АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 331.1

JEL M12, J16

DOI 10.26425/1816-4277-2020-3-5-10

Андропова Татьяна Николаевна
соискатель, ФГБОУ ВО «Юго-западный
государственный университет», г. Курск,
Российская Федерация

ORCID: 0000-0003-4664-5931

e-mail: t.andropova@rt-neo.ru

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТЕРЕОТИПОВ

Аннотация. Изучены предпочтения сотрудников организаций в мужских и женских лидерских качествах, а также в выборе между мужчиной-руководителем и женщиной-руководителем. Более конкретно рассмотрены три фактора, которые могут повлиять на эти предпочтения: пол работника, пол руководителя и соотношение мужчин и женщин в организации. В процессе исследования изучена теория конгруэнтности, которая утверждает, что существует несоответствие между женской гендерной ролью и ролью менеджера. Проанализирована концепция токенизма. Эмпирические исследования показывают неоднозначную поддержку концепции токенизма. Действительно, существуют исследования, подтверждающие, что численная репрезентация отрицательно коррелирует с дискриминацией. На основе теории социальных ролей сделан вывод о том, что женщины-руководители страдают от недостатков, основанных на предрассудках, связанных с полом и управленческими стереотипами. В результате исследования автор приходит к заключению, что увеличение доли женщин-руководителей является эффективным способом преодоления управленческих стереотипов.

Ключевые слова: управленческие стереотипы, руководство, женщина-руководитель, женщина-лидер, менеджер, гендер, управление, социальные роли.

Цитирование: Андропова Т.Н. Анализ современных тенденций преодоления управленческих стереотипов // Вестник университета. 2020. № 3. С. 5–10.

Andropova Tatyana

Postgraduate student, Southwest State
University, Kursk, Russia

ORCID: 0000-0003-4664-5931

e-mail: t.andropova@rt-neo.ru

ANALYSIS OF MODERN TRENDS OF OVERCOMING MANAGERIAL STEREOTYPES

Abstract. The preferences of employees of organizations in male and female leadership qualities, as well as in the choice between a male leader and a female leader have been studied. More specifically, three factors have been considered, which can influence on these preferences: gender of the employee, gender of the manager, and the ratio of men to women in the organization. In the process of research, the theory of congruency has been studied, which claims that there is a mismatch between the female gender role and the role of manager. The concept of tokenism has been analysed. Empirical studies show mixed support for the concept of tokenism. Indeed, there are studies confirming that numerical representation negatively correlates with discrimination. Using the theory of social roles, it has been concluded that women leaders suffer from shortcomings based on prejudices related to gender and managerial stereotypes. As a result of the study, the author comes to the conclusion that increasing the proportion of women leaders is an effective way to overcome managerial stereotypes.

Keywords: managerial stereotypes, leadership, female chief, female leader, manager, gender, management, social roles.

For citation: Andropova T.N. (2020) Analysis of modern trends of overcoming managerial stereotypes. *Vestnik universiteta*. 1. 3, pp. 5–10. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-3-5-10

© Андропова Т.Н., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

За последние десятилетия произошло значительное увеличение числа женщин-руководителей. Это увеличение совпало с изменениями в мышлении об эффективном руководстве. Согласно мнению Г. Юкла, «женщины более искусны в межличностных отношениях и, следовательно, являются высшими менеджерами в настоящем обществе (так называемое женское преимущество)» [19, с. 98]. Однако процентное соотношение женщин в высших эшелонах власти – уровнях управленческой иерархии – и на других руководящих должностях по-прежнему не столь значительное.

Одно из объяснений этой ситуации можно найти в теории конгруэнтности, которая утверждает, что существует несоответствие между женской социальной ролью и ролью менеджера [7]. Из-за существующих стереотипов женщинам и в будущем будут приписывать такие качества, как теплота, скромность и чувствительность. Данное обстоятельство создает некоторые неудобства для женщин-руководителей, потому что их образ несовместим со стереотипом, сложившимся у людей о лидерах, которые должны быть сильными, ориентированными на результат и готовыми рисковать. В результате женщины сталкиваются с предвзятой оценкой их компетентности в качестве руководителей.

Различные исследования показывают, что сложившиеся стереотипы сложно меняются. Так, в частности, Г. Пауэлл и Д. Баттерфилд изучали управленческие стереотипы среди студентов [12; 13]. Респондентам было предложено описать менеджеров, оценив важность черт их личности. Полученные результаты не сильно отличались от результатов, выявленных в 1979 г. и 1989 г. Студенты определяли лидеров с мужскими характеристиками и полагали, что женские черты неуместны или даже вредны для руководства.

Соотношение мужчин и женщин в организациях за последние десятилетия кардинально изменилось и продолжает меняться. Эта перемена не могла не повлиять на управленческие стереотипы. Иными словами, изменение доли женщин в организациях, а также изменения в мышлении об эффективном лидерстве затронули не только социально-половые стереотипы обоих полов (какие качества присущи мужчине и женщине), но и управленческие стереотипы (какие качества характеризуют эффективного менеджера).

Исходя из теории социальных ролей, можно заключить, что женщины-руководители страдают от недостатков, основанных на предрассудках, связанных с полом и управленческими стереотипами: «хорошая» женщина чувствительна и заботлива, а это не то, что обычно ожидают от эффективного и «сильного» руководителя [8]. Для женщин-менеджеров существует четкое несоответствие между их социальной и управленческой ролью. Такая иррелевантность приводит к негативным оценкам женщин-руководителей. В частности, согласно мнению 72 % генеральных директоров (мужчин и женщин) и 51 % женщин-руководителей, эти негативные установки ограничивают доступ женщин к руководящим должностям [18].

Стереотипы социальной (гендерной, как принято ее называть) роли и/или изменение управленческой роли женщин-лидеров в будущем могут нивелироваться и вовсе исчезнуть. На это указывают происходящие в последние годы изменения гендерных стереотипов в связи с изменениями социальных ролей мужчин и женщин в обществе. Эти изменения в первую очередь коснулись роли женщин, которые приобрели больше мужских качеств, сохраняя при этом женские. Гендерная роль мужчин не изменилась.

Исходя из вышесказанного, изучены предпочтения сотрудников в выборе мужских и женских лидерских качеств, а также в выборе между мужчиной-руководителем и женщиной-руководителем. Более конкретно рассмотрены три фактора, связанные с полом, которые могут повлиять (и влияют) на эти предпочтения: пол работника, пол руководителя и соотношение мужчин и женщин в организации. Исследовательский акцент поставлен на выявлении происходящих изменений управленческих стереотипов.

Существуют две взаимосвязанные, но разные категории управленческих стереотипов. Первый стереотип – «думай, как мужчина», ассоциирующий менеджера с образом мужчины, а также с необходимостью быть мужчиной [15]. Другой стереотип – ассоциация «думай, как менеджер – думай, как мужчина» [14]. Мужское лидерство определяется готовностью идти на риск и ориентированностью на конкретные задачи [9]. Напротив, женское лидерство, считается более «воспитательным», полезным и ориентированным на людей. Этот стереотип подразумевает, что мужественность, независимо от пола, ассоциируется с лидерством, продолжая существовать на протяжении многих лет [2].

Тем не менее, учитывая факт увеличения доли женщин в общем числе рабочей силы, а также изменения соотношения женщин на руководящих должностях, стоит отметить, что управленческие стереотипы в последние десятилетия претерпели существенные изменения. Можно полагать, что этот сдвиг стереотипов связан с тем

переменными: половой принадлежностью работника, полом руководителя, и соотношением мужчин и женщин в руководстве.

Некоторые авторы утверждают, что пол работников имеет отношение к лидерскому стереотипу мышления [17]. Согласно этой точке зрения, женщины, как правило, выражают более сильное предпочтение женским качествам в отношении женщин-лидеров. Это может быть вызвано эффектом притяжения подобия [6]. Люди любят людей, которые похожи на них самих. Следовательно, женщины более высоко оценивают лидеров, которые имеют тот же пол и являются носителями определенных женских качеств. Но, при этом существуют различия во взглядах женщин, работающих в организации, коррелирующие от процента женщин, занимающих руководящие должности в этих организациях [11].

Исследование Р. Аймана с соавторами показало сильные гендерные различия в лидерской схеме [4]. Хотя обычно когнитивная схема или стереотип для менеджера складывается из мужских черт характера (стереотип «думай, как менеджер – думай, как мужчина»), эта схема представляется более мужской среди мальчиков и мужчин больше, чем среди девочек и женщин. Данные результаты релевантно согласуются с теорией социальной идентичности [16]. Тенденция среди мужчин видеть мужские лидерские качества, как важные, может быть отражением их внутригруппового предубеждения – мужчинам нравятся мужские черты, потому что они определяют и сохраняют свою собственную социальную группу. О. Бреннер и другие обнаружили, что женщины описывали успешных менеджеров среднего звена имеющих, как стереотипно мужские, так и женские качества, но тенденция к мужским прослеживалась сильнее [5]. Это не значит, что женщины не любят мужское лидерство; они ценят только женские качества или сочетание женских и мужских качеств больше, чем мужские.

Таким образом, в качестве промежуточного вывода можно заключить, что:

- женщины-работники предпочитают более женские характеристики лидерства, чем мужчины-работники; для мужских лидерских качеств различий нет;
- женщины-работники большее предпочтение отдают мужчинам-руководителям, а не мужчинам-работникам.

Следующим фактором для анализа в данном исследовании является пол современного руководителя. При наличии значительного количества неподтвержденной информации, мнений, которые могут иметь люди об определенных социальных группах, можно изменить стереотипное наполнение того или иного образа и, таким образом, стать менее подверженным влиянию стереотипов. То есть, если у людей есть определенные мнения о членах определенной группы («женщины такие»), как только они встречают кого-то, кто опровергает это мнение, это может привести к его пересмотру («такие женщины не нужны, они тоже могут быть такими»). Успешная женщина-руководитель изменяет стереотип образа руководителя у работников, демонстрируя, что женские черты и лидерство могут «идти рука об руку». Более того, исследования показывают, что умеренно противоречивая информация более эффективна в сокращении стереотипов, чем крайне противоречивая информация [1]. Меняющаяся роль женщины в организациях и конкретный опыт работы с женщиной-руководителем, можно рассматривать в качестве информационных составляющих, так или иначе подтверждающих тенденцию изменения управленческого стереотипа. Относительно данной тенденции Р. Айман с соавторами указывают, что «... управленческий стереотип – быть мужественным и быть женщиной, может стать менее логичным, если сотрудник имеет дело с женщиной-руководителем в повседневной работе» [4].

Однако, как указывают некоторые, в основном зарубежные исследователи, нет уверенности в том, что наличие женщины-руководителя в организации на самом деле приведет к значительным изменениям в существующих стереотипах мышления. Результаты проведенных исследований показывают, что некоторые женщины чаще стали демонстрировать мужское поведение, которое при этом оно не воспринимается как непоследовательное, тогда как мужчины, демонстрирующие женское поведение, считаются очень противоречивыми и нестабильными. Таким образом, женщинам-руководителям позволено быть более гибкими в своем поведении [8; 11; 17]. Даже когда мужчины и женщины пересекают границы гендерных стереотипов и все чаще берут на себя андрогинные роли, традиционные гендерно-ролевые стереотипы продолжают сохраняться.

М. Лорти-Люссье и Н. Ринфрет пришли к выводу, что отношение к женщинам-руководителям более благоприятное среди респондентов, которые ранее уже работали с женщинами [11]. Одной из проблем этого вывода является то, что это касается оценки женщин вообще, а не женщин-менеджеров, являющихся представителями управленческих кадров. Основываясь на предыдущей аргументации, можно полагать,

что увеличение предпочтения женских качеств не обязательно должно происходить за счет снижения предпочтения мужских качеств. Из этого вытекают следующие выводы:

- сотрудники, у которых в настоящее время руководителем является женщина, чаще отдают предпочтение женским лидерским качествам, чем те, у кого руководителями являются мужчины-руководители;
- сотрудники, у которых в настоящее время руководитель-женщина, демонстрируют сильное предпочтение в отношении женщин-руководителей, чем те, у кого руководитель-мужчина.

Стереотипы, как правило, формируются на представлении о членах группы, демонстрирующих профессиональные роли, такие как роль руководителя. Исходя из этого, Р. Кэнтер предложила концепцию токенизма [10]. Когда в организации работают несколько руководителей женского пола (не менее 15-20%), их можно рассматривать как «токены». Существующие преувеличенные различия между женщинами и мужчинами, приводят к изоляции между «токенами», так как они не могут соединиться между собой. «Токены» испытывают ожидания в отношении ролевого поведения, которое соответствует их гендерному стереотипу. На основе этого, ожидания в отношении их поведенческих паттернов, обычно интерпретируются в терминах гендерных стереотипов.

Однако более поздние эмпирические исследования показали неоднозначную поддержку концепции токенизма. Действительно, существуют исследования, подтверждающие, что численная репрезентация отрицательно коррелирует с дискриминацией [14; 17]. Тем не менее, есть также свидетельство того, что некоторые «токены» не сталкиваются с проблемами, которые описаны выше [4]. Отношение к профессии менеджера, а также стереотипные ассоциации между менеджером-мужчиной или мужчинами делает управление мужским доменом. Более того, исследования показывают, что женщины, которые составляют меньшинство в мужской области, такой как управление, действительно, испытают наибольшие предрассудки и дискриминацию со стороны окружающих [17].

Что касается изменений в организациях, то соотношение мужчин и женщин в управлении постепенно нивелируется. В результате компетентность и статус женщин все больше ценятся и будут в дальнейшем цениться по мере увеличения их доли в менеджменте. Это означает, что повышение процентной доли женщин-руководителей оказывает влияние на существующие стереотипы о женщинах и лидерах. Результаты экспериментальных исследований подтверждают, что стереотипы могут быть изменены путем представления информации, несовместимой со стереотипом [2; 3].

Представленные выше результаты позволяют прийти к заключению о том, что увеличение доли женщин на управленческих позициях в общей численности населения, во-первых, будет увеличивать предпочтение женских лидерских качеств (для мужских лидерских качеств таких различий не существует); и, во-вторых, прогнозирует рост предпочтения женщин на руководящих должностях.

Традиционные управленческие стереотипы привели к предвзятому отношению к продвижению женщин на руководящие должности. Увеличение доли женщин-руководителей является эффективным способом воздействия на эти стереотипы. Однако назначать больше женщин-руководителей и избегать токенизма – стратегия, которая может способствовать уменьшению стереотипов в долгосрочной перспективе. Это было бы аргументом для назначения женщин на различные управленческие уровни. Более того, приведенные результаты многих исследований также показывают, что только назначения женщин на эти должности будет недостаточно: имея реальный опыт работы с женщиной-руководителем, сотрудники описывают образ своего «идеального» руководителя, в который включают как мужские, так и женские качества [2].

Таким образом, увеличение числа женщин в организациях – это не единственный способ улучшить имидж женского менеджмента. Краткосрочная стратегия, которая не работает по изменению демографического состава организации влечет за собой формирование осознания моделей, противоречащих стереотипу. Это может достигаться путем поощрения менеджеров и сотрудников к участию в программах наставничества или вступлению в профессиональные ассоциации и сетевые группы.

Библиографический список

1. Грошев, И. В. Гендерные особенности конфликтности на предприятиях и в организациях // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 122-130.
2. Грошев, И. В. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности // Международный журнал. Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – № 2 (018). – С. 20-23.

3. Asuncion, A. G., Mackie, D. M. Undermining social stereotypes: Impact of affect-relevant and behavior-relevant information // Basic and Applied Social Psychology. – 1996. – Vol. 18. – No. 5. – Pp. 75-104.
4. Ayman, R., Korabik, K., Morris, S. Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders // Journal of Applied Social Psychology. – 2009. – No. 39. – Pp. 56-72.
5. Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., Schein, V. E. The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited // Academy of Management Journal. – 1989. – No. 32. – Pp. 31-46.
6. Byrne, D. The attraction paradigm. – New York: Academic Press, 1971. – 389 p.
7. Eagly, A. H. Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale. – New York: Erlbaum, 1987. – 412 p.
8. Eagly, A. H., Carli, L. L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence // The Leadership Quarterly. – 2003. – No. 14. – Pp. 67-83.
9. Eagly, A. H., Karau, S. J. Role congruity of prejudice toward female leaders // Psychological Review. – 2002. – No. 109. – Pp. 87-105.
10. Kanter, R. M. Men and women of the Corporation. – New York: Basic Books, 1977. – 397 p.
11. Lortie-Lussier, M., Rinfret, N. The proportion of women managers: Where is the critical mass? // Journal of Applied Social Psychology. – 2002. – No. 32. – Pp. 156-179.
12. Powell, G. N., Butterfield, D. A. The «good» manager: Did androgyny fare better in the 1980s? // Group and Organization Studies. – 1989. – No. 14. – Pp. 187-203.
13. Powell, G. N., Butterfield, D. A. The «good» manager: Masculine or androgynous? // Academy of Management Journal. – 1979. – No. 22. – Pp. 143-161.
14. Powell, G. N., Butterfield, D. A., Parent J. D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? // Journal of Management. – 2002. – Vol. 28. – No. 17. – Pp. 48-59.
15. Schein, V. E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics // Journal of Applied Psychology. – 1973. – No. 57. – Pp. 82-105.
16. Tajfel, H., Turner, J. C. The social identity theory of intergroup behavior / In S. Worchel & L. W. Austin (Eds.), Psychology of intergroup relations. – Chicago: Nelson-Hall, 1986. – 471 p.
17. Vecchio, R. P., Boatwright, K. J. Preferences for idealized styles of supervision // The Leadership Quarterly. – 2002. – No. 6. – Pp. 203-222.
18. Wellington, S., Kropf, M. B., Gerkovic, P. R. What's holding women back? // Harvard Business Review. – 2003. – No. 81. – Pp. 66-78.
19. Yukl, G. Leadership in organizations (5th ed.). Upper Saddle River. – New York: Prentice-Hall, 2002. – 413 p.

References

1. Groshev I. V. Gendernye osobennosti konfliktnosti na predpriyatiyakh i v organizatsiyakh [*Gender features of conflict at enterprises and organizations*]. Sotsiologicheskie issledovaniya [*Sociological Studies*], 2007, no. 6, pp. 122-130.
2. Groshev, I. V. Gendernye osobennosti povedeniya lichnosti rukovoditelya v upravlencheskoi deyatel'nosti [*Gender characteristics of the behavior of the personality of a leader in managerial activities*]. Mezhdunarodnyi zhurnal. Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [*International journal. Social-Economic Phenomena and Processes*], 2010, no. 2 (018), pp. 20-23.
3. Asuncion A. G., Mackie D.M. Undermining social stereotypes: Impact of affect-relevant and behavior-relevant information. Basic and Applied Social Psychology, 1996, vol. 18, no. 5, pp. 75-104.
4. Ayman R., Korabik K., Morris S. Is transformational leadership always perceived as effective? Male subordinates' devaluation of female transformational leaders. Journal of Applied Social Psychology, 2009, no. 39, pp. 56-72.
5. Brenner O. C., Tomkiewicz J., Schein V. E. The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited. Academy of Management Journal, 1989, no. 32, pp. 31-46.
6. Byrne D. The attraction paradigm. New York, Academic Press, 1971. 389 p.
7. Eagly A. H. Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, New York, Erlbaum, 1987. 412 p.
8. Eagly A. H., Carli L.L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. The Leadership Quarterly, 2003, no. 14, pp. 67-83.
9. Eagly A. H., Karau S. J. Role congruity of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 2002, no. 109, pp. 87-105.
10. Kanter R. M. Men and women of the Corporation, New York, Basic Books, 1977. 397 p.
11. Lortie-Lussier M., Rinfret N. The proportion of women managers: Where is the critical mass? Journal of Applied Social Psychology, 2002, no. 32, pp. 156-179.
12. Powell G. N., Butterfield D. A. The «good» manager: Did androgyny fare better in the 1980s? Group and Organization Studies, 1989, no. 14, pp. 187-203.

13. Powell G. N., Butterfield D. A. The «good» manager: Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 1979, no. 22, pp. 143-161.
14. Powell G. N., Butterfield, D. A., Parent J. D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 2002, Vol. 28, no. 17, pp. 48-59.
15. Schein V. E. The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 1973, no. 57, pp. 82-105.
16. Tajfel H., Turner J. C. The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago, Nelson-Hall, 1986, 471 p.
17. Vecchio R. P., Boatwright K. J. Preferences for idealized styles of supervision. *The Leadership Quarterly*, 2002, no. 6, pp. 203-222.
18. Wellington S., Kropf M. B., Gerkovic P. R. What's holding women back? *Harvard Business Review*, 2003, no. 81, pp. 66-78.
19. Yukl G. *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, New York, Prentice-Hall, 2002, 413 p.