

ЖЕНИТЕ ЛИДЕРИ И СТРАСТТА ИМ КЪМ ВИСОКОЕФЕКТИВНИ РЕЗУЛТАТИ В РАБОТАТА

През 1999 г. Карли Фиорина се превръща в първата жена изпълнителен директор от списъка на Fortune 25, заставайки на най-високия пост в компанията Hewlett-Packard (HP). На поста си като главен изпълнителен директор Фиорина остава близо шест години – нито един изпълнителен директор не се е задържал толкова време досега.

Дрю Фауст е първата жена ректор на Харвард.

Ангела Меркел е обявена от Форбс за най-влиятелната жена в света за 2009 г.

Корпорациите с голям процент на жени в изпълнителния им отдел имат 35% по-високи приходи от фирмите с малък брой жени на лидерски позиции, според The 2004 Catalyst study, The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. С други думи, да наемете жена на ниво топ мениджмънт, е „smart business“.

Друго изследване показва, че ако жени заемат около 20% от топ позициите в една организация, графикът на организацията започва да се променя. Ако само една или две жени присъстват на кръглата маса, мъжете са склонни да заглушат тяхното мнение, но ако жените са достатъчен брой, те говорят и бъдат чути.

Ето и няколко ключови фактора, които забелязах при жените лидери и мениджъри в България, чийто глас се чува:

- ✓ Страст за работа, за развитие, която провокира реалната промяна в екипа

- ✓ Коммуникация между жената лидер и екипа. Диалог, в който има взаимност и поощряване на нови идеи, прилагане на креативност и желание за развитие

- ✓ Активно слушане със загриженост и уважение към нуждите на



■ **МАГДАЛЕНА НИКОЛОВА,**
Бизнес کوچ и НЛП треньор в
MCS International Consulting Group

другия

- ✓ Мотивиране на екипа, споделяне на лични и бизнес истории, които вдъхват

- ✓ Бизнес логика, съчетана с интуиция

- ✓ Невероятно въображение, прилагано към реални казуси от практиката

- ✓ Фокус върху позитивите и бъдещето, синхронизирани с ценностите

- ✓ Различно възприятие на идеята за власт в компанията. Жените виждат властта в контекста на влиянието, а не на позицията, която заемат. Не е изненадващо, че редица жени лидери обтягат властта в йерархичен смисъл, но тържат влияние, уменията да осъществяваш промяна. За жените, които работят, властта често е определяна като способност да използват своя глас в професионалния живот.

- ✓ Търсене на по-добро разбиране на предизвикателствата на средата и пазара. Жените мениджъри по-често търсят първоизточника, намерението, мотивацията които стоят зад процесите, доколкото мъжете бързват по-често с последствията.

Основният фактор: жените лидери и страстта им... към живота и работата

Кое е истински ценното в живота ни: нашето семейство, приятелите ни, нашата най-ценна връзка, предизвикателства, които ни вдъхват да се активираме в процеси, по-големи от самите нас? Отговорът е „да“ за мен и за много други хора. А работата ни? Колко ценна е тя в нашите очи, каква е връзката между това, което правим и страстта, която кипи в една жена към живота като цяло. Мисля си за всички хора, с които съм работила през последните шест години в различни части на Европа, хора които са последвали своята страст, хора от различни култури и държави от двете полукълба на света. От най-ефективните от тях научих много за професионалната страст и отражението ѝ в крайните резултати.

Професионалната страст събира на едно място мотивацията ни за работа, желанието за развитие на потенциала ни, поемането на отговорност и стремежа към високи резултати и ефективност на компанията. Значението, което жените лидери намират в работата си, ценностите, които създават в екипа си и влиянието, което оказват върху средата, са осъзнати и свързани с всичко, което правят в професионалната сфера.

Когато Deloitte & Touche си партнираше с нас, те ни дадоха възможност

2009/09/17

организациите, изникват три критични проблема, засягащи развитието и мотивацията: доверието на мъжкия пол в работната среда, по-малкото възможности за кариерно развитие и балансът между личен и професионален живот.


Липсата на менторство (наставничество) е друг критичен инструмент, чиято липса може да доведе до загуба на страстта в работата. Достъпът до менторство е една от най-значимите възможности за кариерата на жените изпълнителни директори. Проучванията доказват, че най-значителната бариера за кариерното развитие на жените мениджъри е липсата на достъп до менторство. Procter & Gamble е пример за организация, чиято менторска програма (Mentor Up Program) подкрепя кариерите на жените служители.

Силата на жените лидери: комуникацията

Как комуникираме нашите идеи, професионалните си знания, нашите нужди - това е най-важният фактор за това дали и как влияем на екипа и компанията. Според повечето изследвания за комуникация между половете, мъжете и жените възприемат света по различен начин. Жените го възприемат през призмата на „взаимоотношенията“, а мъжете през призмата на „статуса“. По същия начин в изследване на Gilligan и Jean Baker Miller се оказва, че жените са ориентирани към създаването на повече взаимоотношения, а мъжете се стремят към независимост и изкачване по йерархичната стълба.

Жените и мъжете често използват различни нива на директна и индиректна комуникация. Изследванията доказват, че жените са склонни да са индиректни, когато искат от някой да направи нещо за тях, а мъжете са индиректни, когато се намират в по-ниска йерархична позиция.

Думите са женските инструменти

Един изключителен талант у жените е да откриват думите бързо. Вербалните умения на жената се появяват още в ранно детство. Жените са родени, за да говорят. Думите са техните инструменти. Докато съвременните жени лидери имат възможността да изразяват своя „глас“ в компанията, тяхната власт и влияние ще се усилва. 



MLC International Consulting Group работи с мениджъри и техните екипи в посока развитие на потенциала на лидера и

компанията като провежда бизнес тренинги, НЛП Практик и НЛП Мастер Практик обучения, индивидуални бизнес коучинг сесии, както и организационно консултиране и одит на човешките ресурси.

Госпожо Христова, съществува ли полова равнопоставеност в бизнеса и до каква степен все още работи клишето, че жената е по-слаб лидер от мъжа?

Сблъсквам се с този въпрос в различни дискусии и в съзнанието ми изниква по-общият „Съществува ли полова равнопоставеност изобщо?“, защото знаете, че не можем да изолираме бизнес средата от социума и от обществото, в което живеем. В този смисъл равнопоставеността между хората в компанията като цяло е функция както на средата, така и на съзнателно решение на различните бизнеси за начина, по който биха искали да се развиват. Моята истина е, че ние имаме точно толкова шансове да растем в йерархията, колкото и мъжете (тук виждам обществени системи, в които няма административна рамка, ограничаваша правата на жените). Друг е въпросът дали сме готови да се конфронтираме с вече остарялото схващане за относителната невъзможност на жените да носят тежкото бреме на големите отговорности, дали и в нас самите все още не битува съмнение в способностите ни и най-вече готови ли сме да спрем да се сравняваме с мъжете?

По отношение на клишето за силните и слабите лидери - можем ли да сравним жените и мъжете в контекста на това кои са по-добри родители, кои са по-добри спортисти, кои са по-добри писатели, дизайнери или финансиста?

Аз сравнявам хората според техните данни и качества, според усилията, които полагат, за да постигнат целите си - в този смисъл, кой пол е по-силен?! Лидер е този, който има последователи - не служители или подчинени, а последователи. За мен способността да вдъхновяваш, да откриваш и даваш възможност на хората си да се развиват и да показват най-доброто от себе си, да ангажираш екипа си с каузата на бизнеса, те прави лидер - в бизнес средите има примери на изключителни личности и от двата пола. Всеки сексистки поглед според мен е архаичен.

Какви са преимуществата на жената пред мъжа в бизнеса? Кои са нейните силни страни?

Помислих си за лидерите, които са ме вдъхновявали и от които съм имала шанса да се уча, и открих три основни личностни характеристики, по-силно изразени при жените - упоритостта (или инагът), интуитивният подход при взимане на решения и фокуса върху бъдещи възможности, и накрая - способността ни относително по-често да успяваме да извадим егото си от уравнението в името на успеха. Вярвам, че чувствителността, емоционалността ни и емпатията, която проявяваме, са много силни - това е ресурс, който трябва да съхраним и доразвиваме, вместо да правим опити да го подпопим или обуздаем.

Как жената лидер се справя в период на криза?

Моят начин е да се обърна първо към себе си, към ценностите си и после към тези на компанията ни - за мен от ключово значение е да си запазя здрав ум и стабилност, много здрав ум и много енергия. Важно е в личен, така и в професионален план да си запазим

2009/09/17