

Шлаина В. М.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖЕРА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ СКВОЗЬ ПРИЗМУ СОЦИОНИКИ

В профессиональной культуре менеджера проявлены уровень совершенства менеджера как специалиста (осуществление предметной деятельности) и как управленца (умение определять, что сотрудники должны делать, как они должны это делать и как побудить их к действиям); культура делового общения, внешний вид, умение себя вести и т. д. Зачастую на формирование профессиональной культуры менеджера оказывает влияние культура организации, в которой работает менеджер.

Гендерный аспект менеджмента является весьма актуальным вопросом в психологии менеджмента, ибо невозможно отменить ожидания и требования к мужчинам и женщинам соответствовать устоявшимся социальным представлениям о поведении человека в связи с его анатомическими отличиями.

В психологии сравнение женского и мужского стиля описывается в терминах гендерных различий. Слово «гендер» означает «социальный пол» человека — исторические сложившиеся в социуме общекультурные представления о том, как человек должен себя вести, что делать и каким быть в соответствии со своим биологическим полом.

В то же время информационный (соционический) тип — ТИМ — «не знает» биологических половых различий, зато весьма конкретно детерминирует поведенческие особенности человека. И эту врожденную «данность бытия» (ТИМ) не искоренить, ничем не «исправить» (не надо чинить то, что никогда не было поломано) и лишь в незначительной мере можно «компенсировать» наработкой личностных качеств — для соответствия ожиданиям и требованиям социума (в соответствии своему статусу в этом социуме). Как говорится, «положение обязывает»...

Есть такие типы информационного метаболизма (ТИМы), которые детерминируют поведение, распознаваемое как «мужское» (и тут не важно, кто биологический носитель ТИМа — мужчина или женщина). Понятно, что при этом женщина проявляет себя чаще и больше соответственно ТИМу, даже если её воспитывали, ориентируясь на социальные представления о том «как должно быть». Точно так же есть ТИМы, которые детерминируют поведение, распознаваемое как «женское». И тут уж «страдает» мужчина как носитель ТИМа.

Как всё это соотносится с профессиональной культурой менеджера? Весьма существенно соотносится. Одна из функций менеджера — принимать своевременные решения («постоянно и ежечасно»). При всевозрастающей плотности потока информации *уверенно* принимать решения быстрые, грамотные и правильные человек может только по аспектам «сильных» функций информационного метаболизма. Вот эти решения и окажутся эффективными. Здесь на первый план выступает способность руководителя верно и адекватно обрабатывать информацию.

- **Вот где ТИМ — не заменим!** ☺

Для профессионального руководства это гораздо важнее ожидаемого стиля поведения (или образа мышления, или того, что — по мнению большинства — «должно быть»). Если из трех ориентаций деловой направленности («на себя», «на общение» и «на задачу» — согласно ориентационной анкете Смекала-Кучера) приоритетным будет не «на себя» и не «на общение», а «на задачу» (!), то гендерная принадлежность вообще отходит на задний план. А во главе угла оказывается профессионализм и ответственность. И уровень культуры конкретного менеджера становится важнее, чем «гендерный аспект».

А для преодоления психологических затруднений, связанных с заниженной самооценкой из-за несоответствия социальным ожиданиям, — психологическое просвещение: информи-

рование о соционическом типе, интертипных отношениях, и об эволюционном значении каждого типа информационного метаболизма.

Об авторе:

ШЛАЙНА Вероника Михайловна — преподаватель кафедры международного менеджмента Днепропетровского Национального Университета, магистр соционики. Участник конференций по соционике и автор публикаций в журналах «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология».