

# Гендерные различия феномена лидерства

**Сидельников Виктор**

# Гендерная специфика

- \* Мужчинам свойственна ориентация на первичные , физиологические потребности(деньги)
- \* Женщины ориентированы на вторичные , психологические потребности(причастность к общему делу , реализация своих возможностей)

# Особенности управления женским коллективом

- \* Стремление к коллективизму
- \* Основной фактор-удовлетворенность отношениями в коллективе
- \* Взаимопомощь и поддержка в работе в группе
- \* Теплые и ровные отношения в коллективе
- \* Иерархия и уважение
- \* Женщина ценит стабильность своего положения
- \* Негативное отношение к новациям

# Особенности управления мужским коллективом

- \* Работа в команде
- \* Соревновательный процесс
- \* Стремление к служебному росту и более высоким должностям
- \* Мужской коллектив более дисциплинирован

# Причины конфликтов

Женский коллектив:

-сплетни

-злословия

-мелкие пакости

Мужской коллектив:

-грубость

-агрессивность

# Гендерные теории лидерства

# Лидер-последователь

- \* Создатель-Г.Грайен
- \* Личностный потенциал лидера формируется в раннем детстве , при общении с матерью или же с отцом.

# Теория гендерного отбора лидеров

- \* Создатели-Дж. Боумэн , С.Суттон
- \* Чтобы получить ту же менеджерскую должность что и мужчина , женщина должна продемонстрировать более высокую , по сравнению с ним компетентность чтобы снять влияние предубеждений против нее.



# Концепция информационной обработки человека

- \* Создатель-Д.Гамильтон
- \* Чтобы облегчить понимание и восприятие огромного количества текста , человек прибегает к упрощению , к схемам.
- \* Три типа схем-личностные , ситуационные, ролевые.

# Теория андрогинного менеджмента

- \* Создатель-А.Серджент
- \* Эффективный лидер должен перенимать лучшее что есть в качествах другого пола , и интегрировать эти характеристики.
- \* На первое место ставится позиция человека в официальной структуре , занимаемую должность а не пол.

# Концепция гендерного потока

- \* Создатель-Б.Гутек
- \* Восприятие лидера, в том числе и его эффективности, зависит, прежде всего, от его пола (в зависимости от того, насколько сам испытуемый считает пол человека важным фактором).

# Концепция токенизма

- \* Создатель-Р.Кентер
- \* на групповую динамику оказывает влияние ее состав. Те члены группы, которые по данному признаку (пол или раса, к примеру) составляют большинство, были названы доминантами, меньшинство получило название «токенов».

# Теория ранговых ожиданий

- \* Создатель-Дж.Бергер
- \* Суть в том, что в обществе мужчина и женщина не равны: первый имеет высокий статус, вторая - низкий. Это неравенство закрепляется в соответствующих гендерных стереотипах. Чтобы стать лидером в группе, низкостатусному ее члену приходится преодолевать больше препятствий по сравнению с высокостатусным, даже если он имеет большие знания и способности, чем кто-либо еще в этой группе.

# Социально-ролевая теория

- \* Создатель-Эл.Игли
- \* Теория утверждает что чтобы быть принятым обществом, мужчины и женщины лидеры должны вести себя соответственно их гендерной роли, то есть соответствовать гендерному стереотипу. С другой стороны, роль лидера также предъявляет свои требования к индивиду. И поскольку, согласно стереотипам, эта роль является мужской, женщины-лидеры будут испытывать конфликт между гендерной и лидерской ролями.



Спасибо за внимание.