

ГЕНДЕРНАЯ МАНЕРА

Топ-менеджеры петербургских компаний рассуждают о разнице мужского и женского стилей управления.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ

данные различных агентств ежегодно фиксируют рост общего количества женщин среди состава руководителей. Однако до гендерного равенства далеко. Все еще живы стереотипы о социальных ролях мужчин и женщин, которые становятся одним из барьеров на карьерной лестнице прекрасного пола. Многие руководители предпочитают вести дела с управленцами, имеющими холодный ум, жесткую хватку, стальные нервы, строгость планирования, отказывая и не желая видеть такие качества в женщинах. «Б-СПб» опросил топ-менеджеров ведущих компаний из разных отраслей, с кем им удобнее взаимодействовать и видят ли они разницу между мужским и женским стилями управления.

ВЕНИАМИН ГРАБАР,
ПРЕЗИДЕНТ КОМПАНИИ LADOGA:

— Я лично знаком с талантливыми женщинами — руководителями своих компаний, обладающими великолепными стратегическими навыками, колоссальным опытом. Иногда я даже что-то перенимаю и применяю у себя на предприятии. Самое главное и очевидное, что может различать гендерные стили управления, — это военное прошлое мужчин. Сейчас у руля многих компаний стоят люди с армейским опытом, кадровые офицеры, а в 1990-е, когда зарождалась рыночная экономика и фундамент нынешнего бизнеса, их было еще больше. И лично мне нравится работать с такими людьми, поскольку и сам я человек с военным прошлым. Прежде всего армейская дисциплина научила планировать день: ты всегда знаешь, сколько времени тебе понадобится на выполнение какого-то дела. В армии нет ответа «попробую сделать» — не надо пробовать, надо просто сделать, и все. Этот подход очень правильный. Я вырос в этой системе координат и бизнес строю в таком же ключе. Армия учит коллективизму, умению объединяться для достижения результата. В нашей компании несколько акционеров — все кадровые военные, и за тридцать лет мы не разругались и не разбежались. У нас в принципе силен корпоративный дух: с однокурсниками по Военно-космической академии встречаемся каждый год.



АЛЕКСЕЙ КУЗНЕЦОВ,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
СК «КАПИТАЛ-ПОЛИС»:

— Если на этот вопрос взглянуть невооруженным взглядом, то разницы в стилях управления женщин и мужчин в страховании нет. Но если посмотреть на ситуацию более прицельно, то заметить разницу все же можно. Как мне кажется, у женщин-руководителей больше преобладает авторитарный или авторитетный стиль руководства, а у мужчин — демократический. Возможно, на выбор стиля управления отпечаток накладывает тот факт, что женщине приходится пройти более тернистый путь к высокой должности, но это лишь мое личное мнение. Моя жизнь в бизнесе проходила в условиях, когда в нашей компании было подавляющее большинство женщин. И я всю жизнь довольно активно взаимодействую в деловой сфере с женщинами: с сотрудницами, коллегами, клиентками, и я не уверен, что с мужчинами решать бизнес-вопросы было бы лучше. В сфере страхования не очень много женщин-руководителей, но они есть, и всегда это выдающиеся, авторитетные женщины, настоящие профессионалы. Вообще, и в Советском Союзе не было, и в России нет никаких препятствий к тому, чтобы женщина занимала руководящие позиции. Все зависит от ее способностей и, самое важное, от ее личного желания. Потому что, в отличие от мужчин, многие женщины хотят реализовываться не только в профессиональной сфере, но и в семейной, быть матерями. Во многом это ограничивает их возможности занимать руководящие позиции. И если женщина выбирает карьеру, то никаких преград на ее пути сегодня быть не должно.

ОЛЬГА ШАРЫГИНА,
ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ
BESAR ASSET MANAGEMENT:

— Мне кажется, принципиальное отличие в настройках внутреннего радара: женщина больше чувствует человека, ей проще выстроить иррациональную связь с подчиненным. Несмотря на фем- и уни-секс-повестки, вопрос гендерного различия будет всегда актуален. Изначально (давние эпохи матриархата исключаем) женщина не должна быть главной, и считается, что лидерская позиция для нее неестественна. А раз так, то зачем ее занимать? Но женщины занимают, так как обладают нужными для этого качествами и создают конкуренцию мужчинам. А кто такое потерпит? У последних возникают вопросы — откуда и бесконечная актуальность. Дальше, если погрузиться в исследования, заработная плата женщин и в мире, и в стране до сих пор меньше, чем у мужчин на тех же позициях (включая топовые). А работы зачастую больше, так как женщине нужно доказывать свою профессиональную пригодность (особенно на топовой — априори мужской должности). Поэтому вопросы возникают и у женщин: почему они зарабатывают меньше при большем объеме и больших усилиях? Если разворачивать повестку в обе стороны, то можно найти еще множество моментов (материнство, декреты, субординация мужчин женщине, эмоциональность), которые обостряют вопрос. Так что никуда этот вопрос не денется.

АЛЕКСАНДРА КВАСНЮК,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА
ПО РАЗВИТИЮ И СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ
«ЛЕНРУССТРОЙ»:

— Я работаю в традиционно мужской отрасли, и мне волей-неволей приходилось



задумываться о гендерном вопросе и о том, что такое лидер, за которым идет его команда. Мужчины — достигаторы, женщины — эмпаты, думать так, конечно, проще для нашего мозга, но не все так прямолинейно и плоско. Ключ не в выявлении различий, а в объединении свойств и качеств. Ни позиция, ни навык, ни профессиональный потенциал не зависят от гендера. Я не перестаю восхищаться профессионализмом, харизмой, внутренней силой лидеров разного пола. Мы живем в таком мире, где важными факторами успеха стали адаптивность, быстрота мышления и принятия решений, умение находиться в сотрудничестве и коммуникации. Сегодня маски сняты, в тренде открытость, искренность и легкость восприятия. Никого сейчас не воодушевить фальшивой бравадой или беспомощной мягкостью. Не стоит искать различия, надо быть вместе, понимать общие закономерности и выстраивать диалог друг с другом. Cooperation, communication, collaboration — в этом огромная сила и огромное преимущество.

АЛЕНА БЕРДИГАН,
ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА
КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ
КОМПАНИИ MARIS:

— По моему мнению, талантливые управленцы могут быть и мужчины, и женщины, и молодые люди, и люди с богатым жизненным опытом. В основном на стиль управления влияют характер человека, темперамент, быстрота реакции и обдуманные решения. Совершенно точно можно сказать, что сейчас женщин в руководстве стало гораздо больше, и это отличный знак, что бизнес-сообщество перестало удивляться, как женщина может наравне с мужчинами делать крутые проекты. Это можно сравнить с тем, как еще лет двадцать назад женщина за рулем считалась чем-то удивительным. Сейчас редко услышишь шутки про «блондинок за рулем». Возможно, единственное отличие может быть в том, что женщины по своей природе могут быть более чуткими и внимательными к переживаниям сотрудников, личным проблемам и вовремя оказать содействие и поддержку.