ҐЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРІВ БІЗНЕСУ

GENDER CHARACTERISTICS OF BUSINESS LEADERS

УДК 159. 923.2:330.33.01
DOI https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.13-1.21

Чернявська Т.П.
д.психол.н., професор,
професор кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
Єрмакова А.С.
аспірант кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

У статті аналізуються теоретичні підходи та емпіричні дослідження гендерних особливостей лідерів бізнесу на прикладі менеджерів вітчизняного виробничо-комерційного підприємства. Мета статті полягає в розкритті специфічних особистісних особливостей топменеджерів і менеджерів середньої ланки (чоловіків і жінок). Емпіричне діагностичне дослідження проводилося з використанням таких методів, як інтерв'ю-бесіда; анкета самооцінок, експертна оцінка топменеджерами ефективності діяльності менеджерів середньої ланки; багатофакторний опитувальник особистості Р. Кеттелла 16-PF (А). Результати емпіричного дослідження щодо відмінностей управлінців (чоловіків і жінок) показали, що для менеджерів-жінок характерні більш високі показники факторів загальнолюдського вектору лідерства в управлінні, такі як інтелектуальність, домінантність, сміливість, упевненість, радикалізм, самоконтроль. Отже, щоб жінкам довести чоловікам свою професійну спроможність, їм необхідно бути більш сміливими, активними, підприємливими. Показано, що вказані показники вищі в жінок-топменеджерів, ніж у жінок-менеджерів середньої ланки. Це пояснюється тим, що топменеджерам доводиться вирішувати проблеми пошуку та знаходження нових можливостей, від яких безпосередньо залежить конкурентоспроможність їхніх компаній на ринку, а отже, і сам факт існування їхніх компаній. Виявлено, що показники нормативності поведінки, чутливості, підозрілості, дипломатичності також вищі в жінок-менеджерів, ніж у чоловіків-менеджерів. Це пов'язано з тим, що топменеджери-жінки на досліджуваному нами підприємстві були керівниками комерційного, фінансового, бухгалтерського, рекламного підрозділів, де працювала більшість підлеглих жінок. Можливо припустити, що жінка-топменеджер більш адекватно, більш чутливо може оцінювати й компетентніше вирішувати проблеми співробітниць-жінок. Це підтверджує, що лідерство в жінок-менеджерів має й власне жіночий вектор. Отже, можливість використання загальнолюдського та жіночого векторів лідерства в управлінні дає змогу жінкам-менеджерам бути гнучкими в ситуаціях, які вимагають відповідної спрямованості лідерського керівництва, і знаходити моделі поєднання загальнолюдського та жіночого векторів лідерства в управлінні.

Ключові слова: *ґендер, лідер, бізнес, менеджер, топменеджер, менеджер середньої ланки, лідерство, менеджмент.*

In the article analyzes theoretical approaches and empirical studies of gender characteristics of business leaders on the example of managers of a domestic manufacturing commercial enterprise. The purpose of the article is to reveal the specific personal characteristics of top managers and mid-level manager (men and women). Empirical diagnostic research was conducted using such methods as: interview-conversation; self-assessment questionnaire, expert assessment by top managers of the effectiveness of mid-level manager, R. Cattell 16-PF (A) multifactor personality questionnaire. The results of an empirical study on the differences between managers (men and women) showed that women's managers are characterized by higher indicators of the factors of the universal vector of leadership in management, such as: intelligence, dominance, courage, confidence, radicalism, self-control. Thus, in order for women to prove to men their professional ability, they need to be more courageous, active, enterprising. It was shown that these indicators are higher in women top managers than in women mid-level manager. This is due to fact that top managers have to solve the problems of search and finding new opportunities, on which the competitiveness of their companies in the market directly depends, and therefore the very fact of the existence of their companies. It was revealed that indicators of normative behavior, sensitivity, suspicions, diplomacy are also higher in women managers than in men managers. This is because top managers of women in the company we studied were heads of commercial, financial, accounting, advertising departments, where the majority of subordinate women worked. It is possible to assume that a women's top manager can more adequately, more sensitively evaluate and more competently solve the problems of women's employees. This confirms that the leadership of women managers has a female vector. Thus, the ability to use universal and female leadership vectors in management allows women managers to be flexible in situations that require an appropriate orientation of leadership and find models for combining the universal and female leadership vectors in management.

Key words: *gender, leader, business, manager, top manager, mid-level manager, leadership, management.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах фінансово-економічної кризи, яка пов'язана з усесвітній пандемією коронавірусу, надії на подолання кризи, на можливий ефективний вихід із неї покладаються на бізнес і його лідерів. Лідерство, яке впливає на організаційні, інституціональні, економічні та політичні результати в усіх сферах бізнес-діяльності, може стати тією рушійною силою, яка знайде напрями виходу зі складних проблем. Важлива професійно особистісна якість, що відрізняє лідерів бізнесу від нелідерів, – це їхня пошукова діяльність, що мотивує їх на пошук і знаходження нових можливостей для розвитку бізнесу та бізнес-організації. Лідери, які здатні генерувати й упроваджувати нові життєздатні

для бізнесу ідеї та рішення, технологічні й соціальні інновації, здатні знайти ефективні шляхи та методи подолання криз.

Наш багаторічний досвід дослідження в галузі розвитку людських ресурсів у бізнес-організаціях, бізнес-консультування та бізнес-коучингу керівників вітчизняних бізнес-організацій свідчить про те, що створення, управління й розвиток власного бізнесу вимагає від бізнесменів особливих професійно важливих особистісних лідерських якостей, таких як стратегічне та концептуальне мислення, нестандартні вольові рішення й дії, пошуковий стиль мислення та бізнес-чуття, відповідальність, уміння вибудовувати потрібні відносини, управління різними за складом і чисельністю групами людей тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Психологічні аспекти бізнесу та менеджменту вивчали О. Данчева, Л. Карамушка, М. Ткаліч, Т. Чернявська, А. Чірікова, Ю. Швалб та інші.

Лідерство в професійній сфері досліджували Т. Бендас, І. Кон, К. Левін, А. Маслоу, Б. Паригін, А. Петровський, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, Е. Холландер, Т. Чернявська й інші.

Психологічні дослідження ґендерного аспекту лідерства набувають актуальності у зв'язку з проникненням жінок у сфери політичного лідерства та в управлінську сферу бізнес-організацій (С. Бєм, Ш. Бьорн, В. Горчакова, Є. Ільїн, К. Хорні, Т. Чернявська й інші).

Однак спостерігається певний дефіцит досліджень, присвячених ґендерним особливостям лідерів бізнесу.

Отже, актуальність, недостатня вивченість проблеми ґендерних особливостей лідерів бізнесу зумовили вибір теми дослідження.

Ґендерні особливості лідерів бізнесу ми починали вивчати з дослідження психологічних особливостей лідерства, з вивчення психологічних особливостей лідерів бізнесу, а потім ми виявляли, як проявляються відмінності ґендерної ролі лідерів бізнесу в їхній професійній діяльності.

Теоретичні аспекти лідерства включають такі аспекти: поведінковий підхід до лідерства (Р. Блейк, К. Левін), ситуативну теорію (Ф. Фідлер), концепції харизматичного лідерства (Дж. Конжер, К. Клейн), концепції групової динаміки та лідерства в групі (Г. Андрєєва, Р. Кричевський).

Проблема лідерства досліджується тривалий час, саме поняття лідерства має багато визначень, які загалом зводяться до розуміння його як процесу, що має місце в групах, де одні члени групи мають більший вплив на поведінку інших, організовуючи процес управління заради спільної мети (І. Бех, О. Зайцева, Р. Кричевський, Дж. Террі й інші).

Представники гуманістичного підходу в психології розглядають феномен лідерства як специфічну особистісну якість, яка властива будь-якій людині та центрована на послідовниках лідера (Т. Бендас, А. Маслоу, К. Роджерс та інші).

Учені одностайні стосовно низки особистісних професійно важливих якостей, характерних для людей, які створюють власний бізнес і керують ним, таких як самостійність, творча економічна активність, готовність до ризику, товариськість, прагнення до самореалізації, стресостійкість (О. Данчева, П. Друкер, Л. Карамушка, М. Ткаліч, Т. Чернявська, Ю. Швалб та інших).

У структурі особистості ефективного лідера бізнесу дослідники виділяють такі якості, як уміння ініціювати зміни; цілеспрямованість; спрямованість на успіх; домінування; низька особистісна тривожність; гнучкість мислення та спілкування; уміння здійснювати емоційний вплив у різних ситуаціях взаємодії з підлеглими – надихати та зміцнювати командний дух, управляти конфліктами, підтримувати особистісні взаємини, допомагати іншим удосконалюватися; сприйняття життя як інтересного та емоційно насиченого; лідери бізнесу мають уявлення про себе як про сильну та яскраву особистість (Т. Бендас, Д. Гоулман, А. DuBrin, Л. Карамушка, Т. Чернявська, Ю. Швалб та інші).

Гендерні особливості лідерства в менеджменті й бізнесі досліджували Т. Бендас, Ш. Бьорн, В. Горчакова, Є. Ільїн, О. Кочарян, С. Максименко, Т. Титаренко, Т. Чернявська, А. Чірікова, К. Хорни й інші.

До перешкод на шляху створення власного бізнесу та управління власним бізнесом жінками можна зарахувати такі як інерційність масової свідомості, певні ціннісні орієнтації; соціальні стереотипи тощо (К. Корнер, О. Кочарян, В. Татенко, А. Чірікова, К. Хорни й інші).

Патріархальні соціальні стереотипи, за яких жіноче лідерство та досягнення керівних позицій у вищій ієрархії компаній, підприємств і фірм стикаються з внутрішнім опором не тільки чоловіків, а й жінок [13].

Структура сучасного суспільства залишається патріархальною, що підтверджується такими фактами: за шкалою уявлень про щастя кар'єра займає лише п'яту позицію в структурі життєвих цінностей жінок після таких життєвих цінностей, як родина, діти, дім тощо [8; 9; 13]; домашнім господарством, як правило, займаються жінки, що є подвійним навантаженням у працюючих жінок; за однакову з чоловіком професійну роботу жінка одержує менше, ніж чоловік, у більшості країн світу; високооплачувана й престижна робота, як правило, дістається чоловікам.

Важливо відмітити, що сьогодні в умовах зміни характеру управління виробництвом доступ до вищої освіти у сфері менеджменту, професійної діяльності й професійної управ-

лінської кар'єри збільшується для жінок у більшості країн світу навіть порівняно з початком XX століття [3; 4; 7].

Останніми роками в Україні можна спостерігати, що чоловіки й жінки проявляють себе досить активно в підприємницькій діяльності. Конкуренція між ними не така велика, як між їхніми колегами в бізнесі у високорозвинених країнах Заходу і Сходу, тому що вони почали створювати власний бізнес і керувати ним водночас із розвитком у нашій країні ринкових відносин.

Тиск статево-рольових стереотипів в умовах нестабільної та непередбаченої економіки України поступово стає слабшим і змінюється на більш рівні ґендерні відносини в бізнес-активних групах населення, що дає їм змогу виживати в умовах жорсткої бізнес-конкуренції.

Наші дослідження ґендерних особливостей лідерства в менеджменті й бізнесі показують, що професійно важливі характеристики особистості менеджерів-лідерів, зокрема їхня стать, чинять мінімальний вплив на розвиток бізнесу [12].

Постановка завдання. Мета статті полягає в розкритті специфічних особистісних особливостей топ-менеджерів і менеджерів середньої ланки (чоловіків і жінок).

Дослідження проводилося на базі виробничо-комерційного підприємства міста Одеси, де налічується близько 160 працівників. Усі вони певною мірою включені у виробничо-комерційні стосунки. Масив вивчення – менеджери головного офісу.

В емпіричному дослідженні проблеми ґендерних особливостей лідерства в менеджменті й бізнесі використовувалися такі методи: інтерв'ю-бесіда; анкети самооцінок, експертна оцінка топменеджерами ефективності діяльності менеджерів середньої ланки; багатофакторний опитувальник особистості Р. Кеттелла 16-PF (А).

У дослідженні взяли участь представники таких груп респондентів: топменеджери, менеджери середньої ланки. Серед усіх груп респондентів були представники чоловічої та жіночої статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. У таблиці 1 представлено порівняння особистісних рис топменеджерів і менеджерів середньої ланки (чоловіків і жінок) за методикою Р. Кеттелла (А).

На основі отриманих даних можна зробити висновок, що для менеджерів-жінок, як топменеджерів, так і менеджерів середньої ланки, характерні більш високі показники факторів загальнолюдського вектору лідерства в управлінні, такі як інтелектуальність, домінантність, сміливість, упевненість, радикалізм, самоконтроль.

З таблиці видно, що показники інтелектуального фактору, домінантності, сміливості, упевненості вищі в жінок-топменеджерів, ніж у жінок-менеджерів середньої ланки. Це можна поясніти тим, що топменеджерам доводиться вирішувати проблеми пошуку та знаходження нових можливостей, від яких безпосередньо залежить конкурентоспроможність їхніх компаній на ринку, а отже, і сам факт існування їхніх компаній. Менеджери середньої ланки відповідають за свої рішення та дії, тоді як від рішень топменеджерів залежать долі кожного робітника, усього колективу й бізнесу. Тому для топменеджерів важливі проникливість, швидке

Таблиця 1

Порівняння особистісних рис менеджерів (за методикою Р. Кеттелла (А))

Фактори	Показники середніх величин (М), рівень успішності, ґендерні відмінності			
	ТМ		МСЛ	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
B інтелектуальність	7,57	7,50	5,71	7,17
E підпорядкованість – домінантність	7,00	7,75	5,43	6,00
G нормативність поведінки	4,00	6,00	4,43	5,50
H боязкість – сміливість	6,86	**8,50**	5,29	6,67
I раціональність – чутливість	**3,86**	4,25	5,00	6,33
L довірливість – підозрілість	7,29	7,50	6,00	6,70
N прямолінійність – дипломатичність	4,29	5,25	4,57	6,50
O упевненість – тривожність	5,43	4,75	6,57	6,17
Q1 консерватизм – радикалізм	7,29	6,25	6,14	6,67
Q3 імпульсивність-самоконтроль	7,71	5,25	7,29	5,83

Примітка: ТМ – топменеджери, МСЗ – менеджери середньої ланки. Результати, отримані за факторами, уважаються низькими при значеннях 1–3 стени, середніми – 4–7 стенів, високими – 8–10 стенів. Жирним виділені міні-максні значення.

схоплювання сутності справ, нестандартні підходи до вирішення проблем у мінливих умовах і в умовах дефіциту ресурсів. Це підтверджує, що лідерство в жінок-топменеджерів вибудовується за загальнолюдським вектором.

Варто звернути увагу на те, що жінки перевершили чоловіків у всіх групах респондентів-менеджерів за фактором «соціальна сміливість». Це підтверджується показниками: у жінок-топменеджерів 8,50 – високий показник, який значно перевершив показники топменеджерів-чоловіків і менеджерів середньої ланки (чоловіків і жінок). Отже, щоб жінкам довести чоловікам свою професійну спроможність, їм необхідно бути більш сміливими, активними, підприємливими, що й показало наше дослідження.

За фактором «раціональність – чутливість» чоловіки-топменеджери показали найнижчий показник – 3,86; жінки-топменеджери – середньо-низький показник – 4,25. Це підтверджує, що топкерівники підприємств, як чоловіки, так і жінки, відрізняються від менеджерів середньої ланки більшим масштабом проблем і відповідальності, тому їм потрібно більше рішучості, витривалості й менше чутливості, наприклад, до фізичних недомагань.

За фактором «довірливість – підозрілість» показники жінок-топменеджерів і менеджерів середньої ланки вищі, ніж у відповідних груп респондентів-чоловіків. Отже, жінки-керівники проявляють більше обережності в рішеннях і діях, ніж чоловіки, через їхню високу проникливість і розвинену інтуїцію.

За фактором «прямолінійність – дипломатичність» менеджери-чоловіки показали результат нижчий, ніж менеджери-жінки. Недипломатичність чоловіків може проявлятися в нестриманості, необережності, негнучкості, прямолінійності.

За шкалою G «нормативність поведінки» у жінок: топменеджерів – 6,00, менеджерів середньої ланки – 5,50, що перевищує результати менеджерів-чоловіків і проявляється в усвідомленому почутті обов'язку, достатній дисциплінованості. Середньо-низькі показники чоловіків указують на можливі гнучкі установки щодо соціальних норм і стандартів і недостатню самоорганізованість.

Загалом показано, що нормативність поведінки, чутливість, підозрілість, дипломатичність вищі в жінок-менеджерів, ніж у чоловіків-менеджерів. Це пов'язано з тим, що топменеджери-жінки на досліджуваному підприємстві були керівниками комерційного, фінансового, бухгалтерського, рекламного підрозділів, де працювала більшість підлеглих жінок. Можна припустити, що жінка-топменеджер більш адекватно, більш чутливо може оцінювати та компетентніше вирішувати проблеми співробітниць-жінок. Це підтверджує, що лідерство в жінок-менеджерів має й власне жіночий вектор.

Отже, можливість використання загальнолюдського та жіночого векторів лідерства дає змогу жінкам-менеджерам бути гнучкими в ситуаціях, які вимагають відповідної спрямованості лідерського керівництва, і знаходити моделі поєднання чоловічого й жіночого лідерства в управлінні фірмою.

Висновки з проведеного дослідження. Теоретичний аналіз сучасних підходів і досліджень ґендерних особливостей лідерства в бізнесі показав, що ослаблення сили соціальних стереотипів та активна позиція вітчизняних жінок може забезпечувати натепер і на перспективу їхні лідируючі позиції за рахунок психологічної ефективності, яка проявляється в гнучкості поведінки, що дає їм змогу створювати власний бізнес та утримуватися в ньому як лідер, незважаючи на його жорсткі конкурентні умови.

Емпіричне дослідження ґендерних аспектів лідерства в бізнесі дало можливість виявити, що для менеджерів-жінок характерні більш високі показники факторів загальнолюдського вектору лідерства: інтелектуальність, домінантність, сміливість, упевненість, радикалізм, самоконтроль. Отже, щоб жінкам довести чоловікам свою професійну спроможність, їм необхідно бути більш сміливими, активними, підприємливими.

Показано, що вказані показники вищі в жінок-топменеджерів, ніж у жінок-менеджерів середньої ланки. Це пояснюється тим, що топменеджерам доводиться вирішувати проблеми пошуку та знаходження нових можливостей, від яких безпосередньо залежить конкурентоспроможність та існування їхніх компаній на ринку.

Виявлено, що показники нормативності поведінки, чутливості, підозрілості, дипломатичності також вищі в жінок-менеджерів, ніж у чоловіків-менеджерів. Це пов'язано з тим, що топменеджери-жінки на досліджуваному нами підприємстві були керівниками комерційного, фінансового, бухгалтерського, рекламного підрозділів, де працювала більшість підлеглих жінок. Можливо припустити, що жінка-топменеджер більш адекватно, більш чутливо може оцінювати й компетентніше вирішувати проблеми співробітниць-жінок. Це підтверджує, що лідерство в жінок-менеджерів має й власне жіночий вектор.

Отже, можливість використання загальнолюдського та жіночого векторів лідерства в управлінні дають змогу жінкам-менеджерам бути гнучкими в ситуаціях, які вимагають відповідної спрямованості лідерського керівництва, і знаходити моделі поєднання загальнолюдського й жіночого векторів лідерства в управлінні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бендас Т.В. Психология лидерства: учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 448 с.
2. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. Москва : РОССПЭН, 2004. 336 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология. Москва : Олма-пресс, 2001. 420 с.
4. Горчакова В.Г. Психология женщины-профессионала : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.03. Санкт-Петербург, 2000. 48 с.
5. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014. 512 с.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 544 с.
7. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності: монографія. Київ – Запоріжжя : Просвіта, 2009. С. 95–157.
8. Кон И.С. Психология половых различий. *Вопросы психологии*. 1981. № 2. С. 49–57.
9. Кочарян А.С. Личность и половая роль. Харьков : Основа, 1996. 176 с.
10. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Вид-во ТОВ КММ, 2006. 240 с.
11. Маслоу А. Маслоу о менеджменте. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 416 с.
12. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: монография. Одесса : Астропринт, 2010. 288 с.
13. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. Москва : Изд-во Института социологии РАН, 1998. 358 с.
14. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 1999. 270 с.