лет. Здесь присутствует слабая корреляция между удовлетворенностью, возможностью раскрыть потенциал и тем, что руководителями являются женщины: $r = 0,250$, $N = 88$, $p = 0,05$ и $r = 0,378$, $N = 88$, $p = 0,01$. Для этой же группы отмечается слабая корреляционная зависимость между удовлетворенностью и мужским руководством: $r = 0,260$, $N = 90$, $p = 0,05$.

Женщины в возрасте до 30 лет показывают наличие отрицательной связи между тем, что руководителем является мужчина и возможностью раскрыть потенциал, а также удовлетворенностью: $r = -0,90$, $N = 502$, $p = 0,05$ в первом случае, $r = -0,110$, $N = 501$, $p = 0,05$ во втором случае. Как видим, наиболее сильная отрицательная корреляция наблюдается между возможностью раскрыть потенциал и мужским полом руководителя. И в то же время присутствуют положительные корреляционные связи, когда руководителем является женщина: $r = 0,166$, $N = 498$, $p = 0,01$ и $r = 0,117$, $N = 497$, $p = 0,01$.

Женщины более зрелого возраста показывают положительные корреляционные зависимости, связанные с мужским руководством. Так, женщины в возрасте от 30 до 39 лет лучше раскрывают свой потенциал при мужчине-руководителе: $r = 0,196$, $N = 177$, $p = 0,01$. А у женщин 40–49 лет возрастает удовлетворенность в случае мужского руководства: $r = 0,306$, $N = 107$, $p = 0,01$. Интересно, что эта же группа женщин демонстрирует наличие слабой отрицательной корреляции между «возможностью раскрыть свой потенциал» и женским руководством: $r = -0,197$, $N = 111$, $p = 0,05$.

Таким образом, корреляционный анализ позволяет отметить, что у молодых женщин до 30 лет и мужчин в возрасте 40–49 лет наблюдается признание женского топ-менеджмента. У мужчин двух возрастных групп (до 30 лет и 30–39 лет) и женщин двух возрастных групп (30–39 лет и 40–49 лет) – признание мужского топ-менеджмента.

Выводы. Топ-менеджмент в целом и особенно женский топ-менеджмент впервые в социологии управления представлен в полноте этого феномена. Именно в социологии управления стало возможным оценить различия и сходство мужского и женского топ-менеджмента. В рамках данной статьи было показано, что женский топ-менеджмент отличается проблемой признания женщин-руководителей со стороны окружения, управленческими стратегиями, ориентацией на отношения. Но вместе с этим отмечается, что в качестве основных черт сходства с мужским топ-менеджментом можно назвать ориентацию на задачу, личностные черты топ-менеджеров разных полов.

Тема топ-менеджмента проиллюстрирована результатами эмпирического исследования. Так, выявлено, что персонал организаций высказывается в пользу одних и тех же личностных черт мужчины-руководителя и женщины-руководителя. Более того, обнаружена одинаковая иерархия личностных черт руководителя в зависимости от пола.

Правда, стоит отметить также, что на основании данных корреляционного анализа установлена зависимость от пола руководителя таких показателей, как удовлетворенность персонала собой и возможность раскрыть свой потенциал.

В завершение хотелось бы отметить, что успешный топ-менеджмент – это не менеджмент с «женским или мужским лицом». Это эффективное и результативное управление мужчинами и женщинами с использованием комплекса управленческих стратегий, которые-то и могут различаться по своему характеру и стереотипно трактоваться как «мужские» или «женские».

Литература

1. *Бабаева Л.В., Чирикова А.Е.* Женщины в бизнесе // Социологические исследования. 1996. № 3. С. 75–81.
2. *Воеводина О.* Женский менеджмент // Управление персоналом. 2009. № 10. С. 34–35.
3. *Гвоздева Е.С., Герчиков В.И.* Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 36–44.
4. *Грошев И.В.* Гендерные особенности конфликтности на предприятиях и в организациях // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 122–130.
5. *Ильиных С.А.* Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. Вып. 10. С. 332–338.
6. *Ильиных С.А.* Образы мужчин и женщин в зеркале гендерных представлений // Вестник Бурятского государственного университета. 2008. № 14. С. 120–125.
7. *Мыльник А.С.* Карьера руководителя в современных условиях: гендерный аспект: Автореф. дис. социол. наук: 22.00.06. Екатеринбург, 2004. 44 с.
8. *Самарцева О.К., Фомина Т.А.* Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 57–62.
9. *Соломанидина Т.О.* Организационная культура компании. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. 456 с.
10. *Титова О.И.* Гендерные различия в отношениях российских предпринимателей к конкуренции и партнерству: Автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.05. М., 2007. 28 с.
11. *Чирикова А.Е., Кричевская О.Н.* Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 45–56.
12. *Штейнберг А.Г.* Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 77–82.
13. *Варфоломеева И.В.* «Менеджмент с женским лицом» или как управляют женщины. URL: http://www.360pro.ru/InspectContentItem?_key=4033
14. В России 27 % руководителей – женщины. URL: <http://www.credinform.ru/ru-RU/herald/details/ee9d221cfda3>

Bibliography

1. *Babaeva L.V., Chirikova A.E.* Zhenshhiny v biznese // Sociologicheskie issledovaniya. 1996. № 3. P. 75–81.

2. *Voevodina O.* Zhenskij menedzhment // Upravlenie personalom. 2009. № 10. P. 34–35.
3. *Gvozdeva E.S., Gerchikov V.I.* Shtrihi k portretu zhenshin-menedzherov // Sociologicheskie issledovaniya. 2000. № 11. P. 36–44.
4. *Groshev I.V.* Gendernye osobennosti konfliktnosti na predpriyatiyah i v organizatsiyah // Sociologicheskie issledovaniya. 2007. № 6. P. 122–130.
5. *Il'inyh S.A.* Gendernye stereotipy i gendernye predstavleniya v organizatsionnoy kul'ture: na primere organizatsiy malogo biznesa // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2009. Vyp. 10. P. 332–338.
6. *Il'inyh S.A.* Obrazy muzhchin i zhenshin v zerkale gendernyh predstavlenij // Vestnik Burjatskogo gosudarstvennogo universiteta. 2008. № 14. P. 120–125.
7. *Myl'nik A.S.* Kar'era rukovoditelja v sovremennyh usloviyah: gendernyj aspekt: Avtoref. dis. sociol. nauk: 22.00.06. Ekaterinburg, 2004. 44 p.
8. *Samarceva O.K., Fomina T.A.* Muzhchina i zhenshhina: menedzhment v sfere biznesa // Sociologicheskie issledovaniya. 2000. № 11. P. 57–62.
9. *Solomanidina T.O.* Organizatsionnaya kul'tura kompanii. M.: ООО «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2003. 456 p.
10. *Titova O.I.* Gendernye razlichija v otnoshenija rossijskikh predprinimatelej k konkurencii i partnerstvu: Avtoref. dis. ... kand. psiholog. nauk: 19.00.05. M., 2007. 28 p.
11. *Chirikova A.E., Krichevskaja O.N.* Zhenshhina-rukovoditel': delovye strategii i obraz «Ja» // Sociologicheskie issledovaniya. 2000. № 11. P. 45–56.
12. *Shtejnberg A.G.* Muzhskoj harakter zhenskogo menedzhmenta // Sociologicheskie issledovaniya. 2002. № 11. P. 77–82.
13. *Varfolomeeva I.V.* «Menedzhment s zhenskim licom» ili kak upravljajut zhenshhiny. URL: http://www.360pro.ru/InspectContentItem?_key=4033
14. V Rossii 27 % rukovoditelej – zhenshhiny. URL: <http://www.credinform.ru/ru-RU/herald/details/ee9d221cfda3>