

100 банков-членов. «Золотая корона» стала претендовать на роль ведущей платёжной системы не только в регионе, но и в общенациональном масштабе. Кроме Сибири, она представлена в Москве, Сочи и даже в Германии. По объёму операций и средств, привлечённых на картсчета необходимо выделить «Сургутнефтегазбанк», «АК К Обанк», «Омскпромстройбанк», «Сибирский купеческий банк», АКБ «Сибконтакт», «Сибнефтебанк» и «Банк развития».

Следует отметить, и другие развивающиеся проекты. Такие как «Русская карта», инициатором которого стал «Сибирский банк». И «МостКард», проект, который стал реализовываться через филиалы Мост-Банка в Сибири. Внутрибанковские микропроцессорные карточки представили филиалы «Сбербанка России» в Омске и банка «Оптимум» в Новосибирске.

Карточки других признанных международных систем, таких как «Америкэн Экспресс», «Динарс», «Джи-Си-Би» практически отсутствуют на рынке Сибири.

По материалам неопубликованных источников.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

Мингазова А.И., Хайруллина Я.Ф., Хайруллина А.Д.
*Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Казань, e-mail: gazova_06@mail.ru*

Еще лет сорок-пятьдесят тому назад считалось, что женщина полноценным руководителем быть не может. Однако за последние 20 лет общественное сознание подвинулось в пользу гендерного равенства, а среди нас появилось ещё больше женщин-лидеров. Даже в крупных компаниях изменились привычная схема продвижения руководителей и представление о том, какими качествами должны обладать люди, стоящие на верхних ступенях корпоративной лестницы.

В последнее время, в условиях изменения бизнеса, активно стал развиваться интерес компаний к лидерству. Еще несколько десятилетий назад, когда среда бизнеса была относительно стабильной, преобладали высокие организационные структуры, компания могла обходиться одним единственным лидером, который располагался на вершине иерархической пирамиды. Лидер при этом принимал ключевые решения. В настоящее же время из-за роста скорости изменений все организационные решения не могут приниматься только на верхних уровнях управления, возникает потребность в лидерах практически на всех уровнях управления. Указанная потребность приводит к необходимости подготовки лидеров, развития лидерского потенциала личности. Так есть ли взаимосвязь между ростом интереса к привлечению в управлении лидеров и ростом числа женщин на руководящих должностях?

При обсуждении потенциала и психологических задатков мужского и женского лидерства ученые разных специальностей сходятся во мнении, что представительницы женского пола имеют меньше шансов проявить себя в лидерской позиции по сравнению с мужчинами. Женщины боятся преуспеть в деле, потому что подозревают отрицательную оценку со стороны общества, в связи со сложившимися стереотипами.

Однако данные, полученные в результате экспериментальных и практических исследований, проведенных психологом Хорнером, говорят о большем личностном потенциале лидерства у женщин, нежели у мужчин.

Провести сравнительный анализ природы женского и мужского лидерства позволили недавние ис-

следования (2011 г.) Джека Зенгера и Джозефа Фолкмана, ведущих руководителей компании «Zenger/Folkman», консультирующей руководителей по вопросам развития. В ходе исследований была проведена оценка эффективности руководителей обоого пола по компетенциям, больше всего влияющим на общую лидерскую эффективность и на бизнес-результат. Итоги проведенных исследований позволили выявить наиболее важные качества для женщин-лидеров и их конкурентные преимущества [4].

Полученные результаты подтверждают исследования психолога Хорнера: женщины действительно обладают впечатляющими лидерскими навыками. При этом преимущества женщин как руководителей не ограничились их традиционно сильными сторонами, такими, как выстраивание отношений, мотивация, саморазвитие, инициативность, т.е. теми навыками, которые напрямую связаны с такими факторами успеха организации, как развитие и поддержка талантов, удовлетворенность клиентов, вовлеченность сотрудников и т.д. Оказалось, что больше всего женщины превосходили мужчин в таких компетенциях, как проявление инициативы и ориентация на результат, которые традиционно считаются сильными сторонами руководителей-мужчин. Как показало исследование, мужчины значительно превосходили женщин только в одной управленческой компетенции, а именно – в способности развивать стратегическое видение. Объяснить это можно природной склонностью мужчин к образному мышлению. К тому же, поскольку высокий результат в этой компетенции, как правило, показывают лучшие руководители, а доля мужчин среди них больше, то и обобщенный показатель в этой компетенции выше, чем у женщин.

Преимущества женщин в управленческих компетенциях влияют на общую лидерскую эффективность, и зависимость эта прямая: на всех управленческих уровнях женщины более эффективно способны повлиять на бизнес-результат.

Преобладание определенных компетенций определяет преимущественный стиль управления мужчин и женщин. Женский и мужской стили управления имеют существенные различия. Иначе говоря, весь процесс управления имеет «две стороны медали»: женская – ориентирована на взаимоотношения людей между собой, мужская – на решение поставленной задачи. Таким образом, руководитель-мужчина чаще создает «команду», а женщина – «семью». Мужчина по своей натуре больше менеджер, а женщина-лидер. Мужчины более ориентированы на достижение результата, а женщины уделяют больше внимания процессам, поскольку компания для неё, как правило, подобна домашнему очагу, для сохранения которого необходим более детальный и основательный подход в решении задач.

Современные компании в нынешних условиях заинтересованы в налаживании связей с контрагентами, в поддержании устойчивых взаимоотношений с заинтересованными лицами, в постоянном диалоге между сторонами, именно умение сотрудничать, слушать и прислушиваться к мнениям, чувствовать потребности других, принимать решение на основе консенсуса, с учетом мнений сторон и внимание к деталям позволяет женщинам-руководителям принимать правильные решения и вести бизнес эффективно.

В современном обществе женский стиль управления во многих ситуациях предпочтительнее мужского, бизнес все больше ориентируется на демократические принципы управления, преобладающее значение получает сфера услуг с соответствующей ей моделью

деловых отношений, что вполне отвечает женским особенностям ведения бизнеса. Востребованность женского стиля управления определяется также изменениями в самом менеджменте, который сейчас приобретает социотехнический, инновационный, человекоориентированный характер.

Однако, очевидно, что в зависимости от поставленных целей и решаемых задач организациям одинаково могут быть необходимы оба стиля управления – как женский, так и мужской. Гармония нужна во всем, в частности именно при слиянии этих двух различных стилей достигается успех в управлении компаниями.

Именно на примере успешных компаний из списка «Fortune 500» была выявлена тенденция, согласно которой женщин-руководителей за последнее время стало заметно больше, прогресс налицо.

Согласно недавним исследованиям «Catalyst», проведенным в 2013 году, из списка наиболее успешных высших должностных лиц компаний («Fortune CEO»), доля женщин в бизнес-лидерстве на сегодняшний день составляет 4,2% позиций рейтинга «Fortune 500» и 4,5% позиций рейтинга «Fortune 1000». В крупнейших корпорациях женщины все чаще возглавляют комитеты по аудиту, оплате труда, назначениям и корпоративному управлению. Наиболее ощутимая положительная тенденция в составе Совета директоров прослеживается на посту сравнительно новой должности лид-директоров. Это должность, которая нашла наибольшее применение в американских компаниях, позволяющая ограничить власть гендиректора в Совете директоров. В компетентность лид-директоров входит: налаживание связей с акционерами, выбор руководителей комитетов, составление повестки дня собрания Совета директоров, а также регулярные заседания Совета директоров в отсутствие менеджеров компании [3].

Данная тенденция увеличения численности женщин на руководящих позициях прослеживается и в российских компаниях. Согласно исследованиям Pricewaterhouse Coopers (PwC), предлагающей профессиональные услуги в области консалтинга и аудита, доля компаний, имеющих в составе Совета директоров хотя бы одну женщину, уже составляет около 51%.

В результате проведенных исследований были выявлены основные конкурентные преимущества женщин, согласно которым основным преимуществом является высокая работоспособность женщин в отличие от мужчин. Так же в перечне качеств, присущих женщине-лидеру в России, были названы хорошие коммуникативные навыки, умение брать на себя ответственность, выстраивать отношения в команде, и, что интересно, в отличие от зарубежных исследований, российским женщинам характерно хорошее стратегическое мышление. Наименее важными факторами карьерного продвижения женщин были названы внешняя привлекательность, социальные связи и стремление к карьерному росту. (см. график 2) [2, с. 9].

Таким образом, отвечая на поставленный ранее вопрос, исследовав впечатляющие лидерские способности женщин и общую тенденцию, отметим прямую взаимосвязь между ростом интереса компаний к привлечению к управлению женщин-лидеров и ростом числа женщин на руководящих должностях.

Пришло время последовать примеру успешных компаний из списка «Fortune 500», оставить в прошлом гендерные стереотипы в отношении рабочего места и «мужского» бизнеса, трезво оценивать эффективность при использовании в управлении женского стиля и активно развивать интерес к лидерству.

Список литературы

1. Women CEOs of the Fortune 1000 [Электронный ресурс] // Catalyst. Режим доступа: <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>, свободный.
2. Женщина-лидер в российском бизнесе: [Электронный ресурс] // PwC. 2013. Режим доступа: http://www.pwc.ru/ru_RU/hr/hr-consulting/assets/woman-leader-in-russian-business-pwc.pdf, свободный.
3. Исследования Catalyst: эпоха женщин в бизнесе наступила: [Электронный ресурс] // Портал Itam, Технологии корпоративного управления. Режим доступа: http://www.itam.ru/publications/strategy/section_33/article_1449/, свободный.
4. Правда ли, что женщины руководители лучше мужчин: [Электронный ресурс] // Harvard Business Review. Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/blogs/98/3577>, свободный.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ВЛАСТЬ

Мустафина Д.И., Бадретдинов В.З.

*Зауральский филиал Башкирского государственного аграрного университета, Сибай,
e-mail: vadimbadretdinov@yandex.ru*

В самом общем виде власть представляет собой определенный аспект между людьми, который состоит в способности «одного человека или целой группы навязывать свои цели другим» [1, с. 126]. Отношения между экономическими субъектами, будут включать в себя также и властную составляющую. Термин «экономика» означает в буквальном переводе с греческого «домоводство, законы ведения домашнего хозяйства» («ойкос» – домохозяйство, «номос» – закон). Позже значение этого термина было сильно расширено, и в наши дни под экономикой понимают управление хозяйством не только семьи, но и фирмы, отрасли, государства или группы государств, мира в целом. Власть же, – это возможность подчинять своей воле, управлять или распоряжаться действиями других людей. Власть и экономика взаимообусловлены. Последняя играет роль одного из важнейших ресурсов власти и в то же время нуждается в государственно-правовой поддержке, в гарантированном государством соблюдении всеми участниками экономических отношений определенных правил. Именно поэтому политика выступает как структурообразующий фактор, устанавливающий и поддерживающий определенный социальный порядок, без которого функционирование экономических институтов становится просто невозможным. Экономика в данном соотношении выступает как процесс, происходящий в рамках политико-юридической структуры. «С экономической точки зрения власть может быть рассмотрена как результат стремления экономических агентов к максимизации индивидуальной функции полезности путем подчинения поведения других агентов и использования контролируемых им ресурсов собственным интересам» [2, с. 75].

Подчинить – означает заставить изменить выбор. Основа выбора (в рамках гипотезы максимизирующего поведения) – величина издержек, необходимых для создания (присвоения) единицы полезности при альтернативных вариантах экономического поведения. Подчинение станет возможным, если при этом величина издержек необходимых для присвоения единицы полезности будет ниже, нежели при альтернативной подчинению деятельности (отказе от подчинения). Условием подчинения является способность одного агента (субъекта власти) в случае отказа от такого подчинения создавать для другого агента (объекта власти) такую величину потерь или такие издержки, которые невозможно избежать и которые нельзя сократить или компенсировать, действуя альтернативным подчинению образом. В результате воздействия указанных издержек изменяется функции полезности (отдача от единицы издержек) альтернативных вариантов деятельности объекта власти. Та-