



Елизавета ЕФРЕМОВА,
организационный психолог,
социолог технологии
управления

фото: FXQuadro/iStock.com

ЖЕНЩИНА ВО ВЛАСТИ. АФИНА, АРТЕМИДА, ГЕРА?

Начало весны традиционно окрашено в нежно-цветочные тона, но еще это повод поговорить о вещах посерьезнее: о женщинах во власти. На протяжении 30 лет я наблюдаю, как тысячи представительниц прекрасного пола прокладывают себе путь в самых разных сферах — от стартапов до правления крупных корпораций. Есть ли у женского стиля управления уникальные черты или всё дело лишь в личной компетентности руководителя и культурном контексте?

3

ОСОБЫЕ СИЛЫ

Конечно, стереотипов вокруг этой темы хоть отбавляй, но если говорить о реалиях, то женское лидерство давно перестало быть редкостью и всё чаще задает тон в международных компаниях. Когда мы задумываемся, есть ли у женщин-руководителей специфические особенности по сравнению с мужчинами, то сталкиваемся с полярными мнениями.

С одной стороны, существует точка зрения, что биология диктует свое, ведь в дикой природе главенствующую роль обычно играет альфа-самец, хотя есть и исключения (например, у некоторых гиен или лемурув).

С другой стороны, люди не звери, у нас сформировались социальные институты, технологии управления, и порой молодая женщина-блондинка способна блестяще руководить коллективом благодаря правильным инструментам и умелому построению отношений, даже если изначально не выглядела прирожденным лидером.

Если копнуть глубже, то можно увидеть, что женщинам-руководителям нередко свойственны три особые силы. Первая — *сила хотеть и желать*, т.е. та самая неудержимая мотивация, которая толкает к достижению целей. Она сродни внутреннему огню: без этой искры ни один самый гениальный план не будет реализован, ведь именно желание двигает

прогресс, заставляет искать новые подходы и выводить команду за привычные рамки.

Вторая — *сила красоты*. И речь здесь не только о внешней привлекательности (хотя и ее никто не отменял), а скорее об умении видеть и создавать красоту в проектах, в организации пространства, в командной атмосфере. Такая красота может проявляться в гармонии отношений, эстетике рабочих процессов, продуманном дизайне продукта — словом, во всем, что формирует вдохновляющую и творческую среду.

Третья — *сила взращивания людей и отношений*, т.е. способность руководителя быть «садовником» для своей команды, заботиться о развитии каждого сотрудника и плавно выстраивать доверительные связи между людьми. Ведь если *желание* дает импульс, а *красота* — эстетику и вдохновение, то *взращивание* превращает успехи в долговременный результат, закладывая основу для устойчивого лидерства.

В совокупности эти три силы позволяют женщине-руководителю не просто «рулить процессами», а создавать жизнеспособные экосистемы, где все участники чувствуют себя вовлеченными и ценными.

3

ТИПА ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА

Интересный взгляд на женское лидерство предлагает американский психиатр и юнгианский аналитик



ДОСЬЕ

Елизавета ЕФРЕМОВА

Организационный психолог, социолог технологий управления, преподаватель, консультант. Эксперт ТРИЗ второго уровня. Магистр социологии. Окончила МГУ им. М. В. Ломоносова, факультеты психологии и социологии. Преподаватель Русской школы управления (модули «Управление персоналом», «Лидерство»). Специалист по корпоративному обучению — тренерский стаж с 1997 г. Разработка и проведение корпоративных учебных программ для сотрудников и руководителей как крупных компаний (ГБУ «Малый бизнес», РЖД, «Роснефть», «РусГидро»), так и организаций малого и среднего бизнеса в регионах РФ. Автор книг «От эксперта к руководителю», «Сервис по-русски».

Джин Шинода Болен в своей книге «Богини в каждой женщине. Главные архетипы в жизни женщин» («Goddesses in Everywoman»), где она описывает архетипы древнегреческих богинь и их возможное влияние на поведение современных женщин. Если в рамках делового руководства мы рассмотрим три яркие фигуры — Афины, Артемиду и Геру, то получим

Рисунок.



Иллюстрация: Macrovector/Stock.com

три разные стратегии власти и три типа женского лидерства.

Разумеется, это обобщенные модели, которые не ограничивают каждую женщину-

руководителя жесткими рамками. Однако, если посмотреть на коллективы, где правит «Афина», можно заметить упор на рациональность и четкую логику, при «Арте-

миде» — явную женскую поддержку и общую эмпатию, а при «Гере» — внимание к субординации и статусам.

Насколько эти архетипы проявляются в реальной жизни, зависит не только от личных качеств и окружения, но и от готовности самой женщины примерить «доспехи» Афины, «лук» Артемиды или «корону» Геры, ведь у каждой из нас в душе может пробудиться та богиня, которая лучше всего откликается на вызовы конкретной ситуации.

Если в рамках делового руководства мы рассмотрим три яркие фигуры — Афины, Артемиду и Геру, то получим три разные стратегии власти и три типа женского лидерства

3

ЛОВУШКИ ДЛЯ ЖЕНЩИНЫ- РУКОВОДИТЕЛЯ

Многие руководительницы, оттачивая лидерский стиль, могут столкнуться с ловушками, которые способны незаметно и весьма изящно увести их далеко от здоровой управленческой практики.

Ловушка 1 КОМПЛЕКС ОТЛИЧНИЦЫ

Пожалуй, самый распространенный вариант — это комплекс отличницы. Стремясь доказать миру (а иногда и себе) собственную безупречность, женщина принимает ответственность сразу за слишком многое: дополнительные проекты, непрерывное повышение квалификации, роль «главной мамы» для каждого сотрудника. В результате вместо профессионала с широким горизонтом возможностей мы получаем «зашитую» начальницу с переутомлением, неврозом и обостренным чувством ответственности, которое легко перерастает в жесткий контроль над всем и вся.

Ловушка 2 ПЕРЕКОС

Перекоп в *избыточную женственность* или, наоборот, в *суровую мужскую модель*. Одни руководительницы пытаются доказать, что ничем не хуже мужчин, включая демонстрацию властности и жесткости. Другие, напротив, из страха показаться

«стервой» уходят в мягкое сверхопекуновство коллектива, рискуя превратиться в «добрую фею», которую никто всерьез не воспринимает. Стоит ли говорить, что оба варианта делают управление менее эффективным?

Ловушка 3 «КРАСНЫЕ ТУФЛИ»

Классический невроз, вызванный страстью к собственному делу. В игру вступают «красные туфли» из сказки, где героиня не может перестать танцевать, как бы ни старалась. В мире бизнеса это может проявляться, когда женщина, ощутив вкус власти или успеха, мчится вперед, не замечая критических сигналов вокруг. Потом можно внезапно обнаружить, что семья и личная жизнь остались в прошлом, здоровье дается с бою, а сотрудники сбиваются за ритмом руководительницы «танцовщицы». Подобная заикленность на достижениях ведет к эмоциональному выгоранию и провалам, поскольку вечно «плясать» невозможно: ресурсы небесконечны.

Все эти ловушки, по сути, являются частью одного большого управленческого риска — утраты гибкости и реалистичности в лидерских стратегиях. Если вовремя заметить тревожные сигналы и принять меры, будь то умение делегировать, поиск надежной опоры в виде ментора или открытое обсуждение с командой, — можно уберечься от таких перекопсов.

Поэтому женщинам-руководителям особенно важно периодически спрашивать

Не обязательно подавлять свою женственность, чтобы оставаться эффективным руководителем

себя: не пытаюсь ли я сейчас быть самой лучшей любой ценой? не перешла ли я границу между продуктивным энтузиазмом и бегом в «красных туфлях», с которого нельзя свернуть? Вовремя заданные вопросы и честные ответы на них — лучший метод профилактики «женских управленческих неврозов».

В индустриальную эпоху женщинам приходилось буквально вставать к станку и, обласкавшись в деловой костюм или рабочую униформу, доказывать, что они могут трудиться и руководить наравне с мужчинами. Для многих это стало настоящим символом равенства. Но времена меняются, и сейчас уже не обязательно подавлять свою женственность, чтобы оставаться эффективным руководителем. Можно быть сильной, мудрой и уверенной в себе — и при этом наслаждаться «красой ногтей», т.е. не стесняться традиционно женских проявлений, которые вовсе не мешают успешно управлять людьми и бизнес-процессами. Нынешняя реальность дает свободу выбора: важны результат и профессионализм, а не форма рукавов или высота каблука.

BE