

У профессии медика нет четкой гендерной ориентации, как, например, у работы швеи или прораба, когда в само название профессии уже заложен половой признак. При этом, по статистике, 57-78% занятых в сфере здравоохранения – женщины. А это значит, что больницы, клиники, медицинские кафедры и центры живут по неписанным законам женского коллектива.

Между нами, девочками

Особенности управления женским коллективом

С какими трудностями сталкивается его руководитель? Почему женщиной нельзя прямолинейно командовать? Каковы типично «девчачьи» рабочие конфликты? На эти и другие вопросы отвечает член-корреспондент Академии педагогических наук Украины, заведующий кафедрой психологии и педагогики Киевского национального лингвистического университета, доктор психологических наук, практикующий психотерапевт Александр Федорович Бондаренко.

? Специальный раздел психологии посвящен изучению отношений в группах людей, в частности тому, как распределяются роли в коллективах. Есть ли общие закономерности для всех организованных сообществ или «в каждой избушке – свои погремушки»?

– Если говорить о ролях, то одна психологическая закономерность обязательно проявляется в любом коллективе, будь он женским, мужским или смешанным: в каждой группе людей – случайной (компания на вечеринке) или постоянной (профессиональная команда) – происходит деление на амплуа и ранги. К примеру, собралось 20 человек на пикник. Спустя какое-то время можно увидеть, как намечаются роли: обязательно будет лидер, сообщники (группа близких по духу людей), найдутся отстраненные (они пассивны, словно наблюдают за процессом со стороны) и отверженные (те, кто в силу разных причин чувствуют себя чужими). Группа сообщников самая многочисленная, в ней тоже распределяются роли: в ситуации пикника один будет нарезать бутерброды, второй – следить за костром, третий – петь под гитару. Если речь идет о рабочих моментах, то один генерирует идеи, второй – их критикует, третий – молча исправляет чужие огрехи – и таких дробных ролей много.

Проводились любопытные исследования, и оказалось, что если взять и разделить один коллектив на две равные по численности группы, то в каждой из них скоро сформируются точно такие же ролевые отношения.

? Какова роль мужчины в женском коллективе? Это раздражитель, стимулятор, объект соревнования за привлечение его внимания?

– Как правило, женщины соревнуются за внимание босса, а не равного по рангу коллеги, ведь для представительниц слабого пола очень важен статус мужчины. Кстати, ситуация, когда мужчина возглавляет женский коллектив, отнюдь не комедийна и абсолютно не проблематична, как это любят представлять в кино. Во-первых, для женщины естественно ощущать руководство мужчины, подчиняться ему и перекладывать на него ответственность в критических ситуациях. А во-вторых, мудрый мужчина-начальник всегда может успокоить пребывающую в состоянии тяжелой истерики подчиненную.

? Ситуация «женщина-босс в женском коллективе» менее естественна?

– Почему же, такая расстановка сил тоже вполне естественна, ведь в славянской культуре популярна роль хозяйки-большухи – женщины, которая всех кормит, за всеми смотрит, улаживает конфликты. Просто эта ситуация не столь однозначна и сценариев ее развития гораздо больше, чем в варианте «женский коллектив и босс-мужчина».

Сложность в том, что женщине-руководителю необходимо развивать в себе мужское начало, что противоречит ее природе. Особенно сложно развивать маскулинные черты женственным, чувственным, склонным к сопереживанию начальницам. Однако делать это необходимо: чтобы быть результативным боссом, надо опираться на мужское начало – стратегически мыслить, правильно формулировать задачи, эффективно организовывать рабочий процесс.

Порой женщине-боссу нужно проявить жесткость, бескомпромиссность, выдержку, не поддаваться эмоциям, что многим делать трудно. Ведь сама природа прекрасного пола предполагает эмоциональность, обидчивость, переменчивость в настроениях, восприятие мира не инструментально (полезно – бесполезно), а по вкусовым предпочтениям (нравится – не нравится).

Женщина-руководитель нередко страдает от диссонанса социальной и личной ролей: дома, под боком у мужа, она мягкая и беззащитная, а на работе – властная и непререкаемая. Сбалансировать эти две роли сложно, зачастую

женщина и дома становится «начальником», что, конечно же, мужу не нравится. Пожалуй, самая главная трудность для женщины-руководителя – это то, что четких механизмов управления женским коллективом просто не существует, и психологи давно в этом убедились.

? А способы управления мужским коллективом есть?

– Конечно, и весьма прямолинейные. Первый – всех построить, заявив: «Я главный, я знаю, как надо, всем меня слушаться!». Второй – четко задать цель, расписать схемы ее достижения и ждать успеха. Не дождавшись результатов, опять всех построить, наорать, пригрозить, короче говоря, разобраться с нерадивым подчиненным по-мужски.

В женском коллективе эти механизмы не работают, потому что женщины в отличие от мужчин никакого почтения к рангам не испытывают и поговорку «Я начальник – ты дурак, ты начальник – я дурак» абсолютно не воспринимают. Мужчина уважает саму должность начальника и с готовностью подчиняется более высокому статусу, женщина – нет. Она уважает не «кресло», а личность, и только в том случае, если найдет убедительные аргументы в пользу уважения, а не просто потому, что эта личность – босс. Поэтому женщине, возглавляющей дамский коллектив, необходимо не давить авторитетом, а выстраивать индивидуальные отношения с каждой из коллег, помня о том, что универсальных средств общения с женщиной-подчиненной не существует.

Чтобы управлять женским коллективом, нужно хорошо почувствовать каждую подчиненную, составить на нее психологическое досье и незаметно, деликатно использовать в руководстве те стимулы, которые желательны именно для нее; говоря научным языком, повышать психологический статус подчиненной.

? Каким образом?

– Например, амбициозную женщину нужно хоть немного, но повысить в должности (сделать «выше всех»); испытывающую финансовые затруднения – мотивировать возможностью заработка; неуверенную в себе регулярно подбадривать похвалой... Цель – дать сотруднице возможность чувствовать себя царицей в своем маленьком царстве: у одной лучше получается то-то, у другой то-то, и надо каждой поручать то, в чем она наиболее продуктивна. Я бы назвал такой принцип управления женским коллективом механизмом женской солидарности.

Если боссу-мужчине трудно составить подобное психологическое досье на сотрудниц, то женщине-руководителю не составит труда оценить своих подчиненных, даже если они замкнуты и неохотно делятся подробностями личной жизни.

Женские коллективы в силу цикличности женской природы ритмичны – они то замирают, впадая в релаксацию, то вдруг сосредотачиваются и совершают подвиг. Причем дружно, все, как одна. Руководителям эту пульсацию надо учитывать, не бояться ее, а использовать во благо: например, планировать ответственные дела на период активности.

? Что касается женской солидарности, мне кажется, это огромное преимущество женского коллектива перед мужским...

– Несомненно. К тому же женская солидарность – гораздо более продуктивный механизм, нежели женское соперничество. Я знаю, что некоторые руководители намеренно подогревают в женском коллективе атмосферу соперничества, рассчитывая, что это подстегнет сотрудниц к более результативной работе. И они жестоко ошибаются! Ведь соперничество в женской среде – это борьба не за лучший результат (как в мужском коллективе), а за производственное впечатление: у кого дороже украшения, у кого круче муж, кто стройнее, кто моложе выглядит и т. п.

Насладиться произведенным впечатлением – сильный, самодовлеющий мотив женщины. Согласитесь, вряд ли мужчине придет в голову просто так, безо всякой причины, прийти на бывшую работу, откуда уволился полгода назад. А женщины, если они хорошо выглядят, если их жизненный уровень возрос за эти полгода, любят забежать в бывший офис – показать себя, похвастаться, словом, произвести впечатление. Так что женское соперничество во всем не помогает работе, даже наоборот, мешает.

Особенно сильное и болезненное женское соперничество бывает в социально неоднородных коллективах: одна может себе позволить сумку за несколько тысяч долларов, а другая – нет. Как психолог считаю: самые солидарные, самые сплоченные женские группы те, где все женщины примерно одного интеллектуального, культурного и социального уровня. Они могут искренне порадоваться как профессиональным достижениям друг друга, так и результатам незаурядного шопинга.

? В женских коллективах – особые конфликты. Интересно, какие?

– Есть несколько типично женских конфликтов. Статусный: женщины терпеть не могут фавориток, поэтому объединяются и плетут интриги против «примы» (самой успешной в профессии коллеги): распускают о ней сплетни, наущивают начальству, выставляя ее в неприглядном свете, специально подличают, чтобы она завалила работу и т. д. Та, понятное дело, в долгу не остается, возмущается, пытается восстановить справедливость – и вражда эта, то затухая, то вспыхивая, может длиться годами.

В случае конфликта зависти самую красивую (самую удачливую в личной жизни, самую харизматичную) не любят именно за то, что она такая безупречная и привлекательная, и начинают ей пакостить. Все действия направлены на то, чтобы разрушить душевное благополучие человека. А как только умница и красавица выйдет из себя, «потеряет лицо», расплачется, подурнеет, вот тогда всем остальным барышням станет легче.

Латентный конфликт – это тихая неприязнь сотрудниц друг к другу. Она редко прорывается наружу и в общем не мешает им общаться, работать, не портит общую атмосферу в офисе. Лучший способ поведения при латентном конфликте – следовать правилу «Не буди лихо, пока оно тихо». Пусть в душе вы недолюбливаете друг друга, но ни в коем случае не надо выяснять отношения, пусть все остается, как есть, иначе ситуация может стать неразрешимой.

Любопытный конфликт – нормативный: вы взяли на работу сотрудницу, а она пренебрегает дресс-кодом, выглядит на вашем фоне чужеродным персонажем. Я бы посоветовал найти предлог и расстаться с этой женщиной, не называя истинной причины, чтобы не обижать. Однако если речь идет о хорошем сотруднике, вы имеете полное право вежливо указать коллеге на эту небольшую проблему и попросить ее решить.

Все перечисленные конфликты разрешимы, с ними можно справиться. Но один типично женский конфликт уладить невозможно – эмоциональный. Вот пришла к вам новая сотрудница, а вас всех от нее просто мулит, вы говорите: «Она, конечно, специалист толковый, но не наш человек, и все тут!». Выход один – сразу же расстаться с этим человеком, потому что для тонко чувствующей женской команды очень важно, чтобы все были «наши», и этим принципом нельзя пренебрегать.

? В чем, на ваш – мужчины и психолога – взгляд, неоспоримые преимущества женского коллектива перед смешанным?

– Прелесть женского коллектива – в особой эмоциональной атмосфере доверительности и взаимопонимания. В мужских коллективах этого приятного климата, как правило, нет, ведь мужчины ориентированы на деятельность, а женщины – на отношения.

Это не означает, что женщины относятся к работе спустя рукава, а мужчины воспринимают друг друга, как бездушные роботы. Но для мужчины коллектив – это прежде всего команда, нацеленная на дело, идею, а для женщины – дружеская компания, готовая в любую минуту прийти на выручку.

Для слабого пола очень важны неформальные отношения между коллегами, вот почему в сплоченных женских коллективах большое значение придается внутреннему кодексу поведения, традициям, совместным чаепитиям и тому подобным сближающим мероприятиям. Энергообмен в сплоченных женских коллективах – потрясающий; вообще, спетый женский коллектив – поистине бронированная сила. Это сверхуспешная команда, которая способна так мобилизовать ресурсы каждого и достичь таких результатов, что мужчинам и не снилось.

Подготовила Виктория Куриленко