

СРАВНЕНИЕ ТИПОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ У ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ И МУЖЧИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В последнее время заметно возрос интерес исследователей к проблеме женщин-руководителей. Специфика интереса заключается в том, что изучение этой проблемы сконцентрировано не просто на констатации характеристик, присущих женщине, которая руководит предприятием или отделом, а в том, что анализ строится на сравнении тех же характеристик (например, таких как гибкость, стиль руководства, адаптивность) с характеристиками мужчин-руководителей.

Следуя описанной логике, ряд авторов отмечают следующее. Известно, что существует три стиля управления в организации: директивный, или авторитарный, демократический, или коллегиальный и либеральный, или попустительский. По мнению данных авторов, в организациях, где руководитель – мужчина, чаще встречается директивный стиль управления (65%), реже демократический (25%) и либеральный (10%). На предприятиях, где руководителем является женщина, картина совершенно иная: женщины-руководители более всего предпочитают демократический стиль управления (70%), затем директивный (30%), а либеральный не одобряют вовсе.

На основании приведенных данных был сделан вывод, что если в стилях руководства существуют такие значительные различия, то тип организационной культуры на предприятии, где руководят женщины, должен отличаться от типа организационной культуры на предприятии, где руководителем является мужчина.

Инструментарием для данного исследования выступила методика К.Камерона и Р.Куинна по определению типа организационной культуры на предприятии. Авторы выделяют четыре идеальных типа организационной культуры (ОК), которые могут присутствовать на предприятии: клановый (К), адхократический (А), рыночный (Р), бюрократический (Б). Предложенные типы имеют шесть профилей измерения (важнейшие характеристики, стиль лидерства, управление персоналом, связующая сущность организации, стратегические цели, критерии успеха) и основаны на двух дихотомиях: гибкость и индивидуалистичность – стабильность и контроль, и внутренний контроль и интеграция – внешнее позиционирование.

Приведем краткие характеристики каждого из типов организационной культуры. Предприятие, на котором уделяется внимание сплочению команды, построению благоприятного морального климата, развитию человеческих ресурсов, поощряется участие и преданность делу – это клановый тип ОК. Если руководитель смело смотрит в будущее, обладает способностью предвидеть, предпочитает новаторство и постоянно привлекает новые ресурсы, поощряет креативность и непрерывный рост сотрудников - это адхократический тип ОК. На предприятии, где важнее всего порядок, своевременность выполнения заданий и гладкое

функционирование, потому что только контроль способствует рентабельности – это бюрократический тип ОК. Наконец, рыночный тип ОК присутствует при стремлении к постоянному увеличению рыночной доли, к достижению максимальной прибыльности предприятия, ориентированность на жесткую конкуренцию и повышение объемов производства.

В исследовании принимало участие четыре отдела одного коммерческого предприятия. В двух отделах руководителем являются женщины, в двух – мужчины. Численность человек в «женских» отделах составила соответственно 7 и 7 человек, в «мужских» - 6 и 7 человек.

Из результатов исследования следует, что предположение о различии в типах ОК оказалось верным. Несмотря на то, что отделы принадлежат одному предприятию, и по логике должны обладать одинаковым типом культуры, поскольку имеют одного высшего руководителя, оказалось, что руководители отделов имеют гораздо большее влияние на тип ОК, чем руководитель всего предприятия.

Таблица показывает, что женщины не склонны отдавать предпочтение только персоналу, только новаторству, только прибыли или только отлаженности работы. Они находят золотую середину, гибко формируя свою неповторимый тип организационной культуры, уделяя одинаковое количество внимания каждому из четырех перечисленных параметров. В отделах, где руководителем выступает мужчина, значительный приоритет отдается рыночному типу организационной культуры. Таким образом, мужчины-руководители уделяют большое внимание рынку и прибыли, затем отлаженности работы и новаторству, и совсем мало внимания персоналу.

Важно заметить, что из результатов исследования следует не только вывод о том, что есть различие между типами организационной культуры, которые формируют женщина-руководитель и мужчина-руководитель, но и о том, что непосредственный руководитель отдела имеет большее влияние на формирование типа организационной культуры, чем высшее руководство. Это, в свою очередь, обращает внимание на существование такой проблемы, как наличие субкультур в предприятиях с большим количеством подразделений или филиалов.