# Женщина при должности

Любовь Михайлова, Андрей Гликин

Любой конфликт (в том числе и с руководством) - столкновение различных точек зрения. Иногда болезненное. Убегать от него невозможно, отмолчаться - тоже не лучший способ погасить напряжение. Соберитесь с силами и "войдите" в конфликт:постарайтесь как можно спокойнее и проще объяснить свою позицию другой стороне.Главная проблема не ошибка, а отношение к ней. Попробуйте, не оправдываясь и не уклоняясь от ответственности, не умаляя своей вины, отнестись к случившемуся с долей здорового юмора: "Не ошибается тот, кто ничего не делает". Шефа не перевоспитаешь, коллег не переделаешь, но можно измениться самому.

Бытует мнение (его, кстати, разделяют и мужчины, и женщины), что работать под началом женщины - задача не из легких. Речь не о том, конечно, что женщине недостает ума быть стратегом или политиком. Множество примеров (Екатерина II, Маргарет Тэтчер, Индира Ганди) говорит об обратном. И все же руководителей различают прежде всего по половому признаку, деловые качества в этом раскладе остаются "за кадром".

Почему так? Функция руководителя - объединять людей в коллектив, планировать и координировать их действия и осуществлять контроль над исполнением своих распоряжений, Для этого мало быть профессионалом - здесь нужно качество, именуемое "лидерством". Подчиненные должны признавать бесспорный авторитет начальника-лидера, который:

способен видеть дальше и быть проницательнее любого из них;

умеет брать на себя инициативу;

признанный арбитр в межличностных отношениях;

не боится риска (принимать решения - значит рисковать).

Разве психологический портрет женщины - мягкой, пассивной, загадочной - не полная противоположность нарисованному выше? Прекрасная иллюстрация к сказанному - добрачные отношения полов. Мужчина, завоевывая женщину, предприимчив, напорист, идет напролом, игнорируя перемены в "сердце красавицы, склонном к измене". Это его качество - завоевателя, лидера в отношениях полов - распространяется и на служебные отношения.

Лидерство - понятие многоплановое (как пирог с трехслойной начинкой). Первый план - профессиональные качества: второй - степень информированности (и умения добывать информацию) и третий - эмоциональная сфера. Что касается профессионализма и информированности, здесь на высоте оба пола. С эмоциями сложнее. Слабый пол опережает в этом отношении мужчин. Женщины более непредсказуемы (пресловутая "женская логика"), чаще подвержены смене настроений, предпочитают оценивать сотрудников по принципу "нравится - не нравится", не могут сосредоточиться на одной проблеме, отрешившись от всего остального, и т.д. и т.п.

Конечно, никто не обвинит Маргарет Тэтчер в неумении сосредоточиться, или в отсутствии деловой хватки. И все же исключения только подтверждают правило: фундаментальная разница между мужской и женской психикой существует.

Женщин-руководителей можно классифицировать следующим образом.

"Мужчина в юбке". У женщин этого типа эмоциональная сфера развита слабо, и они пытаются компенсировать "недостачу" жесткостью, подчеркнутой авторитарностью в отношениях с подчиненными.

Комплекс эмоциональной неполноценности заставляет их брать за образец не слишком щепетильных в выборе средств, самоуверенных, прагматичных коллег - представителей сильного пола. Сослуживцам такого руководителя не позавидуешь: "мужчина в юбке" ведет своих подчиненных по производственной жизни железной рукой, да еще в "ежовых рукавицах". Свободомыслие, обмен мнениями исключаются в корне. В таком коллективе царит нравственная духота, просыпаются худшие стороны человеческой натуры - склочничество, подхалимаж. С "мужчиной в юбке" сотрудничают, как правило, малоквалифицированные работники; профессионалам здесь нечего делать. Но если случилось так, что ваша начальница - из этой когорты и у вас есть веские основания мириться с таким положением вещей, помните:

Любая служебная ошибка вызывает у "мужчины в юбке" стресс. И ваша задача - перевести разговор из плоскости скандала в диалог, по возможности конструктивный. Для этого вам прежде всего понадобится умение молчать (пока не пройдет гроза) и дар убеждения (не забывайте о прагматизме "мужчины в юбке").

"Добрая мама". Эта категория женщин-руководителей - прямая противоположность описанной выше. Здесь все строится на эмоциях. Личное обаяние - один из главных рабочих "инструментов" "доброй мамы". Стиль ее обращения к подчиненным - "мальчики", "девочки", "давайте жить дружно".

"Добрая мама" сверхлиберальна, и потому в коллективах, возглавляемых ею, мало-помалу воцаряется хаос. Все высказывают свою точку зрения, игнорируя мнение соседа, а согласовать их и выбрать единственно верную некому: дирижер ("добрая мама") растворился в оркестрантах (подчиненные), и симфония превращается в какофонию.

Если вы трудитесь под началом "доброй мамы" и тем не менее твердо peшили посвящать свое рабочее время работе, обращайтесь со своими проблемами не к сотоварищу, а напрямую к ней. При этом попытайтесь как можно эмоциональнее живописать свое предложение, опуская детали и технические подробности. Если ей понравится, как вы говорили, она непременно вникнет в то, о чем вы толковали с таким жаром. Естественно, будучи руководителем, "добрая мама" вынуждена предъявлять претензии подчиненным. Выглядит это примерно так: "Я столько делаю для вас! Как вам не совестно" (без конца брать отгулы... задерживать отчет... часами висеть на рабочем телефоне...). Успокоить расстроенное начальство не составляет труда - стоит лишь обратиться к его (ее) чувствам: "В метро была такая давка..."

"Ситуативный" тип женщины-руководителя вплотную примыкает к предыдущему типу, только лозунг "Давайте жить дружно" сменяется лозунгом "Все для победы!" Женщина-руководитель этого типа ~ энтузиаст. Она буквально горит на работе:

приходит раньше всех и уходит последней. Рабочий стол ее завален бумагами, где "важные" перемешаны с "неважными", а "срочные" - с "долгоиграющими". Столь же хаотичны ее отношения с подчиненными: начальница "ситуативного" типа может вдруг запамятовать, кто за что отвечает, к какому сроку должен быть исполнен тот или иной проект и т.д. Для людей, привыкших к размеренному, неспешному ведению дел, это сущее наказание. Но если вы твердо знаете свои служебные обязанности и в состоянии спокойно разъяснить их - все не так уж скверно."Галерею" женщин-руководителей можно, разумеется, продолжить. Любой из вас с легкостью сделает это, припомнив свою начальницу. Может быть, помянув ее при этом не слишком добрым словом.

И тем не менее женщина-руководитель не только не уступает своему коллеге мужского пола, но во многом и превосходит его, потому что:

Она тверже отстаивает интересы коллектива, будучи изначально - и на работе тоже - "хранительницей очага"; легче идет на уступки во время переговоров; более щедро оплачивает труд подчиненных, зная по собственному опыту (хозяйки дома) почем фунт лиха; "выращивает" бизнес терпеливо, как ребенка, без скачков и авантюр, поэтому возглавляемое женщиной дело (предприятие) более стабильно. Кроме того, извечная женская тяга к опрятности и чистоте спасает женщину-начальницу от упреков в мелочности и придирчивости. А душевная грация женщины позволяет ей отдавать приказы в манере, не задевающей ничьего самолюбия.