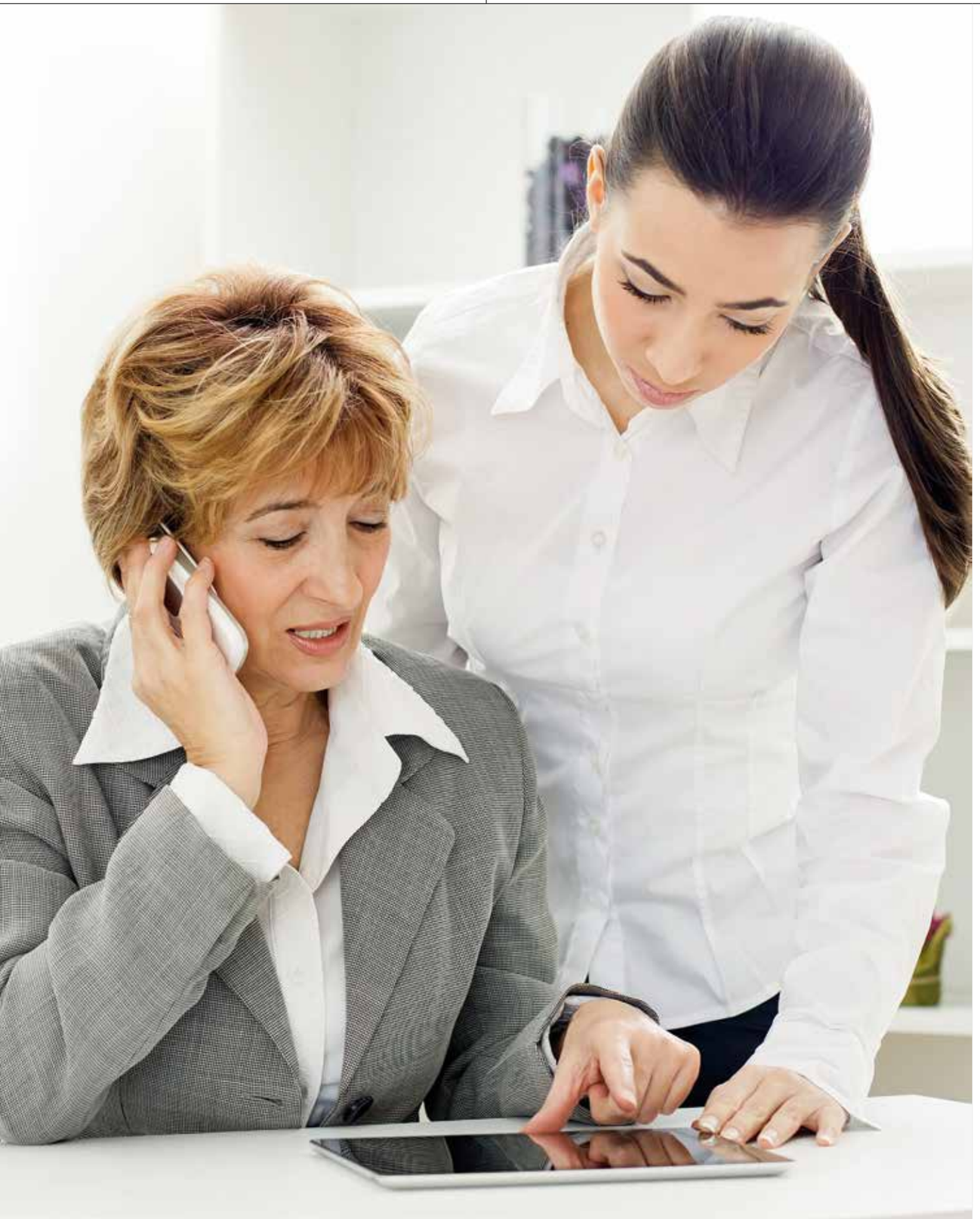


Обсуждаем на
www.katrenstyle.ru

ОФИСНЫЙ МАТРИАРХАТ

Екатерина Филиппова о том, какими бывают начальницы и как с ними работать

НАШИ ЭКСПЕРТЫ:

Ирина Сякина (Новосибирск), психолог, психотерапевт, бизнес-тренер, организационный консультант, медиатор международного уровня

Наталья Курантова (Москва), международное рекрутинговое агентство Kelly Services, директор по работе с ключевыми клиентами

Евгения Ланичкина (Москва), партнер рекрутинговой компании Antal Russia

Павел Буков (Москва), генеральный директор RQLab, член НП «Эксперты Рынка Труда»

Несмотря на то что само слово «начальник» мужского рода и в представлении большинства именно мужчина — глава семьи, лидер и первооткрыватель, «хранительница очага» также может стать успешным руководителем: «Сейчас много говорят о том, что статус начальника — это путь к деформации женской сути. Но ведь потенциал хорошего руководителя заложен в самой природе женщины, — считает **психолог Ирина Сякина**. — Мать, хозяйка, идейный вдохновитель для семьи — без этих талантов женщина не может выстроить благополучный быт и правильную атмосферу в доме».

И действительно, сегодня женщина-начальник — не такая уж и экзотика: мы можем встретить их практически везде. «Среди женщин много примеров хороших руководителей, и не только в сфере бизнеса, — отмечает **Павел Буков (RQLab)**. — Женщины успешно руководят театрами, монастырями и даже государственными структурами». Более того, по сравнению с мужчинами, конструктивное женское руководство имеет ряд преимуществ. **Наталья Курантова (Kelly Services)** отмечает, что начальницы более терпеливы и склонны оказывать помощь своим подчиненным. А еще они способны личным примером вдохновлять сотрудников на решение нестандартных задач. **Евгения Ланичкина (партнер Antal Russia)** добавляет, что женщины гибче и мобильнее мужчин: им легче приспособиться к меняющейся ситуации. Так что природные женские качества в сфере руководства могут быть проявлены с большим успехом.

Проблемы могут начаться, если начальница отметает женские «козыри» или же, наоборот, использует их слишком активно. В результате, мы имеем то, что имеем: «деспотичных королев», «стальных дам» и «заботливых матерей» в кресле руководителя.

Несгибаемая женщина

«Алле Леонидовне надо было родиться во времена конкистадоров», — перешептывались в офисе. У этой высокой женщины было очаровательное про-

звище «гвардеец» — ее неженская поступь действительно чем-то напоминала чеканный шаг военного. Хотя и без этого Алла была даже больше мужчиной, чем большинство мужчин: всегда в строгом брючном костюме, делавшем ее грузную фигуру еще более угловатой, без намека на украшения или косметику, резкая и бескомпромиссная в общении. Сама трудоголик, Алла требовала того же и от остальных: поздние совещания и сверхурочная работа не были редкостью. Все в офисе чувствовали, что находятся под постоянным контролем «железной леди»: требовательную и скорую на расправу Аллу в коллективе уважали… и боялись.

Особые приметы:

Даже если «мужчина в юбке» действительно в юбке, а не в брюках, она будет пытаться вести себя как брутальный начальник, не желающий идти на компромиссы. «В этом случае мы видим диссонанс между формальной женственностью и насаждаемой мужественностью, — отмечает **психолог Ирина Сякина**. — У такой начальницы стиль управления даже жестче, чем у мужчин». «Железная леди» непременно накажет работника за промах, а вот за успешное решение задачи едва ли похвалит: «Она намеренно ликвидирует женское в себе, но, отказываясь от своей природной линии поведения, дискриминирует свои самые сильные стороны, — продолжает психолог. — Подчиненные чаще всего чувствуют себя под началом такого "командира" не лучшим образом».

От «мужчины в юбке» не стоит ждать не только задушевных бесед, но и пространных речей в принципе. У нее просто нет времени на разговоры, ведь она полностью поглощена производственным процессом: «Босс-трудоголик сама круглые сутки на работе и требует аналогичного усердия от других. Она очень удивляется, как можно торопиться домой к близким, если работа не сделана», — комментирует **Павел Буков (RQLab)**.

С кем не сработается:

Вряд ли под началом дамы со строевыми замашками будет легко работать молодой матери, у которой постоянно простужается ребенок: «Она не будет сопереживать вашим личным проблемам из женской солидарности, — говорит **психолог Ирина Сякина**. — Не пытайтесь давить на жалость — вы рискуете вызвать раздражение». Тяжело придется и любителями халявы, опозданий и сплетен — их «леди-босс» не прощает. Не уживутся с такой начальницей и прирожденные лидеры: рано или поздно они вступят с ней в открытое противостояние, причем это будет борьба профессиональных и волевых качеств.

Как работать:

Если ваша начальница оказалась «мужчиной в юбке», от вас потребуют профессионализма, исполнительности и соблюдения дисциплины. Однако, даже если все это вам присуще, не ждите, что начальница повесит вашу фотографию на доску почета: психолог Ирина Сякина отмечает, что «железные леди» сосредоточены больше на фактических показателях, нежели на идеях сотрудников. Лучше сфокусируйтесь на личностном росте — в этом плане работа в духе «you are in the army now» может дать солидные плоды. Под руководством «железной леди» вы довольно быстро «прокачаетесь» и в дальнейшем сможете выбрать, что вам интереснее — продолжать работать с жестким профессионалом или найти себе более демократичную среду, где ваш личный вклад будет оценен.

ЕСЛИ НАЧАЛЬНИЦА – «МУЖЧИНА В ЮБКЕ»

грамотный специалист, собранна, умеет четко ставить цели (как перед собой, так и перед другими); под ее началом можно получить богатый профессиональный опыт и построить прочную карьеру;

жесткая, эмоционально холодная, не идет на уступки, критична, крайне редко хвалит, требует полной отдачи, «практикует» сверхурочную работу.

Стратегия поведения: *забыть об опозданиях, двухчасовых обедах, соцсетях и болтовне на работе, оставить семейные проблемы дома, не давить на жалость, быть готовым работать выше нормы и стремиться к неустанному профессиональному росту.*

Королева и ее двор

Анна Сергеевна, женщина большая во всех смыслах, могла, сорвавшись, наговорить подчиненным лишнего. Но при этом она любила и баловать сотрудников, устраивая для них застолья. Каждое из них было «королевским пиром» в миниатюре — с шампанским, икрой и ананасами. Одно было плохо: тот, кто не желал участвовать в этих корпоративах, числился у начальницы в воображаемом черном списке. Таня, хороший профессионал, но девушка не особо осмо-

трительная, как-то сказала в кругу коллег: «Знаете, мне эти торжества Анны Сергеевны напоминают пиры при Иване Грозном: тот, кто отказывается пить, сразу же впадает в немилость». Слухи о сравнении, высказанном Таней, довольно скоро дошли до Анны Сергеевны. С тех пор Таню на коллективные застолья не зовут, а отношение к ней начальницы стало подчеркнуто формальным.

Особые приметы:

Нередко такие начальницы ведут себя как особы королевских кровей, ожидая со стороны окружающих особого отношения. «Королева» часто бывает необъективна, а перепады ее настроения держат сотрудников в постоянном стрессе. «Такая начальница мало нацелена на результат и вся погружена в вопросы отношений с подчиненными и позиционирование себя в коллективе», — говорит **Ирина Сякина (психолог, психотерапевт, бизнес-тренер)**.

По закону жанра, вокруг «королевы» формируется «свита»: «фрейлины», «фавориты», «серые кардиналы», «впавшие в немилость» — что называется, полный комплект. «Такая начальница стремится набрать команду преданных, состыкующихся лично с ней людей. "Приближенные" — это своеобразный "буфер" между ней и остальными, "проводник" ее мнений и желаний, ее защита и рычаг воздействия на коллектив», — говорит **психолог Ирина Сякина**. Правда, «фавориты» могут в одночасье превратиться в «изгнанников»: «Здесь хорошо работает цитата из пьесы "Горе от ума": "Минуй нас пуще всех печалей и барский гнев, и барская любовь"», — замечает **Наталья Курантова (Kelly Services)**.

С кем не сработается:

Если вы человек прямой и честный и при этом не слишком чуткий, вам при дворе «королевы» будет тяжеловато: «Обстановка в такой компании крайне нестабильная, — отмечает **психолог Ирина Сякина**. — Достаточно скоро сотрудники понимают, что профессионализм — не гарантия успеха, главное — фактор отношений с начальницей». Как следствие, стоит задуматься о смене работы и в том случае, если вы — сильный профи, говорит психолог: «Такая начальница не позволит вам вырасти карьерно. По крайней мере, не даст шанса ее перерасти. Хотя, если ее саму продвигают по службе, она может отдать вам свое старое место — конечно, при условии, что вы ей нравитесь».

Как работать:

Чтобы сохранить душевное спокойствие в коллективе «королевы», вам придется сочетать несочетаемое: с одной стороны, тонко чувствовать (интонации и настроение начальницы), с другой — не принимать происходящее близко к сердцу. В общении с этим типажом от вас потребуются терпение, гибкость, умение выборочно воспринимать и критику, и похвалу: «Такая начальница хаотична в методах воздействия: сегодня она может похвалить вас за то, за что вчера ругала, — рассказывает **психолог Ирина Сякина**. — Работники должны четко отслеживать перепады ее настроения, чтобы не попасть "под горячую руку". Нужно быть снисходительным к ее слабостям и капризам».

С другой стороны, такая начальница проще поддается манипуляции, чем, например, «мужчина в юбке»: вовремя произнесенный комплимент или преподнесенный подарок могут склонить чашу весов в вашу пользу. Если вам претит льстить, можно отметить чувство стиля начальницы («Вам очень идут эти серьги!»). Кстати, следите и за собственным внешним видом — при дворе королевы нужно выглядеть «на уровне», но не превосходить шефа в эффектности: «Женщинам в таком коллективе не стоит выставлять напоказ свою привлекательность — это будет воспринято начальницей как вызов», — говорит **психолог, организационный консультант Ирина Сякина**.

ЕСЛИ НАЧАЛЬНИЦА – «КОРОЛЕВА»

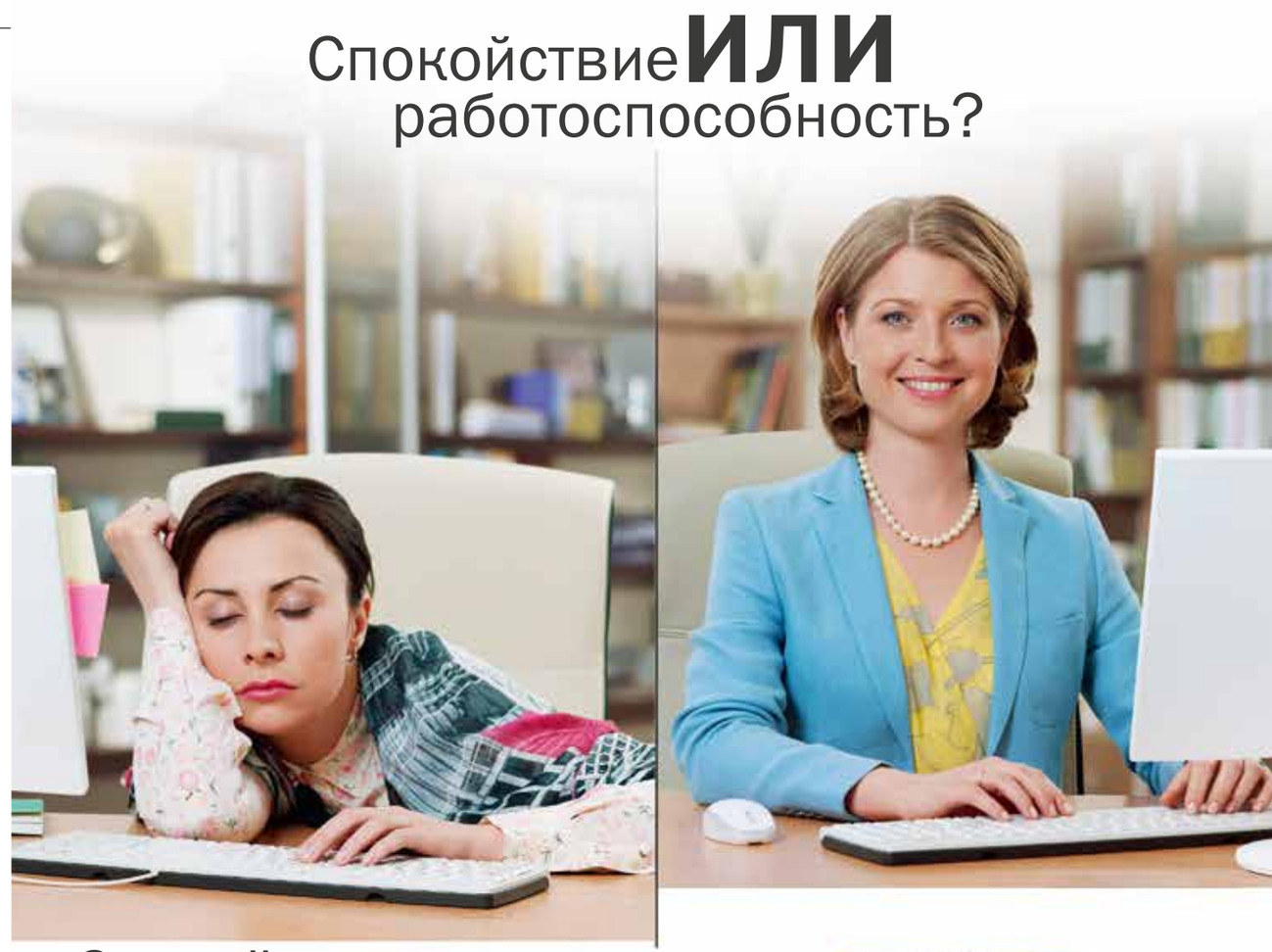
в хорошем настроении может быть необычайно щедра и снисходительна; если вы ей симпатичны — успех обеспечен; может появляться на работе эпизодически, так что ее контроль носит нерегулярный характер;

импульсивна, непредсказуема, необъективна в критике, ценит хорошее к себе отношение и уже потом профессионализм; в ее коллективе нередки интриги.

Стратегия поведения: *быстро реагировать на перемены настроения начальницы, периодически радовать ее комплиментами, уметь вовремя уйти в тень.*

Вторая мама

Лариса росла в большой семье и своих младших сестер (которых, к слову, было пять) воспитывала практически наравне с мамой. Возможно, поэтому ее руководство женским коллективом шло как по маслу — на работе царила гармония, сотрудницы были, на удивление, спокойны, но при этом всё успевали.



Спокойствие
и работоспособность
одновременно!

- **снимает стресс**
- **повышает концентрацию внимания и память**
- **не вызывает сонливости, позволяет сохранить активность в течение всего дня**

www.tenoten.ru горячая линия: +7(495) 681-09-30 реклама Р №ЛС-000542 materia medica

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ
ОЗНАКОМЬТЕСЬ С ИНСТРУКЦИЕЙ

Когда из соседних офисов доносились отголоски ссор, Лариса недоумевала: «Почему люди позволяют себе ругаться на рабочем месте, а не заниматься делом?!». Она была строгим руководителем, но при этом мягкой и женственной, так что к ней порой приходили не только за профессиональным, но и за личным советом. Муж даже сказал ей однажды: «Лара, работники тебя, похоже, за маму родную считают — такая у вас тут идиллия. Только розовых занавесок не хватает и калачей в плетеных корзинках...».

Особые приметы:

Слово «мать» не должно смущать: начальница и в 27 лет может быть достаточно зрелой для того, чтобы «опекать» коллектив. У «матери» практически нет недостатков: она строит демократичные отношения с коллективом, умеет слушать и учитывает индивидуальность работников. Она сочетает мягкость и строгость, способна деликатно критиковать сотрудников, не унижая их достоинства. «В офисе "матери" уютно и всегда есть что-нибудь вкусное для сотрудников и посетителей», — добавляет **Павел Буков (RQLab)**.

С кем не сработается:

Коллектив «матери» является моделью семьи, и подчиненные в определенном смысле воспринимаются как «дети». Это имеет ряд следствий. С одной стороны, те, кого «железная леди» считает «расхлябанными», довольно успешно трудятся под началом «матери»: она может войти в положение работника, который приболел или вынужден отлучиться по семейным обстоятельствам. С другой стороны, крайне независимым личностям, ярым новаторам и вольнодумцам у такого шефа может быть «тесно»: «Тому, кто сам по натуре харизматичный лидер, будет недоставать воздуха в мягких, но властных руках"матери". В этом случае может даже возникнуть конкуренция с начальником, — отмечает **Ирина Сякина (психолог, психотерапевт, организационный консультант)**. — А новаторам не будет хватать динамики и "простора для полета", ведь у "матери" всё стабильно».

Как работать:

Помните: «мать» ослабит контроль только в том случае, если поймет, что вы и без него работаете хорошо. Так что проявите себя как грамотный профессионал, убедитесь, что «мать» оценила это — и трудитесь спокойно. В противном случае «мать» может неверно оценить ваши профессиональные качества и держать вас в «песочнице», несмотря на то что вы давно уже готовы к более серьезным делам: «Она дает подчиненным мягкую опеку, но позволяет им принимать самостоятельные решения только в том случае, если считает, что они до этого доросли», — отмечает **психолог Ирина Сякина**.

Также, работая с «матерью», не стоит забывать, что она всегда будет требовать от вас обоснования идей и предположений и делать выбор в пользу того, что может быть применено на практике: «При всем своем благодушии "мать" добивается на работе высоких показателей, потому что трезво мыслит и ориентируется на результат, — подчеркивает психолог. — Так что будьте готовы к налаживанию конструктивного диалога».

ЕСЛИ НАЧАЛЬНИЦА – «ЗАБОТЛИВАЯ МАТЬ»

эмоционально устойчива, объективна, деликатна, человечна, стремится помочь вырасти профессионально, демократична;

может излишне опекать (но особо ответственных почти не контролирует); требует аргументации предложений (так что мечтателям у нее тесно).

Стратегия поведения: *поддерживать доброжелательные отношения, но не злоупотреблять добротой; прислушиваться к советам шефа (они чаще всего конструктивны) и, главное, — качественно работать.*

Когда начальница – не причина

Если отношения с шефом не складываются, в запасе всегда есть радикальный выход — уволиться и найти другую работу. Но перед этим стоит задуматься: может быть, проблема ваших отношений не только (или даже не столько) в том, какой человек ваша начальница. Возможно, вы сами провоцируете конфликт — например, частыми опозданиями и работой спустя рукава: «Если у вас не складываются отношения с начальством, начните с себя: подумайте, что вы можете делать не так, — говорит **Евгения Ланичкина (партнер Antal Russia)**. — Бывают ситуации, когда подчиненные сами "накручивают" себя и могут инициировать конфликт там, где его нет: например, вы стали недолюбливать своего руководителя из-за какой-то ситуации в прошлом, а сейчас она просто чувствует ваше негативное отношение и реагирует соответственно. Настройтесь на рабочий лад, перестаньте вспоминать старые обиды — и конфликт будет исчерпан».