

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ  
САРАТОВСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО)**

студентки 4 курса 442 группы  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Устиновой Полины Алексеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

К.Э.Н., доцент

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Саратов 2018

**ВВЕДЕНИЕ. Актуальность темы.** Востребованность "женского" стиля управления определяется также качественными изменениями в самом менеджменте, который сейчас приобретает социотехнический, инновационный, человекоориентированный характер. Ряд исследований убедительно доказывает, что нетрадиционный женский стиль руководства вполне соответствует современным условиям и может повысить жизнеспособность организации в неустойчивых условиях внешней среды. Высокая значимость и недостаточная практическая разработанность проблемы типологии лидерства определяют цель данного исследования. Актуальность работы обусловлена, с одной стороны, большим интересом к теме исследования в современной науке и практике, с другой стороны, ее недостаточной разработанностью.

**Разработанность проблемы в литературе.** Изучение лидерства имеет долгую историю. Данная проблематика в том или ином виде присутствует в работах мыслителей античности (Платон, Аристотель), классиков философии и политологии Нового времени (Ф. Бэкон, Т. Гоббс, И. Кант, Ж.-Ж. Руссо и др.). Представления о равноправии женщин и мужчин отражены в философском наследии марксизма. К. Маркс, Ф. Энгельс рассматривали вторичность феминного и его следствие — дискриминацию женщин в обществе как частное проявление глобальной классовой стратификации. Русские революционеры (М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин), продолжая идеи марксизма, выступали за равноправие мужчин и женщин в общественной жизни.

В XX веке проблемой лидерства занимались такие крупные специалисты, как Р. Арон, П. Бурдьё, М. Вебер, Ж. Делез, Ж. Деррида, Ф. Ницше, Э. Фромм, М. Фуко и др. Решающую роль в появлении новой парадигмы в исследованиях пола сыграли феминизм и гендерные исследования. В работе использованы труды философов, принадлежавших к различным течениям феминизма (А. Бебель, А. Коллонтай, К. Цеткин, С. де

Бовуар, К. Гиллиган, Л. Иригарэй, Ю. Кристева, Э. Сиксу), которые изучали и переосмысливали опыт женщины.

Целенаправленные разработки в том числе проблемы женского лидерства с использованием социальных исследований, с проведением сравнений по странам и регионам, с применением западных методологических подходов начались с конца 80-х годов. Глубокий теоретический анализ проблемы лидерства женщин в США и России проведен Н.А. Шведовой.

Таким образом, существует блок научной литературы по проблеме женского лидерства и лидерства в целом, однако аспект женского лидерства, представляющий огромную важность для современной организации, пока изучен не в полной мере и не представлен в целостном виде.

Недостаточность политологических, социологических и гендерных концепций требует проведения комплексного социально-философского анализа проблемы женского лидерства, который охватывает вопросы, касающиеся субъектов социального действия, трактовки потребностей и интересов действующего субъекта, проблемы социального управления и механизмы социокультурного изменения. Актуальность темы, её сложность и недостаточная научная разработанность определили цель и задачи исследования.

**Целью** выпускной квалификационной работы является исследование женского лидерства в организации на примере СГУ.

Достижение этой цели требует решения следующих задач.

**Задачи исследования:**

- 1) дать понятие и определить место женского лидерства в организации;
- 2) рассмотреть особенности женского лидерства в организации;
- 3) определить критерии эффективности стилей руководства;
- 4) дать общую характеристику деятельности СГУ;

5) раскрыть модель женского лидерства на экономическом факультете;

6) выделить недостатки стилей женского лидерства на экономическом факультете;

7) раскрыть процесс улучшения использования личностных и партнерских форм власти;

8) показать необходимость делегирования полномочий и ответственности на экономическом факультете СГУ;

9) рассчитать эффективность предложенных мероприятий.

**Объектом исследования** выступает процесс женского лидерства в организации, в том числе на экономическом факультете Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н. Г. Чернышевского.

**Предметом исследования** являются организационно-экономические и управленческие отношения, складывающиеся в процессе реализации женского лидерства в организации.

**Теоретической и методологической базой** исследования явились труды зарубежных и российских исследователей по проблемам женского лидерства в организации. В исследовании были использованы следующие методы: метод теоретического исследования, основанный на анализе существующих концепций и подходов, относящихся к предмету исследования; анализ документов, наблюдение, количественные и графические методы обработки социологической информации, описание и объяснение полученных результатов.

**Практическая значимость работы** заключается в возможности использования результатов исследования при совершенствовании женского лидерства на экономическом факультете.

**Структура работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников. Работа изложена на 49 страницах машинописного текста.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.** В главе 1 «Теоретические основы исследования женского лидерства в организации» раскрывается понятие лидерства и место женского лидерства в организации. Приводится определение женского лидерства. *Женское лидерство* – такой тип управленческого взаимодействия, который основан на использовании в большей мере партнерских и личностных форм власти, на участии, убеждении, харизме. Женщина–лидер владеет более тонким социальным интеллектом. Женщины–руководители применяют коллективное принятие важных решений, что означает стремление завоевать признание недоверчиво настроенных сотрудников.

В наше время женщины способны объективно добавлять новые элементы отстаивая идеи гендерного подхода во всех сферах жизни общества. Гендерный подход основан на идее формирования общества и взаимоотношений в нем мужчин и женщин как двух социальных общностей с учетом интересов, взглядов, потребностей и женщин, и мужчин. Гендерный подход конструктивен и несет новую культуру взаимодействия во имя достижения социальной гармонии.

Можно говорить о лидере организации в том случае, когда менеджеру удастся совместить в своей деятельности функции и качества лидера и менеджера. Как менеджер лидер организации реализует свои законные полномочия и статусную власть для эффективного решения организационных задач, а как лидер он использует силу личностного влияния на подчиненных. Таким образом, лидер организации имеет больше возможностей эффективно управлять организацией, чем просто менеджер или неформальный лидер, не имеющий статусной власти.

Женщина – менеджер – общемировой феномен развития частного предпринимательства. Американские исследователи Р. Пегерсон и К. Вермейер назвали этот феномен "тихой революцией в мировом масштабе". Интенсивность, с которой "волна" женского предпринимательства

распространяется в мире, свидетельствуя о возможностях женщин создавать собственное дело, ставит вопрос о росте их вклада в мировую экономику.

*Критерии особенностей женского лидерства:*

1. Женщины руководители более внимательны к подчиненным, способны выслушать понять человека;
2. они более целеустремленные, практичные, организованные, доводят до конца начатое, единство слова и дела, точность, обязательность и работоспособность;
3. уделяют больше внимания взаимоотношениям и чаще используют демократический стиль;
4. отсутствует элемент временного мышления, чаще думают как решить проблему в настоящий момент;
5. умение четче различать деловую сферу жизни от личной.
6. умение приспосабливаться;
7. развитое творческое мышление;
8. независимость, чувствительность, эмпатия. Обладает тонким социальным интеллект, что позволяет тоньше чувствовать особенности отношений в организации.

Стиль руководителя – это совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения задач и проблем, возникающих в процессе реализации функций управления.

Назовем *необходимые качества* эффективного лидера: он настойчиво стремится к управлению людьми; образован, обладает нетрадиционным мышлением; признает, что не все знает сам; ставит в известность подчиненных о характере работы; скучный труд превращает в творческий; уверен в себе; инициативен; умеет ценить время подчиненных; требователен и строг; умеет поощрять и наказывать; уравновешен, вежлив и приветлив; обладает чувством юмора; умеет говорить и слушать; умеет радоваться чужим успехам; честен и неподкупен; самостоятелен и независим; способен взять на себя риск и ответственность.

**В главе 2 «Анализ женского лидерства в СГУ»** проанализированы модели женского лидерства на экономическом факультете СГУ. Организационная структура в СГУ имеет линейно-функциональный вид (рис 1.). Во главе СГУ стоит ректор Чумаченко А. Н. он контролирует работу всего университета и непосредственно он несет ответственность за его состояние.

В прямом подчинении ректора находятся проректоры. Несмотря на то, что женщины широко представлены в университете, только 33,3% (мужчин 66,7%) из них находятся на руководящих постах.

В подчинении ректора находятся деканы факультетов, в том числе и декан экономического факультета Балаш О.С. Всего в СГУ 22 декана из которых 50% женщин, 50% мужчин.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что женщин пока не пускают на высшие посты, но уже меньше проявляется зависимость от гендера. Женщины преобладают на нижних этажах власти, и их число уменьшается по мере продвижения по иерархической лестнице. Но такая тенденция существует не во всем университете, так, например, доля женщин занимающих должность заведующих кафедрой составляет 45,2%, а мужчин 54,8% меньше, чем доля деканов университета.

Доля женщин на кафедре экономической теории составляет 60%, доля мужчин 40%; на кафедре финансов и кредита женщин 77,8%, мужчин 22,2%; на кафедре менеджмента и маркетинга женщин 81,8%, мужчин 18,2%; кафедра организации предпринимательской деятельности состоит из 33,3% женщин и 66,7% мужчин; на кафедре банковского дела женщины составляют 100% .

Докторов экономических наук на экономическом факультете всего 12, из которых женщин 66,67%, мужчин 33,33%. Кандидатов экономических наук 40 человек, из которых женщин 72,5%, а мужчин 27,5%. Анализируя полученные данные можно опровергнуть предположение о том что уровень профессионализма женщин низкий.

По «решетке менеджмента» Блейка-Моутон расположим стиль управления декана факультета Балаш О. С. У Ольги Сергеевны стиль управления ближе всего к точке 9.1 – авторитет – подчинение. Также она применяет элементы демократического стиля. Руководитель заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных. Эта позиция характерна для руководителей, которые во главу угла ставят заботу о результатах и практически не осуществляют никакой социальной деятельности. Они считают, что такая деятельность является проявлением мягкотелости и ведет к средним результатам. К недостаткам данного стиля следует отнести: снятие ответственности с подчиненных; в незначительной степени используются знания и навыки подчиненных; уменьшает инициативность и творчество сотрудников; требует постоянного мониторинга и конкретики задач; не способствует участию подчиненных в выполнении заданий.

**В главе 3 «направления совершенствования женского лидерства в СГУ»** предлагается улучшение использования личностных и партнерских форм власти. Для повышения эффективности власти и влияния необходимо ввести в структуру властных отношений власть, основанную на вознаграждении и использовать эффект партнёрства в истинной форме.

Партнёрство, в истинной форме: Эффект влияния механизма «партнёрства» можно распространить на всех работников, но более всего он подходит для среднего звена т.е. для заведующих кафедрами. Партнёрство тесно связано с принципом влияния через участие, и при грамотном совмещении можно получить очень хорошие результаты. Для этого необходимо:

1. Создать на факультете (эффективно используя власть, основанную на вознаграждении, и другие приёмы влияния на психологию коллектива) атмосферу сплочённости во имя общей цели – процветания факультета, и, как следствие, личного процветания, выполнение миссии, цели факультета.



2. Создать такие условия, при которых каждое мнение будет услышано, в независимости от квалификации и статуса преподавателя;

3. Обеспечить беспристрастную оценку мнений и принятия решений.

Благодаря тому, что будут внедряться партнерские и личностные формы власти, будет расти уровень удовлетворенности работой преподавателями, улучшится климат в коллективе, повысится уровень вовлеченности преподавателей, на экономическом факультете.

Одним из эффективных способов регулировать количество выполняемой работы может стать делегирование – передача полномочий подчиненным. Делегирование как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Достоинство делегирования полномочий заключается, прежде всего, в том, что оно способствует формированию в коллективе атмосферы творческого труда. Преподаватель, которому делегированы определенные полномочия, получает самостоятельный участок и отвечает перед деканом за него (т.е. на него возлагается определенная ответственность), что само по себе является мобилизирующим фактором. Он получает реальную возможность в полной мере проявить свои профессиональные, рационализаторские и организаторские способности, приобрести определенные навыки, необходимые для руководителя. Роль делегирования полномочий заключается в следующем:

- создаются условия для выработки и принятия лучших управленческих решений;
- делегирование позволяет освободить руководителя от рассмотрения и решения массы второстепенных вопросов. Он получает возможность сосредоточить свое внимание на решении основных принципиальных вопросов;

- передача полномочий способствует повышению квалификации сотрудников, использованию их знаний и опыта;
- выражается доверие руководителя к подчиненному и резко повышается ответственность исполнителя.

Предложения по улучшению эффективности руководства:

1. Декан должен постоянно выяснять и воздействовать на межличностные и межколлективные отношения целенаправленно, используя партнерские и личностные формы власти;

2. Руководитель должен учитывать специфику в основном женского коллектива, чётко координировать и согласовывать действия сотрудников, глубоко изучать социальные явления, происходящие в коллективе, знать причины удовлетворённости и неудовлетворенности сотрудников работой;

3. уметь поддержать с преподавателями деловые контакты, сплотить коллектив, начертить перед ним перспективу, общую цель для решения поставленных задач;

Описанные в данной работе способы повышения эффективности работы преподавателей, способы поднятия авторитета декана экономического факультета действенны, если их внедрение происходит постепенно.

В **заключении** выпускной квалификационной работы содержатся основные выводы и рекомендации по теме исследования. Женское лидерство – такой тип управленческого взаимодействия, который основан на использовании в большей мере партнерских форм власти, на участии, убеждении, харизме. Женщина–лидер владеет более тонким социальным интеллектом. Женщины–руководители применяют коллективное принятие важных решений, что означает стремление завоевать признание недоверчиво настроенных сотрудников.

Стиль руководителя – это совокупность определенных принципов, наиболее характерных и устойчивых методов решения задач и проблем, возникающих в процессе реализации функций управления.

Стиль руководства, свойственный мужчинам, призван подкреплять их авторитет. Выступая в роли руководителей в случае, где не используется жесткое распределение ролей, мужчины часто склонны к авторитарному стилю, а женщины – к демократичному стилю руководства. Мужчинам гораздо легче использовать проблемно-ориентированный, директивный стиль, а женщинам – роль социального лидера, который создает «дух команды». Стиль общения мужчин проявляет заботу о независимости, в то время как женский – заботу о взаимной зависимости. В большинстве случаев женщины предпочитают способы воздействия на собеседника, которые не так прямо выражены и соответствуют женскому пониманию людских отношений. Анализ в пункте 2.2 показал, что женщины в наше время не уступают мужчинам по уровню образования и во многом благодаря этому они укрепляются на главенствующих постах.

Стереотипы на счет женщин, которые имеют место в обществе, вероятно, являются основанием того, что нередко женщин считают неподходящими для роли лидера и руководящей должности. Так как принято считать, женщине место в доме и на кухне или что женщины – неудачный пример лидера и не подходят для работы с высокой ответственностью, женщин и не избирают на должности руководителей.

Рекомендации к стилю управления: больше делегировать полномочия, больше давать свободы действий, большая ориентация на человека. Создать на факультете атмосферу сплочённости во имя общей цели – процветания факультета, и, как следствие, личного процветания, выполнение миссии, цели факультета. Создать такие условия, при которых каждое мнение будет услышано, в независимости от квалификации и статуса преподавателя. Обеспечить беспристрастную оценку мнений и принятия решений.

Рассматривая гендерную характеристику преподавателей экономического факультета, можно возразить стереотипам, сформированным в нашем обществе, которые заставляют людей думать, что женщина только из-за гендера не может хорошо руководить.

Говоря о декане факультета, преодолевается предрассудок о том, что женщины нерешительны и эмоциональны, что есть признаки крайне неподходящие для руководителя.

В настоящее время нужна принципиально иная профессиональная подготовка, позволяющая дать объективную оценку новой социальной реальности.