

УДК 33

Женское лидерство, как тренд развития глобальной экономики

Панкова Людмила Николаевна

Доктор философских наук,
профессор кафедры управления государственными и муниципальными закупками,
Московский городской университет управления Правительства Москвы,
107045, Российская Федерация, Москва, ул. Сретенка, 28/1;
e-mail: pankovaln@mail.ru

Аннотация

В статье анализируется феномен женского лидерства, как элемент глобальной экономики. Одним из важнейших трендов развития современной экономики является ребрендинг финансового сектора. Автор обосновывает необходимость создания международных программ для оказания помощи женщинам в различных регионах мира с целью их продвижения по карьерной лестнице, рассматривает целесообразность стимулирования обучающих программ в инновационных формах, поскольку женщины в современном мире имеют перспективы занять лидирующие позиции в финансовом секторе. Исследуя возможности продвижения по карьерной лестнице, обычно имеют в виду, что руководитель передает подчиненным свой опыт в пределах их профессиональных компетенций. В современном управлении акцентируется внимание на корректирующей обратной связи. Именно корректирующая обратная связь способна во многом объединять бизнес-подразделения компаний для запуска инновационных проектов с использованием цифровых технологий. Гендерный поход предлагает изменить структуру формирования лидерских качеств: обращать принципиальное внимание на качества и женщин, и мужчин, которые могут понадобиться, чтобы ориентироваться в обстановке новых глобальных вызовов и угроз, поскольку в современном мире женщины и мужчины обладают равными правами.

Для цитирования в научных исследованиях

Панкова Л.Н. Женское лидерство, как тренд развития глобальной экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 10А. С. 183-188.

Ключевые слова

Гендер, карьера, мультикультурные команды, умные племена, инфраструктуры, инновации, прибыль, наставничество, цифровые технологии.

Введение

Умные технологии глобальной экономики связаны с развитием гендерного и мультикультурного разнообразия. Согласно исследованию McKinsey & Company (*Delivering through Diversity*, January 2018) компании, привлекающие к работе мультигендерные и мультикультурные команды на тридцать три процента более эффективны.

Одной из эффективных концепций в современном менеджменте является концепция «Smart Tribes». Концепция исходит из системного подхода к повышению уровней управляемости инфраструктурами. Корпоративная культура «Smart Tribes» (умные племена) нацелена на формирование активных действий управленцев в период глобальных перемен. Методика «Smart Tribes» исходит из целесообразности применения в процессе управления основополагающих активаторов: ответственности, сосредоточенности, влиятельности, четкости, нацеленности действий на конечный результат.

«Smart Tribes» – востребованный глобальной экономикой элемент управления. Их деятельность непосредственно связана с объединением членов команды при помощи мультигендерных и мультикультурных коммуникаций.

Основная часть

Одним из факторов успешной карьеры женщины является преодоление «стеклянного потолка». Как известно, этот термин, заимствованный из теории гендерных исследований, был введен в начале 1980-х годов для описания формально не обозначенного барьера («потолка»), ограничивающего продвижение женщин по карьерной лестнице по причинам, не связанным с профессиональными качествами. Гендерный подход к таргетированию целей в современном менеджменте во многом сформировался под влиянием культурной традиции «деконструкционизма», предполагающей сотворчество и гибкость в принятии решений.

В данном контексте хотелось бы отметить значимость работы Морин Шике «Без ярлыков. Женский взгляд на лидерство и успех» (Maureen Chiquet. *Beyond the Label. Women, Leadership and Success on Our Own Terms*). Морин Шике полагает, что в современном менеджменте возможно использовать более широкие смысловые коннотации, применяя в том числе методологию Жака Деррида, создателя концепции деконструктивизма. По мнению М. Шике, деятельность руководителя компании имеет много общего с творчеством писателя. «Как руководитель вы должны иметь цель и мнение, в котором достаточно уверены... Но вы также должны понимать, что замысел не может всецело принадлежать только вам. Когда послание (message) доходит до команды и мира в целом, его воспринимают и интерпретируют по-разному».

Женщины-руководители обладают способностями аккумулировать инновации и «умные технологии», проводить ребрендинг, внимательно прислушиваться к мнению клиентов и сотрудников, следить за трансформациями в социальной сфере. Им присуща широта взглядов и умение интериоризировать множество точек зрения перед принятием важных решений в профессиональной сфере. Как правило, женщины-руководители стремятся развивать корпоративные ценности и корпоративную культуру с целью оптимального решения стратегических задач. По мнению М. Шике, реальный источник силы эффективного руководителя заключается в создании организационного контекста, в котором сотрудники смогут «разворачивать свое понимание ситуации и предлагать новые идеи и методы, о которых вы даже не догадывались».

Для достижения стратегических целей наиболее эффективно работают мультикультурные и мультигендерные команды, поскольку изначально им присуща поливариантность в принятии решений. Современный руководитель не может настаивать на единственно верной, по его мнению, позиции, поскольку обязательно должны быть рассмотрены мнения и других членов коллектива.

М. Шике рекомендует женщинам-руководителям применять в управлении метод субверсии. Генезис этого метода связан с субверсивной природой европейского искусства, в частности с идеей трансформации существовавших ранее канонов. Современные женщины-руководители преуспевают в банковском секторе, управлении, консалтинге, юриспруденции, медицине, науке и многих других отраслях. Женщины-руководители имеют склонность принимать неординарные и нестандартные решения, которые вызывают неоднозначную реакцию со стороны окружающих. Но большинство из них подсознательно стремятся к внедрению инноваций, поощрению креативных команд. Как отмечается в различных исследованиях по гендерной психологии, преуспевающие, карьерные женщины обладают развитым логическим мышлением, обширными знаниями в сфере менеджмента, теории аргументации, ораторского искусства и т.д.

По мнению многих исследователей, до начала восхождения по карьерной лестнице большинство женщин составляют персонифицированный бизнес-план основных этапов. Женщины имеют склонность к взаимным уступкам, более толерантны, быстро адаптируются к изменяющимся условиям. Современные прогрессивные компании во всем мире стремятся воспитывать лидеров нового поколения и готовить их к роли руководителей подразделений. Женщины-руководители охотно работают с перспективными кадрами, передают им свои знания и опыт, участвуя в программах коучинга. По мнению М. Шике, для определения профессиональной пригодности к руководящей деятельности соискателям необходимо пройти тест Майерс-Бриггс, направленный на определение типов личности. Основное назначение типологии и тестов – оказать содействие человеку в определении его индивидуальных предпочтений.

Многие женщины-лидеры эффективно используют техники невербальных коммуникаций в общении. В данном контексте заслуживает упоминания монография доктора социологии Марты Бек «Найти свой путь в диком новом мире» (*Finding Your Way in a Wild New World*). В монографии анализируется влияние невербальных коммуникаций на динамику отношений господства – подчинения.

Властные полномочия возможно использовать до определенного предела. Подлинной властью обладают те руководители, которые умеют соблюдать баланс между интересами своей команды и выполнением четко сформулированных целей. Руководитель должен осознавать свои потребности, желания, триггеры. Ему необходимо постоянно совершенствовать свои знания различных сферах, учиться принимать решения в условиях новых вызовов, двигаться вперед, оставляя в прошлом старые модели поведения.

Еще одним успешным направлением деятельности женщин является рекрутинг специалистов для хедхантинговых компаний. В качестве примера возможно привести методики компании «Heinrich&Struggles» по отбору претендентов на высшие руководящие должности. Хотелось бы отметить особую эффективность диагностики по методу RACI (определение уровня ответственности, подотчетности, консультирования, информирования). Женщины обладают многими качествами для успешной карьеры. С одной стороны, они осознают объемы ответственности и должностных обязанностей, с другой стороны, применяют «мягкую силу» в управлении, апеллируют к ценностям корпоративной культуры.

Как показывает исследование компании McKinsey & Company «Women in the Workplace 2017» среди женщин, начинающих свою карьеру в финансовом секторе экономики, только 25 процентов считают возможным в будущем занять позиции топ-менеджеров. Из них 36 процентов отмечают, что хотят избежать давления со стороны коллег мужчин, а 34 процента считают, что высокопоставленные позиции в менеджменте предполагают значительные затраты времени на политические игры. Только 22 процента опрошенных женщин – сотрудниц ведущих американских корпораций ответили, что получили поддержку топ-менеджеров в процессе определения своей роли в компании. Для женщин, начинающих свою профессиональную карьеру, отсутствие поддержки или спонсорства создает дополнительные барьеры. По мнению Карен Питц, бывшего президента компании BNY Mellon, на карьерной лестнице взлеты и падения неизбежны. «Часто женщины и представители меньшинств сдаются, – отмечает она, – частично поскольку не имеют инфраструктуры поддержки со стороны коллег, которые могли бы объяснить, что необходимо пережить тяжелые времена».

По данным исследования McKinsey & Company 56 процентов топ-менеджеров женщин ответили, что имели поддержку со стороны руководства компаний, а 39 процентов, что осуществили продвижение по карьерной лестнице, благодаря своим лидерским качествам. Только 24 процента женщин топ-менеджеров полагают, что приоритет работе в личной жизни создает угрозу. Почти половина женщин-руководителей ответили, что они продолжают нести на своих плечах бремя домашних обязанностей, среди мужчин-руководителей только – 13 процентов. Как показывает практика, в современном мире женщины способны выполнять несколько функций одновременно, исходя из методологии Getting Things Done (Делаем дела сделанными), важность которой подчеркивает в своих работах американский исследователь Дэвид Аллен.

Одним из важнейших трендов развития глобальной экономики является ребрендинг финансового сектора. Для реализации этой задачи целесообразно разрабатывать программы поддержки для женщин, охватывающие все этапы их карьерного роста. Эти программы поддержки женщин в различных регионах мира должны предусматривать адресную помощь женщинам с целью их продвижения по карьерной лестнице. Как известно, основа бизнеса – создание добавленной стоимости и увеличение прибыли. В глобальной экономике прибыль возрастает при эффективном использовании человеческого капитала и достижений цифровизации.

Необходимо стимулировать развитие коучинга (наставничества) как в традиционных, так и инновационных формах, поскольку женщины имеют перспективы занять лидирующие позиции в финансовых организациях.

Многие современные руководители заиклены на конкурентных стратегиях. Как отмечают психологи, женщины-руководители реже критикуют своих коллег, прислушиваются ко мнению своих оппонентов.

Заключение

Исследуя возможности продвижения по карьерной лестнице, обычно имеют в виду, что руководитель передает подчиненным свой опыт в пределах их профессиональных компетенций. В современном управлении акцентируется внимание на корректирующей обратной связи. Именно корректирующая обратная связь способна во многом объединять бизнес-подразделения компаний для запуска инновационных проектов с использованием цифровых технологий.

Гендерный подход предлагает изменить структуру формирования лидерских качеств: обращать принципиальное внимание на качества и женщин, и мужчин, которые могут понадобиться, чтобы ориентироваться в обстановке новых глобальных вызовов и угроз, поскольку в современном мире женщины и мужчины обладают равными правами.

Библиография

1. Аллен Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 368 с.
2. Березина Е.С., Алферова С.М. Влияние гендерного аспекта на построение карьеры современного руководителя // Актуальные вопросы экономики и управления: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. 2018. С. 20-25.
3. Бухарина А.Ю. Использование женской модели управления в персональной и корпоративной практике // Философия хозяйства. 2018. № 1 (115). С. 85-92.
4. Комафорд К. SmartTribes. Как команды становятся успешными вместе. М.: Эксмо, 2015. 272 с.
5. Кузнецова Т., Чжэнун Ч. Женское предпринимательство в России и Китае // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 5. С. 47-52.
6. Шике М. Без ярлыков. Женский взгляд на лидерство и успех. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 225 с.
7. Beck M. Finding Your Way in a Wild New World: Reclaim Your True Nature to Create the Life You Want. Atria Books, 2013. 322 p.
8. Closing the Gap. McKinsey & Company, 2018.
9. Delivering through Diversity. McKinsey & Company, 2018.
10. Women in the Workplace 2017. McKinsey & Company, 2017.

Female leadership as a trend in development of global economy

Lyudmila N. Pankova

Doctor of Philosophy, Professor,
Professor of the Department of Public and Municipal Purchasing Management,
Moscow City University of Management of the Government of Moscow,
107045, 28/1, Sretenka st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: pankovaln@mail.ru

Abstract

The article research presented in this analyzes the phenomenon of women's leadership, as an element of the global economy. One of the most important trends in the development of the modern economy is the rebranding of the financial sector. The author of the paper justifies the need to create international programs to assist women in various regions of the world in order to move them up the career ladder, considers the feasibility of stimulating training programs in innovative forms, since women in the modern world have prospects to take leading positions in the financial sector. Investigating the possibilities of moving up the career ladder, they usually mean that the manager transfers his or her experience to subordinates within their professional competencies. Modern management focuses on corrective feedback. It is corrective feedback that can largely unite the business units of companies to launch innovative projects using digital technologies. The gender approach proposes to change the structure of leadership development: to pay principled attention to the qualities of both women and men, who may need to navigate in an environment of new global

challenges and threats, since in the modern world women and men have equal rights, concludes the author of the paper.

For citation

Pankova L.N. (2018) Zhenskoe liderstvo, kak trend razvitiya global'noi ekonomiki [Female leadership as a trend in development of global economy]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (10A), pp. 183-188.

Keywords

Gender, career, multicultural teams, smart tribes, infrastructure, innovations, profit, coaching, cyber technologies.

References

1. Alain D. (2018) *Kak privesti dela v poryadok. Iskusstvo produktivnosti bez stressa* [How to put things in order. The art of productivity without stress]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ.
2. Beck M. (2013) *Finding Your Way in a Wild New World: Reclaim Your True Nature to Create the Life You Want*. Atria Books.
3. Berezina E.S., Alferova S.M. (2018) Vliyanie gendernogo aspekta na postroenie kar'ery sovremennogo rukovoditelya [The influence of the gender aspect on the career development of a modern leader]. In: *Aktual'nye voprosy ekonomiki i upravleniya: sbornik materialov IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Actual problems of economics and management: a collection of materials of the IV International Scientific Practical Conference].
4. Bukharina A.Yu. (2018) Ispol'zovanie zhenskoj modeli upravleniya v personal'noi i korporativnoi praktike [Using the female model of management in personal and corporate practice]. *Filosofiya khozyaistva* [Philosophy of Economy], 1 (115), pp. 85-92.
5. (2018) *Closing the Gap*. McKinsey & Company.
6. Comaford K. (2015) *SmartTribes*. Moscow: Eksmo Publ.
7. (2018) *Delivering through Diversity*. McKinsey & Company.
8. Kuznetsova T., Chzhenun Ch. (2018) Zhenskoe predprinimatel'stvo v Rossii i Kitae [Women's Entrepreneurship in Russia and China]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of Management Theory and Practice], 5, pp. 47-52.
9. Shike M. (2018) *Bez yarlykov. Zhenskii vzglyad na liderstvo i uspekhi* [Without labels. Women's view of leadership and success]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber Publ.
10. (2017) *Women in the Workplace 2017*. McKinsey & Company.