**Влияние половой принадлежности на профессиональную успешность**

Основываясь на опыте работы и общения со специалистами из различных профессиональных сфер, можно сказать, что в последние годы в России выделяются четыре позиции относительно данного вопроса. Рассмотрим подробно каждую из этих точек зрения.

Наталья Васильевна Самоукина, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник Психологического института РАО.

Половая принадлежность работника как фактор его успешности сейчас активно обсуждается в деловом мире, теории и практике управления. Основываясь на опыте работы и общения со специалистами из различных профессиональных сфер (банковской, образовательной, производительной, туристической, транспортной, сферы власти и т. п.), можно сказать, что в последние годы в России выделяются четыре позиции относительно данного вопроса:

мужчина эффективнее женщины как в управлении, так и в исполнительской деятельности;

женщина эффективнее мужчины;

мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но имеют разный деловой стиль, и их эффективность зависит от многих других условий;

половая принадлежность работника не имеет никакого влияния на эффективность труда.

Рассмотрим каждую из этих точек зрения.

Первая точка зрения. Мнение о том, что мужчина в деле более эффективен, нежели женщина, является довольно распространенным, причем придерживаются его не только мужчины, но и женщины. Аргументы в поддержку данной позиции называются следующие:

мужчина имеет более логичное и дисциплинированное мышление, нежели женщина;

мужчина строит деловые отношения на основе объективных критериев (полезности, сотрудничества, необходимости), а женщина — на основе субъективных критериев (симпатии, интуиции, настроения);

мужчина имеет более высокую стрессоустойчивость, нежели женщина, способен сохранять самообладание и принимать решения в напряженных, неопределенных и опасных ситуациях;

мужчина имеет большую эмоциональную и физическую выносливость, нежели женщина, может более длительное время эффективно работать;

мужчина имеет значительно больше времени, которое он может посвятить работе и карьере, нежели женщина, поскольку он не отвлекается на длительный срок в связи с материнством и семейными обязанностями.

Особенно критично оцениваются такие черты женского характера, как эмоциональная неустойчивость, субъективность в оценке и непрогнозируемостъ поведения, а в отношении женщин-руководителей — склонность либо к гиперопекающему, материнскому стилю управления, либо к излишне авторитарному, жесткому стилю, направленному на подавление и тотальный контроль за деятельностью подчиненных.

Следует заметить, что позиция, согласно которой мужчина в работе оценивается как более эффективный, нежели женщина, разделяется и многими мужчинами-психологами. Например, анализируя проблему эффективности управленческого труда, Р. Л. Кричевский приводит такие факты наблюдений, отраженные в зарубежной литературе:

наличие у мужчин лидерского потенциала и его отсутствие у женщин;

проявление у мужчин большей активности, амбициозности и стремления к доминированию, нежели у женщин.

Признавая некоторую неопределенность в оценке вопроса о сравнительной деловой эффективности мужчин и женщин, Кричевский делает следующий вывод: «Ну, а вообще говоря, пока что трудно сказать, кто более эффективен в должности руководителя: мужчина или женщина. Слишком невысок, даже если и не прибегать к официальной статистике, процент женщин-руководителей сравнительно с представительством на этом посту сильной половины рода людского. И к тому же не знаю, согласится ли со мной читатель или нет, изначальная ориентация женщины, на мой взгляд, — все-таки скорее на эмоциональный климат в семье, нежели на менеджерство в социальной организации».

Обратимся к рассмотрению второй точки зрения, сторонники (точнее, сторонницы) которой утверждают, что в работе женщина может быть эффективнее мужчины. При этом называются два необходимых и взаимоисключающих друг друга условия для того, чтобы женщина вышла вперед.

Во-первых, женщина может стать эффективнее мужчины, если она в своей работе сможет развить и использовать сугубо женские качества, которые не так ярко присутствуют у мужчин и которые связаны с межличностным общением:

интуицию;

способность к изощренной политике в деловых отношениях;

женское обаяние;

умение тонко подстраиваться в коммуникативных взаимодействиях.

Кроме того, как показал кризис 17 августа 1998 г., в неопределенных и нестабильных условиях для сохранения своего места работы женщина способна проявить большую гибкость и уступчивость, нежели мужчина. Она легче и без особых эмоциональных проблем переходила на более низкий должностной статус, уходила в другую профессиональную сферу, обращалась за помощью в трудоустройстве, нежели мужчина. В результате она чаще сохраняла возможность работы и заработка, а мужчина чаще оставался без работы и средств к существованию.

Во-вторых, утверждается, что женщина может стать успешнее мужчины, если она, наоборот, откажется от женского стиля в деловом общении, разовьет у себя и начнет использовать сугубо мужские качества: решительность, стрессоустойчивость, объективность, дисциплинированность, преданность делу, трудоголизм. Следует заметить, что, формируя в себе мужские черты характера, женщина часто проявляет мужской стиль делового общения и поведения даже более ярко и напряженно, нежели мужчина. Она становится более решительной, эмоционально устойчивой к стрессу, объективной, дисциплинированной, преданной своему делу и отдающей большую часть своего жизненного времени работе, нежели ее коллега-мужчина.

Особенно это характерно для эмансипированных деловых женщин, имеющих выраженную конкурентную установку относительно мужчин. Энергию, азарт и мотивацию, ведущие их к успеху, они черпают в противопоставлении себя мужчинам, стремлении доказать им, что они — умнее и сильнее мужчин.

Третья точка зрения, проявляющаяся в сравнительной оценке эффективности мужчины и женщины в деловой сфере, содержит утверждение, что мужчина и женщина имеют одинаковую эффективность, но разный деловой стиль.

Мужчина в своей работе больше направлен на предметно-содержательные аспекты труда, конкуренцию на рынке, а также на получение прибыли.

Женщина предпочитает межличностное общение и социально-психологические стороны работы (организацию позитивной атмосферы в коллективе, построение корпоративной культуры в организации, разработку средств поддержки и развития персонала).

Четвертая точка зрения в дискуссии, кто в работе более эффективен, мужчина или женщина, проявляется в зачеркивании фактора пола в его возможности влиять на успешность профессиональной деятельности работников. Утверждается, что не имеет значения, кто конкретно работает, мужчина или женщина, главное, чтобы работник обладал профессиональными знаниями, опытом, дисциплинированностью и преданностью компании.

Отмечается также, что при наличии высокоразвитого интеллекта, энергии и активности, высокого уровня трудовой мотивации и организованности происходит как бы «обмен» психологическими характеристиками между мужчинами и женщинами, обычно считающимися сугубо мужскими или сугубо женскими. А именно: в своей работе одаренные мужчины, не утрачивая мужского стиля, начинают проявлять такие традиционно женские качества, как умение общаться, интуицию, политическое «чутье» и внимание к человеческому фактору. Женщины, соответственно, не отказываясь от женского стиля деятельности, становятся решительными, амбициозными и стремятся к лидерству и успеху.

Каждая из описанных выше точек зрения о влиянии пола работника на его успешность, распространенных в отечественной деловой практике, аргументированна и имеет право на существование. Особенно если учесть, что возникновение этих позиций в общении служащих и руководителей связано с их индивидуальным профессиональным опытом, то можно говорить о следующих тенденциях в выборе точки зрения на «фактор пола».

Если деловой мужчина уверен в себе и чаще встречает в своей работе успешных женщин-профессионалов, то, как правило, он придерживается третьей или четвертой позиции.

Если же мужчина испытал излишне директивный стиль управления, несправедливо негативную оценку со стороны женщины-руководительницы или пережил тяжелый конфликт в работе с женщиной-коллегой, то он выражает первую точку зрения. Более того, при поиске новой работы он стремится избежать ситуации, в которой ему бы пришлось работать под началом женщины-руководительницы или в коллективе, состоящем только из женщин.

Так же и женщина. Если на своем профессиональном пути она встретила достойных мужчин-руководителей или мужчин-коллег, имеющих высокую квалификацию и не отрицающих ее способности успешно трудиться, она лояльно относится к мужчине и стремится к сотрудничеству с ним.

Если же в своей работе она столкнулась с мужским шовинизмом, негативной оценкой своего труда только по половому критерию, то она стремится во что бы то ни стало конкурировать с мужчинами и провозглашает, что женщина всегда и везде более эффективна, нежели мужчина.

И последнее замечание. Очевидно, что менее выраженная профессиональная успешность женщин связана не столько с их детородной функцией, сколько с тем, что женщины имеют более низкую самооценку и более низкий уровень притязаний, нежели мужчины. Женщины чаще смиряются с более низким должностным положением, с меньшей заработной платой за труд, одинаковый с мужчиной, с меньшими карьерными перспективами и более жесткой критикой со стороны руководства.

В молодые годы за юношами и девушками закрепляется полоролевой стереотип в условиях социального ожидания окружающих. Так, отмечается, что юноши в три раза чаще проявляют агрессию и стремление к делинквентному поведению, нежели девушки. При этом, несмотря на то что девушки реже нарушают социальные нормы, если факт нарушения все же имеет место, у девушек он более остро выражен, нежели у юношей. Тем не менее девушки, в свою очередь, чаще склонны к тревожности, депрессивным переживаниям и страхам, нежели юноши.

Следует специально отметить, что различия в степени агрессивности поведения мужчин и женщин связаны не столько с особенностями их биологической природы, сколько с тем, что в период взросления женщины чаще подавляют свою агрессивность. В тех условиях, в которых женщины уверены в своей правоте и не боятся наказания, они становятся не менее агрессивными, нежели мужчины.

Мужской стиль поведения понятен и предсказуем — это активный, умный и сильный стиль. Женский стиль поведения в настоящее время непонятен. Поэтому женщина сама должна решить, какой на работе и в жизни она будет — сильной или слабой, умной или подчеркнуто глупой, активной или пассивной. Следовательно, женский стиль поведения менее предсказуем, нежели мужской.

Для взрослых мужчин и женщин характерно, что математическая и формальная логика больше развита у мужчин, а вербальная логика — у женщин. В общении женщины имеют больший словарный запас, нежели мужчины, проявляют больше активности и ясности в изложении своих мыслей.

В межличностных отношениях мужчины чаще проявляют экстраверсию, а женщины — дружелюбие, мужчины ориентируются на критерий социальной справедливости, а женщины, чаще проявляя эмпатию, — на заботу о других. Причем в течение своей жизни мужчины учатся чувствовать другого человека (обучаются эмпатии), а женщины, наоборот, «разучиваются», поскольку она мешает психологической адаптации.

Поведение мужчин в стрессовой ситуации характеризуется тем, что они не концентрируются на проблеме, пытаясь переключиться на другую деятельность или физическую активность. Женщина чаще фокусируется на проблеме с целью все тщательно обдумать, с чем и связана ее большая уязвимость к стрессу, нежели у мужчины.

Мужчины имеют более развитую способность к пространственной ориентировке, нежели женщины, что одни исследователи связывают с гипотезой о функциональной асимметрии мозга, а другие — с социальными условиями воспитания.

Таким образом, мы видим, что четких, проверенных специальными исследованиями различий между мужчинами и женщинами совсем не много. При этом можно с уверенностью говорить именно о доминирующем влиянии социального, а не биологического фактора на различия в поведении мужчин и женщин (социальных ожиданий и стереотипов).

На наш взгляд, социальные условия в настоящее время в России таковы, а опыт совместной работы мужчин и женщин в решении политических, социальных, психологических, экономических и производственных проблем так обширен и длителен, что нужно говорить не о противостоянии мужчин и женщин в деловой сфере. Необходимо искать средства и способы равноправного сотрудничества мужчин и женщин на основе принципа дополнительности: в тех ситуациях, которые «вытягивает» мужчина, он должен взять на себя основную ответственность, а в тех, к которым более «приспособлена» женщина, — она. И каждый раз форму и способы сотрудничества следует искать в условиях конкретной ситуации и с учетом индивидуальных особенностей участвующих в ней персоналий, как мужчин, так и женщин.