

Woman in Russian Society
2019. No. 4. P. 80—87
DOI: 10.21064/WinRS.2019.4.7

Женщина в российском обществе
2019. № 4. С. 80—87
ББК 60.832.1
DOI: 10.21064/WinRS.2019.4.7

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ГЕНДЕРНАЯ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

Е. А. Смирнов, М. В. Рослякова

Ивановский филиал, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ, г. Иваново, Россия, maros.70@mail.ru

Статья посвящена проблеме повышения управленческого ресурса руководителя в условиях постиндустриального общества. Рассматриваются существенные характеристики эмоционального интеллекта, его роль в управлении высококвалифицированным профессиональным коллективом. Обосновывается целесообразность расширения уровней эмоционального интеллекта путем добавления такого компонента, как гендерная чувствительность. Дается характеристика индикаторов гендерной чувствительности руководителя, которые позволяют прогнозировать влияние принимаемых решений на производительность труда и социальное настроение коллектива. Авторы приходят к выводу, что соединение рационального стиля управления с эмоциональным интеллектом и гендерной чувствительностью руководителя способно сформировать эффективную модель управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, гендерная чувствительность руководителя как компонент управленческого ресурса, гендерный подход в управлении, гуманистический подход к управлению коллективом.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND GENDER SENSITIVITY AS PART OF LEADER'S WORK: MODERN APPROACHES

E. A. Smirnov, M. V. Roslyakova

Ivanovo Branch, Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration, Ivanovo, Russian Federation, maros.70@mail.ru

The article deals with a problem of utilizing the leader's managerial resource in the most effective way in the post-industrial society. Here the authors review the essential features of emotional intelligence that is considered a method to effectively manage a high-quality professional team. The authors are also giving proof to the practicability of expanding emotional intelligence levels by means of adding a "gender sensitivity" component. A definition is given to the leader's gender sensitivity indicators that allow forecasting the impact of decisions

made by the leader on work performance and social sentiment within the team. The authors of the article eventually come to the conclusion that rational leadership combined with emotional intelligence and gender sensitivity might form an effective model for human capital management.

Key words: emotional intelligence, leader's gender sensitivity as a managerial resource component, gender-based leadership approach, humanistic approach to managing a team.

Время экономических и технологических перемен, цифровизация профессий, повышение роли человеческого капитала в экономических и социальных преобразованиях требуют новых форм взаимодействия между руководителями и подчиненными. На смену административным методам управления и принципу «Ничего личного — только бизнес» приходят бихевиористские подходы к управлению. В отчете Всемирного экономического форума (Давос, Швейцария, 2016 г.) «Будущее рабочих мест» прогнозируется, что к 2020 г. одним из основных навыков, желательных для большинства профессий, будет эмоциональный интеллект. Потребуется обязательное дополнение технических навыков — программирования, эксплуатации оборудования, контроля — навыками социальными [The Future of Jobs, 2016].

В современном управлении человеческий капитал рассматривается в качестве главного ресурса организации, соответственно возрастает внимание к уровню управленческого ресурса руководителя. Под управленческим ресурсом понимается способность воздействовать на организацию с целью изменения ее состояния, показателей функционирования, результатов деятельности. Источником управленческого ресурса выступает руководитель, обладающий определенными знаниями, навыками и опытом в управлении производственными процессами и человеческими ресурсами. В современной научной литературе, центрах обучения и развития крупных компаний все активнее обсуждается концепция развития у руководителей и ведущих менеджеров эмоционального интеллекта как способности налаживать эффективные социальные связи в коллективе.

Под эмоциональным интеллектом понимается совокупность некогнитивных способностей, знаний и компетентностей, дающих человеку возможность успешно справляться с жизненными ситуациями.

Р. Бар-Он выделяет пять сфер эмоционального интеллекта, в каждой из которых отмечает специфические навыки. Они включают (см.: [Савенков, 2018]):

- самопознание (осознание собственных эмоций, самоуважение, самореализация, независимость);
- навыки межличностного общения (способность устанавливать конструктивные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание);
- способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость);
- умение управлять стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, контроль эмоций);
- преобладающее настроение, оптимизм.

Первые работы, посвященные эмоциональному интеллекту, появились в последней четверти XX в. П. Сэловей и Дж. Мэйер рассматривали изучаемый феномен как способность контролировать собственные эмоции, идентифицировать свои эмоции и эмоции других людей, использовать полученную информацию для определения дальнейших действий (см.: [Сергиенко, Ветрова, 2009]). Значительный вклад в изучение и популяризацию понятия эмоционального интеллекта внес Д. Гоулман [Гоулман, 2018]. Отечественные ученые в области психологии и управления человеческими ресурсами изучают развитие эмоциональной компетентности руководителя в различных профессиональных сферах: образовании, технологической сфере, политике, управлении.

Становятся популярными исследования различий в проявлении эмоционального интеллекта у руководителей-мужчин и руководителей-женщин [Щелкунова, 2001; Силенко, Семеновских, 2018; Давыдова, 2010; Юрьева, 2018; Болдырева, 2012]. Знакомство с выводами ученых показывает, что большинство из них при анализе проявлений эмоционального интеллекта у мужчин и женщин придерживаются полоролевого подхода, заранее приписывая руководителям тот или иной стиль управления в соответствии со сложившимися в обществе гендерными стереотипами. Так, в работе Н. В. Болдыревой «Особенности управления персоналом на основе гендерных различий» отмечается, что для женщин-руководителей характерна высокая эмоциональность, мужчин-руководителей отличает применение административных мер. По мнению автора, женщины негативно воспринимают любые перемены, а в мужском коллективе наблюдается соперничество и т. д. [Болдырева, 2012]. В исследовании Н. И. Даниловой прямо указывается, что женский подход к управлению характеризуется как гуманный менеджмент, что женщины чаще мужчин включают в суждения другие точки зрения и мысли. У мужчин-руководителей эти качества не отмечаются [Данилова, 2009: 283]. В монографии М. В. Щелкуновой «Управление женским персоналом» подчеркивается, что в третьем тысячелетии следует придерживаться концепции гендерного равноправия. Однако, рассматривая специфические особенности трудовой адаптации женщин в коллективе, автор приписывает им такие психофизиологические характеристики, как эмоциональность, тревожность, обидчивость, ссылаясь на труд сторонника концепции мизогинии О. Вейнингера «Пол и характер» [Щелкунова, 2001: 76]. Известный специалист в области управления персоналом В. Р. Веснин, характеризуя специфику деловых качеств у женщин-руководителей, отмечает, что они хуже мужчин адаптируются на руководящих должностях, менее психически устойчивы, не могут приспособиться к стереотипу управления, скроенному по мужской модели, поэтому им приходится или ломать себя, или пытаться утвердить женский стиль управления [Веснин, 2013: 459—460].

Имеют ли данные рассуждения какое-либо отношение к концепции эмоционального интеллекта? Полагаем, что имеют, однако не в том ракурсе, в каком были сформулированы авторами.

Обозначим свою позицию. Подчеркивая специфические психологические качества женщин, не имеющие объективного обоснования, ученые оказываются в плену устоявшихся представлений о предназначении полов, которые оправдывают гендерную асимметрию в сфере управления. На современном рынке труда

женщины составляют 49 % профессионально занятых граждан, уровень их профессионального образования равноценен данному уровню у мужчин [Женщины и мужчины России... , 2018: 71, 97]. Вместе с тем количество женщин-руководителей распределено неравномерно по отраслям промышленности и социальной сферы. Так, среди директоров школ женщины составляют 74 % [Женщины и мужчины России... , 2014: 72], среди руководителей IT-компаний их единицы. Сложившаяся в России гендерная асимметрия в сфере управления имеет не биологические, а глубокие социальные корни, идущие из XX в.: женщины сосредоточены в менее престижных и менее оплачиваемых отраслях; общество продолжает следовать стереотипу «Действуешь как руководитель — действуй как мужчина»; государство не предпринимает эффективных мер по снятию с женщин хотя бы части семейных обязанностей, что затрудняет их карьерное продвижение. Полагаем, что противопоставление работающих мужчин и женщин по уровню эмоциональности и профессиональным качествам означает применение руководителем полоролевого подхода, основанного на гендерных стереотипах. В то же время отказ от такого противопоставления дает возможность сосредоточиться на развитии деловых и профессиональных качеств сотрудников, которые необходимы руководителю любого пола для эффективного управления.

Поскольку эмоциональный интеллект рассматривается как технология повышения эффективности управления, полагаем целесообразным добавить к компонентам, составляющим данный интеллект, гендерную чувствительность, под которой понимается способность руководителя замечать ситуации гендерного неравенства в коллективе, умение противостоять дискриминационным действиям сотрудников по признаку пола, не допускать гендерного неравенства в отношениях с подчиненными. Гендерная чувствительность руководителя и его социальные навыки общения могут способствовать эффективному управлению взаимоотношениями, развитию умения понимать состояние работающих мужчин и женщин и мотивы их поведения.

Необходимость отказа от полоролевого подхода и распространения гендерно-ориентированного стиля управления обосновывается зарубежными и отечественными учеными и практиками. Американский психолог Ш. Берн пишет, что воспитание и существующие социальные нормы поощряют проявление эмоциональности, эмпатийного поведения у женщин и подавляют эмпатийную отзывчивость у мужчин. Общество уверовало в особые качества мужчин и женщин, качества, которые обосновывают их определенные социальные роли [Берн, 2001: 102]. Известный социолог М. Киммел, анализируя процессы гендерной дискриминации на рынке труда, отмечает: «Быть компетентным, агрессивным и честолюбивым на рабочем месте значит подтверждать определенный гендер, который сообразуется с мужским гендером. А успешные женщины гендерно-несообразны и тем самым разрушают свою женскую идентичность» [Киммел, 2006: 280].

Ученых поддерживают женщины-предпринимательницы, испытавшие на себе действие гендерных стереотипов. Так, операционный директор Facebook Ш. Сэндберг пишет, что стереотипы отпугивают девушек от технических специальностей, в результате женщины редко решаются изучать дисциплины, связанные с компьютерами. Она отмечает: «Страх лежит в основе множества преград, с которыми сталкиваются женщины. Страх не понравиться. Страх сделать

неправильный выбор. Страх переоценить собственные силы. Страх критики. Страх не справиться» [Сэндберг, Сквелл, 2014: 34]. Не менее убедительно рассуждает о проблемах самореализации женщин в сфере занятости М. Гейтс, супруга известного предпринимателя Б. Гейтса, в своей книге «Момент подъема». Она отмечает, что «на рынках труда по всему миру женщин заставляют чувствовать, что они недостаточно способны или умны», а сложившиеся стереотипы не дают им понять, что «несоответствие нормам рабочей культуры — это не их вина, а культурный факт». Именно по причине гендерных предрассудков, считает М. Гейтс, женщины могут быть менее целеустремленными и неуверенными в себе. Страх столкнуться с негативной реакцией на «неспособность приспособиться к существующим гендерным нормам» отталкивает женщин от самореализации [Gates, 2019: 221—222, 231].

Известный ученый в области психологии И. С. Клецина одна из первых сформулировала определение понятия «гендерная компетентность» и обосновала его актуальность для преодоления неравенства в сфере управления. По ее мнению, понятие «гендерная компетентность» выступает характеристикой, позволяющей личности не быть субъектом и объектом ситуаций гендерного неравенства. Гендерно-компетентный руководитель владеет базовыми идеями гендерного подхода, способен анализировать и выделять ситуации гендерного неравенства и формировать партнерскую модель отношений между сотрудниками, мужчинами и женщинами [Клецина, 2007]. В учебном пособии «Гендерный подход в деятельности государственных и муниципальных служащих» под редакцией О. А. Хасбулатовой отмечается, что гендерная чувствительность должна стать неотъемлемой чертой эффективного руководителя, его способностью действовать на основе эгалитарных ценностей, уважения прав личности независимо от пола [Гендерный подход... , 2007: 90]. В монографии В. Г. Зазыкина, Е. А. Смирнова и Ю. В. Синягина все методы психологической оценки персонала, определения его личностного потенциала, мотивации деятельности рассматриваются без деления работников по половому признаку [Зазыкин и др., 2014].

Было бы неправомерно утверждать, что профессионально занятые мужчины и женщины имеют идентичные гендерные характеристики. Поскольку женщины выполняют репродуктивную функцию, нередко совмещают трудовую деятельность с семейными обязанностями, речь должна идти об учете этой специфики работающих женщин и обеспечении равных возможностей для самореализации в оплате труда, карьере продвижении, повышении квалификации. Среди технологий решения проблемы можно выделить сохранение рабочего места женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, обеспечение при необходимости гибкого графика работы, предоставление возможности получить услуги коуча или продолжить профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве ребенка в дошкольное учреждение и т. д.

Безусловно, изложенные соображения об использовании эмоционального интеллекта в сфере управления с позиции гендерного подхода требуют дальнейшего обоснования, поскольку проблемное поле исследований находится в стадии формирования. Обобщая сказанное, следует отметить, что результаты исследований могут быть востребованы в управленческой деятельности, а также при подготовке кадров руководителей.

Библиографический список

- Берн Ш.* Гендерная психология. СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. 320 с.
- Болдырева Н. В.* Особенности управления персоналом на основе гендерных различий // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. № 25. С. 219—223.
- Веснин В. Р.* Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2013. 688 с.
- Гендерный подход в деятельности государственных и муниципальных служащих: учебное пособие / под ред. О. А. Хасбулатовой. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2007. 150 с.
- Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект: почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 535 с.
- Давыдова Ю. В.* Гендерный аспект изучения эмоционального интеллекта подростков // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Психология и педагогика. 2010. № 4. С. 113—118.
- Данилова Н. И.* Содержание и принципы гендерного управления // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 99. С. 281—286.
- Женщины и мужчины России, 2014: статистический сборник / Росстат. М., 2014. 217 с.
- Женщины и мужчины России, 2018: статистический сборник / Росстат. М., 2018. 241 с.
- Зазыкин В. Г., Смирнов Е. А., Синягин Ю. В.* Оценка персонала современной организации. Иваново: Иваново, 2014. 224 с.
- Киммел М.* Гендерное общество. М.: РОССПЭН, 2006. 464 с.
- Клецина И. С.* Развитие гендерной компетентности государственных и муниципальных служащих в процессе гендерного образования // Женщина в российском обществе. 2007. № 3. С. 60—65.
- Савенков А. И.* Структура социального интеллекта // Современная зарубежная психология. 2018. Т. 7, № 2. С. 7—15.
- Сергиенко Е. А., Ветрова И. И.* Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера — Сэловея — Карузо (MSCEIT V2.0) // Психологические исследования. 2009. № 6. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 30.10.2019).
- Силиенко А. В., Семеновских Т. В.* Гендерные особенности эмоционального интеллекта в юношеском возрасте // Актуальные проблемы психолого-педагогического образования. Сургут, 2018. С. 37—41.
- Сэндберг Ш., Сквелл Н.* Не бойся действовать: женщина, работа и воля к лидерству: пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2014. 284 с.
- Щелкунова М. В.* Управление женским персоналом. М.: МЗ-Пресс, 2001. 224 с.
- Юрьева О. В.* Гендерные различия в проявлении эмоционального интеллекта // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии: компетентностный подход. 2018. Т. 1. С. 277—281.
- Gates M.* The Moment of Lift. New York: Flatiron Books, 2019. 273 p.
- The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution: Report / WEF. 2016. January. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (дата обращения: 30.02.2019).

References

- Bern, Sh. (2001) *Gendernaia psikhologiya* [Gender psychology], St. Petersburg: Praïm-Evroznak.
- Boldyreva, N. V. (2012) Osobennosti upravleniia personalom na osnove gendernykh razlichii [Features of personnel management based on gender differences], *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk*, no. 25, pp. 219—223.
- Danilova, N. I. (2009) Soderzhanie i printsipy gendernogo upravleniia [Content and principles of gender management], *Izvestiia Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A. I. Gertsena*, no. 99, pp. 281—286.
- Davydova, Iu. V. (2010) Gendernyi aspekt izucheniia emotsional'nogo intellekta podrostkov [The gender aspect of the study of emotional intelligence of adolescents], *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov, seriia Psikhologiya i pedagogika*, no. 4, pp. 113—118.
- Gates, M. (2019) *The Moment of Lift*, New York: Flatiron Books.
- Goulman, D. (2018) *Emotsional'nyi intellect: Pochemu on mozhet znachit' bol'she, chem IQ* [Emotional intellect: Why can it mean more than IQ], Moscow: Mann, Ivanov i Ferber.
- Iur'eva, O. V. (2018) Gendernye razlichii v proiavlennii emotsional'nogo intellekta [Gender differences in the manifestation of emotional intelligence], *Formirovanie gumanitarnoi sredi v vuze: Innovatsionnye obrazovatel'nye tekhnologii: kompetentnostnyi podkhod*, no. 1, pp. 277—281.
- Khasbulatova, O. A. (ed.) (2007) *Gendernyi podkhod v deiatel'nosti gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh: Uchebnoe posobie* [Gender approach in the activities of state and municipal employees: Manual], Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet.
- Kimmel, M. (2006) *Gendernoe obshchestvo* [Gender society], Moscow: ROSSPĒN.
- Kletsina, I. S. (2007) Razvitie gendernoï kompetentnosti gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v protsesse gendernogo obrazovaniia [Development of gender competence of state and municipal employees in the process of gender education], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 60—65.
- Savenkov, A. I. (2018) Struktura sotsial'nogo intellekta [The structure of social intelligence], *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiya*, vol. 7, no. 2, pp. 7—15.
- Sëndberg, Sh. (2014) *Ne boisia deïstvovat': Zhenshchina, rabota i volia k liderstvu* [Do not be afraid to act: Woman, work and the will to lead], Moscow: Al'pina Publisher.
- Shchelkunova, M. V. (2001) *Upravlenie zhenskimi personalom* [Female staff management], Moscow: MZ-Press.
- Silienko, A. V., Semenovskikh, T. V. (2018) Gendernye osobennosti emotsional'nogo intellekta v iunosheskom vozraste [Gender characteristics of emotional intelligence in adolescence], in: *Aktual'nye problemy psikhologo-pedagogicheskogo obrazovaniia*, Surgut, pp. 37—41.
- The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution: Report*, WEF, January 2016, available from http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf (accessed 30.02.2019).
- Vesnin, V. R. (2013) *Upravlenie chelovecheskimi resursami: Teoriia i praktika: Uchebnik* [Human Resource Management: Theory and Practice: Textbook], Moscow: Prospekt.
- Zazykin, V. G., Smirnov, E. A., Siniagin, Iu. V. (2014) *Otsenka personala sovremennoi organizatsii* [Assessment of the staff of a modern organization], Ivanovo: Ivanovo.

Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2014: Statisticheskii sbornik (2014) [Women and men of Russia, 2014: Statistical digest], Moscow: Rosstat.

Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2018: Statisticheskii sbornik (2018) [Women and men of Russia, 2018: Statistical digest], Moscow: Rosstat.

Статья поступила 02.08.2019 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Смирнов Евгений Александрович — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теории управления, директор, Ивановский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Иваново, Россия, smirnov@ranepa.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Head of the Department of Management Theory, Director, Ivanovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ivanovo, Russian Federation).

Рослякова Марина Владимировна — кандидат исторических наук, доцент кафедры теории управления, Ивановский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Иваново, Россия, maros.70@mail.ru (Cand. Sc. (History), Associate Professor at the Department of Management Theory, Ivanovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ivanovo, Russian Federation).