

FEMEILE ÎN MANAGEMENT

Eliza VÉG

Studentă an II, Inginerie Economică
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

„Un lider știe ce trebuie să facă, un manager știe doar cum să facă”[5], declara Ken Adelman. Tocmai din acest motiv, pentru a avea succes în domeniu, ajungem la concluzia că este necesară contopirea acestor două calități.

Leadershipul este artă și știință. Artă, deoarece trece încontinuu printr-o serie de transformări, prin diferite faze progresive, spre o treaptă superioară, și nu doar din punct de vedere al conținutului dar și al formei. Pe lângă toate acestea necesită și o cantitate mare de creativitate, iar din cauza faptului că leadershipul are o serie de principii esențiale și tehnice de respectat este considerat și știință.

Liderii lucrează cu directive clare, dar pentru a putea coordona oamenii astfel încât să își atingă scopurile au nevoie și de însușirile unui manager.

Cuvântul „management” înseamnă a conduce cu mâna, puterea de a înfăptui ceva împreună cu alți oameni; iar pentru aceasta este nevoie de anumite calități, cum ar fi: empatie, sociabilitate (comunicarea reprezintă 25% din timpul unui manager), coordonarea, abilități interpersonale, abilitatea de a lucra cu indivizi. Ca știință, managementul a apărut recent, fiind considerat o invenție a secolului XX.

Accesul femeilor la funcțiile de conducere este îngreunat datorită stereotipurile de gen ce deseori conduc la discriminare și nu datorită pregătirii sau abilităților acestora, lucru ce poate fi confirmat dacă analizăm femeile manager de succes ce au obținut poziția de manager în detrimentul colegilor bărbați.

Deseori femeia este asociată cu gospodăria, tocmai din acest motiv, concluzionând această mentalitate, femeia este subordonată bărbatului

chiar și în carieră; însă nu trebuie să rămână mereu așa, ceea ce este demonstrat de următoarele două femei care s-au implicat, au cercetat și au scris despre management: Mary Parker Follett și Lillian Evelyn Moller Gilbreth.

Mary Follett este „una dintre cele mai importante femei pe care le-a produs până acum America în civism și sociologie”, fiind numită „profet al managementului”. [7] A studiat filosofie, drept și științe economice.

Follett a accentuat faptul că „organizațiile trebuie să se bazeze pe etica grupului”, deoarece dacă individul aparține unui grup, el devine automat încontinuu sub influența acestuia. Tocmai din acest motiv grupurile joacă un rol din ce în ce mai important în cadrul organizațiilor.

În opinia lui Follett pentru a ajunge la rezultatele dorite cu un grup, coordonarea trebuie să fie continuă și esențială, iar participanții grupului trebuie să fie în contact direct unul cu altul.

Lillian Gilbreth a fost un psiholog american și inginer industrial. Pe lângă faptul că avea 12 copii, că a scris cărți, a mai ajutat și companiile cu aptitudini de management. Datorită doctoratului și eforturilor depuse, ea este considerată a fi primul adevărat psiholog industrial și organizațional. Împreună cu soțul ei, Frank, au realizat o serie de cercetări în psihologia industrială. Managementul psihologic reprezintă cercetarea relațiilor de management dintr-o întreprindere și realizarea unui loc de muncă sănătos și stimulat. Lillian Gilbreth este numită „Mother of Modern Management.” [6]

Sunt anumite studii care demonstrează că femeile sunt mai preocupate de cum decurge lucrul decât de rezultatul final. Ele sunt mai

cooperante, mai deschise la schimbări, la idei noi. De asemenea, au tendința să fie pozitive atunci când abordează o problemă, față de atitudinea negativistă a unor manageri bărbați. Mai mult, femeile sunt mai dispuse să trateze echipa ca întreg, dar să se ocupe în același timp și de fiecare individ în parte.

Companiile cu o prezență mare de femei la nivel de top management au rezultate financiare mai ridicate decât companiile unde femeile sunt mai slab reprezentate.[4]

Un foarte bun exemplu în acest sens îl constituie Indra Krishnamurthy Nooyi, Președintele și Directorul General al companiei PepsiCo de mai bine de un deceniu, fiind unul dintre cei mai importanți directori de gen feminin din Statele Unite, și în același timp, cea mai bine clasată femeie de origine indiană din America corporativă. Prezența ei în conducerea companiei a contat enorm de mult, imediat după ce s-a alăturat companiei PepsiCo și și-a asumat responsabilitățile, veniturile companiei PepsiCo au crescut cu 72%, iar profiturile s-au dublat.[3] Dar în general, pentru a fi manager bun, persoana respectivă are nevoie de abilități strategice: viziunea asupra afacerii, orientarea spre client, luarea deciziilor, gestiunea resurselor, abilități organizaționale: comunicare, lucru în echipă și conducerea acesteia, negociere, organizare, relaționare și abilități de eficacitate personală: autocunoaștere, inițiativă, motivație, învățare, autocontrol, gestiunea stresului, gestiunea emoțiilor. "Empatia pe care o au femeile, esențială în domeniul serviciilor, dar și atenția lor asupra detaliilor sunt ingredientele pentru care femeile sunt mai des promovate în aria serviciilor decât bărbații. Ele știu să se facă mai ușor plăcute, sunt mai comunicative decât bărbații, pun mai multă emoție și pasiune în ceea ce fac. Bărbații se axează mai degrabă pe îndeplinirea sarcinilor decât pe gestionarea relațiilor interumane", declara în 2008 Ștefania Stavrositu, Junior Partner la The Practice, în prezent Brand Manager la KENT România.[1]

Pentru a ajunge acea persoană care știe ce trebuie să facă, acel lider de care pomenea Ken Adelman la începutul articolului, nu trebuie să-și lipsească din arsenalul de calități următoarele:

simțul conducerii, dorința de a fi șef, onestitatea, integritatea, încrederea în sine, abilitățile cognitive, cunoașterea afacerilor, etc.[2]

La nivel național, femeile se găsesc în număr mai mare în domenii ca resurse umane, marketing, relații publice și comunicare, în vreme ce sectorul bancar, construcțiile sau industria bunurilor de larg consum sunt conduse de bărbați. Însă, în ultima vreme, femeile au început să ocupe din ce în ce mai multe poziții în middle și top management, circa 70% în servicii și doar 30% în domeniul tehnic. Privind această situație întâlnim femei în poziții de top în următoarele domenii: publicitate, resurse umane, sanitar, marketing, arhitectură, design etc. Iar bărbații mai mult sau mai puțin sunt lăsați să-și demonstreze abilitățile în domeniul tehnic. Faptul că domeniile acestea necesită creativitate și diplomație sunt motivele principale pentru care femeile aleg domeniile anterior amintite.[1]

Femeile și bărbații au capacități diferite și acest echilibru de forțe duce la succes.

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

- [1] Nicolae, M., (2008), *Bărbați-lideri și femei-manager*, <https://www.cariereonline.ro/inovatie/studii-analize/barbati-lideri-si-femei-manager>, accesat la 25.11.2017
- [2] Oțel, C.C., *Conceptul de calitate*, Revista de Management și Inginerie Economică, volumul 5, nr. 2(18)/2006, Editura Todesco, Cluj-Napoca.
- [3] Oțel, C.C., *Indra K. Nooyi – one of the most famous female managers in the world*, Review of Management and Economic Engineering, vol. 16, no. 2(64)/2017, Todesco Publishing House, Cluj-Napoca.
- [4] Centrul Parteneriat pentru Egalitate, <http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Diferente-de-gen-in-leadership.pdf>, accesat la 18.01.2018
- [5] Citatepedia, <http://www.citatepedia.ro/index.php?id=288919>, accesat la 22.02.2018
- [6] The San Diego Supercomputer Center: Women in Science, <http://www.sdsc.edu/ScienceWomen/gilbreth.html> accesat la 08.01.2018
- [7] Wikipedia, https://ro.wikipedia.org/wiki/Mary_Parker_Follett, accesat la 08.01.2018