



PUTEREA LEADERSHIPULUI FEMININ

Avantajele femeii lider

Andreea Buzen

LEADERSHIP FEMININ

Sunt bărbații lideri mai buni decât femeile?

Pentru a răspunde pe scurt la această întrebare, o să citez din Dr. Robert Hogan

(psiholog american a cărui activitate se axează pe testarea personalității, leadership și eficiența organizațională):

Barbații nu sunt lideri mai buni decât femeile.

“Există la fel de mulți lideri incompetenți de sex masculin, cât există lideri incompetenți de sex feminin.

Atunci când femeile sunt bune, ele sunt la fel de bune ca bărbații, atunci când acestea sunt ineficiente, sunt la fel de ineficiente ca bărbații.”



Nu vreau să insist aici mai mult pe subiect, pentru că în alt material putem analiza:

Evoluția și Condiția Femeii în Cariera.

Focusul de astăzi îl reprezintă:

Rolul cheie al femeilor în conducere.



LEADERSHIP FEMININ

Rolul cheie al femeilor in conducere

Atunci când femeile devin lideri, ele oferă un set diferit de competențe, perspective imaginative și, ceea ce este important, diferențe structurale și culturale care conduc la soluții eficiente.

Aducând un punct de vedere creativ, va urma, de asemenea, un nou simț al conștientizării pentru a deconecta detaliile mai fine care pot trece neobservate cu ochiul liber.

Femeile pot fi adesea percepute ca fiind mai emoționale și mai puțin decisive decât bărbații, însă femeile aduc în conversațiile de zi cu zi experiențe fizice, mentale și emoționale mai diverse.

Femeile sunt multi-tasking, citesc indicii sociale subtile și răspund la eventualele probleme înainte ca acestea să devină chiar probleme.

Răspunsurile la întrebările puse de institutul de sondare a opiniei publice Gallup confirmă impactul pozitiv al leadership-ului femeilor:

- ✓ Angajații au fost de 1,17 ori mai convinși să spună că în ultimele 7 zile au primit **recunoaștere** sau laude de la o femeie manager.
- ✓ Angajații au fost de 1,26 ori mai convinși să spună că „Există cineva la job care îmi **încurajează** dezvoltarea profesională. Și acea persoană este o femeie”
- ✓ Angajații au fost de 1,29 ori mai convinși să spună: „În ultimele șase luni, cineva **a vorbit cu mine** despre progres și, da, e vorba de o femeie”.

LEADERSHIP FEMININ

Atuurile femeii lider

Câteva motive pentru care avem nevoie de mai multe femei în roluri de conducere la locul de muncă:

- ❖ Idei transformaționale unice vor fi aduse în prim plan
- ❖ Motivarea echipei este făcută în mod natural
- ❖ Consolidarea muncii în echipă prin atitudine
- ❖ Comunicare și Inteligență emoțională
- ❖ Mentorat adaptat poziției
- ❖ Echilibrul fin dintre rezultate și relații
- ❖ Valoare ridicată a relațiilor sociale solide
- ❖ Rezolvarea problemelor creativ
- ❖ Competențe organizatorice
- ❖ Capacitatea de a purta mai multe pălării

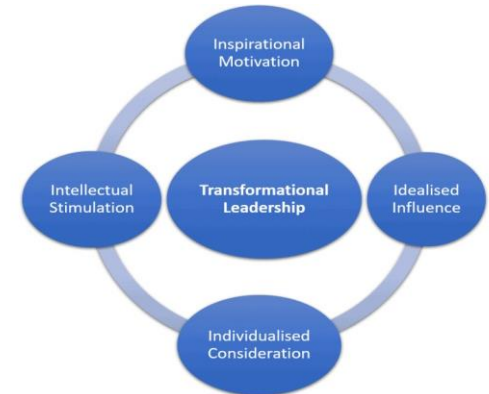


LEADERSHIP FEMININ

Idei transformaționale unice vor fi aduse în prim plan

O meta-analiză care a comparat liderii de sex masculin și feminin a identificat că liderii de sex feminin sunt mai transformaționali.

Acestea au demonstrat mai multe **comportamente de recompensă contingentă** decât acțiunile bidimensionale (management activ și pasiv) prezentate de liderii de sex masculin.



În cadrul unui loc de muncă mai diversificat, cu atât mai probabil vor fi prezentate idei creative. Acest lucru contribuie la alimentarea creșterii și ajută la crearea unei mai mari sustenabilități în cadrul unei organizații.

Diversitatea la locul de muncă nu ar trebui să acorde prioritate doar femeilor, ci, în schimb, să existe o combinație fluidă de ambele sexe în întreaga organizație.

Diversitatea de gen la locul de muncă ajută la creșterea productivității, a creativității, îmbunătățește performanța, retenția personalului și, așa cum s-a stabilit, stimulează colaborarea în întreaga afacere.

Într-un studiu privind locul de muncă, 21% dintre companii au mai multe șanse să înregistreze o profitabilitate peste medie dacă forța de muncă este diversă din punct de vedere al genului.

LEADERSHIP FEMININ

Motivarea echipei este făcută în mod natural

- Motivația este reprezentată de totalitatea imboldurilor care îi determină pe oameni să acționeze într-un anumit mod pentru atingerea obiectivelor.
- Motivarea reprezintă acțiunea de a impulsiona o altă persoană să se comporte pentru a demara o acțiune.
- Secretul înțelegerii motivației reprezintă legăturile dintre nevoi, impulsuri și obiective. Când oamenii sunt impulsionați să fie la înălțimea întregului lor potențial, ei excelează.

Ei bine, femeile câștigă tot mai multă vizibilitate în business și se remarcă în leadership-ul organizațional. Ele aduc o nouă perspectivă la locul de muncă, reflectă valori sociale precum:

- ✓ **diversitate**
- ✓ **compasiune**
- ✓ **dreptate**



Oamenii își doresc ca la locul de muncă să fie tratați în mod egal și corect. Când vine vorba de leadership, studiile arată că angajații preferă managerii care pun întrebări și ascultă răspunsuri, implică angajații în luarea deciziilor, analizează dezvoltarea profesională a angajaților și le pasă de ei ca persoane. Femeile au aceste abilități nativ.

LEADERSHIP FEMININ

Consolidarea muncii în echipă prin atitudine

Nu există nicio îndoială că am văzut cu toții femei care dau dovadă de pasiune, entuziasm și capacitatea de a prelua comanda unei situații atunci când este nevoie.

Femeile lider:

- | |
|--|
| * sunt capabile să ia decizii îndrăznețe și înțelepte în calitate de lideri |
| * acceptă cu mai multă ușurință să pună imediat în practică sugestiile primite |
| * sunt mai modeste, fac mai mult |
| * se autopromovează mai puțin |
| * sunt mai discrete în cadrul grupului, mai puțin vocale |
| * preferă „faptele înaintea vorbelor“ |



Aceste calități:

- | |
|--|
| * ajută la crearea unui mediu de echipă mai puțin autoritar |
| * crează un mediu de lucru cooperant |
| * aduc un aer de familie în echipă |
| * stimulează munca în echipă în întreaga organizație |
| * ajută la implementarea unei noi culturi în cadrul organizației |

Concluziile au fost menționate în urma unui studiu realizat pe un eșantion de 380 de manageri din companii multinationale din diferite industrii, prezentat în avanpremieră la conferința Leadership@Feminine, organizată de Microsoft la București.

Femeile sunt mai altruiste, mai preocupate sincer de a îmbunătăți societatea, precum și de chestiuni care tin de latura umană a angajaților, nu numai de cea profesională. „Poate de aceea întâlnim multe femei care inițiază proiecte cu caracter social, care sunt implicate în proiecte CSR.“

LEADERSHIP FEMININ

Comunicare și Inteligență Emoțională



“Capacitatea de a exprima o idee este tot atât de importantă ca ideea însăși”, spunea finanțistul Bernard Baruch, care a înțeles importanța comunicării și interacțiunii cu cei din jur.

Fundament al tuturor relațiilor umane și proces esențial prin care oamenii reușesc să transmită emoții, sentimente sau informații, comunicarea joacă un rol vital în viața socială.

Prin intermediul său reușim să ne exprimăm și totodată să-i înțelegem pe cei din jur, din acest motiv este necesar să știm cum să comunicăm corect și eficient.

Abilitățile de comunicare sunt necesare pentru cele mai multe posturi de conducere, iar femeile excelează în acest domeniu.

Ele sunt obișnuite:

- ✓ să asculte problemele și apoi
- ✓ să emită directive,

așadar din start pornesc cu un atu.

Angajații sunt astfel mult mai determinați să îndeplinească task-urile, iar comunicarea la nivelul întregii echipei poate fi îmbunătățită.

Chiar dacă experiența sau cunoștințele din domeniu rămân esențiale, angajatorii încep să acorde o atenție tot mai mare skill-urilor care se concentrează în jurul *capacității de a relaționa cu ceilalți, a determinării, eticii profesionale sau a gândirii critice*.

Studiile demonstrează că femeile reușesc mai bine decât bărbații să utilizeze competențele emoționale și sociale la locul de muncă.

Femeile lideri vor utiliza această putere pentru a îmbunătăți conversațiile semnificative cu angajatorii, colegii și partenerii, creând astfel un flux de comunicare deschis care creează un sentiment de claritate.

LEADERSHIP FEMININ

Mentorat adaptat poziției

Sir Richard Branson a afirmat: „De fiecare dată când mă întreabă cineva «care este veriga lipsă între un om de afaceri promițător și unul care chiar a atins succesul? », **mentoratul este primul lucru care îmi vine în minte.** Sfătuirea oamenilor cu privire la modul în care își pot îndeplini obiectivele reprezintă adesea un lucru neglijat.”

Același studiu, menționat anterior, constată că femeile folosesc un stil de conducere complex în care:

- ✓ nu numai că atribuie task-uri care **stimulează** talentele și pasiunile angajaților lor,
- ✓ dar verifică și **progresul** acestora și sunt gata pregătite să le ofere:
 - sprijin
 - îndrumare
 - consiliere

Femeile în funcții de conducere, folosesc un stil de management modern și complex, în timp ce bărbații sunt adepții stilului tradițional de conducere.

În special pentru generația tânără, puterea modelelor nu poate fi trecută cu vederea. Indiferent de sexul unei persoane, toți oamenii au nevoie de cineva care să îi ghideze pentru a progresa în carieră. În mod specific, pentru îndrumarea și pregătirea tinerelor talente, femeile lider sunt mentori mai buni decât bărbații.



LEADERSHIP FEMININ

Echilibrul fin dintre rezultate si relații

Liderii femei dețin echilibrul fin dintre rezultate și relații. De fapt, femeile dețin, prin felul lor de a fi, conceptul de echilibru fin, deoarece sunt:

- multi-tasking,
- citesc indicii sociale subtile
- răspund la eventualele probleme înainte ca acestea să devină chiar probleme



Acestea sunt trăsături care au fost asociate femeilor de-a lungul timpului, fie ca lideri în afaceri, fie ca mame. Iar numărul mamelor care au devenit susținătorii financiari ai familiei a crescut cu 40% în ultimul timp.

Femeile reușesc să creeze în mai mare măsură un mediu de lucru în care:

se imbină munca asiduă cu plăcerea și relaxarea

arată rezultatele studiului prezentat la conferința Leadership@Feminine, organizată de Microsoft la București.

LEADERSHIP FEMININ

Valoare ridicată a relațiilor sociale solide

Fiecare om aparține simultan unei multitudini de grupuri sociale. Ne formăm și trăim în grupuri, ne comportăm diferit în grup, datorită sentimentului de securitate și presiunii de grup.

Grupul social reprezintă în sociologie orice agregare de două sau mai multe persoane cu următoarele caracteristici:

- ✓ Sentimentul apartenenței la grup (membri se consideră și sunt percepuți ca grup)
 - ✓ Există interacțiuni între membrii grupului
 - ✓ Există caracteristici comune (există valori, aspirații, obiceiuri și interese comune)
 - ✓ Existența unor interese comune sau a unui scop comun



Bărbații, în mod natural, tind să se concentreze asupra rezultatelor.

În timp ce femeile, în mod natural, înțeleg valoarea ridicată a relațiilor sociale solide.

Asta nu înseamnă că femeile nu sunt orientate către rezultate, nici că bărbații ignoră importanța relațiilor, dar **găsirea unui echilibru corect între cele două aspecte**, este o provocare dură în care **femeile excelează**, ceea ce duce la angajați implicați și motivați, implicit, la rezultate puternice.

LEADERSHIP FEMININ

Rezolvarea problemele creativ

Pe lângă nevoia de personal calificat, un business are nevoie și de
perspective creative și inovative
un avantaj pe care femeile îl au prin firea lor.

Competitivitatea și profitabilitatea sunt tot mai mult asociate cu forța de muncă, iar punctul de vedere al femeilor orientat către angajați și către nevoile acestora este mult apreciat pentru un business prosper.

Empatia,

Compasiunea,

Organizarea,

Spiritul de cultivare a valorilor

sunt trasaturi valoroase ale femeilor lider.

Prin integrarea laturii umane în structurile organizatorice, femeile în funcții de conducere **stabilesc standardul pentru inovație.**

Pe lângă valorificarea potențialului uman, acestea susțin și o cultură care favorizează concediul de maternitate și timpul flexibil de stat la birou, însă cu îndeplinirea obiectivelor de muncă.



LEADERSHIP FEMININ

Capacitatea de a purta mai multe pălării

În viața unei femei, a purta diferite pălării în cadrul rolurilor lor este adesea un lucru obișnuit. Le puteți găsi adesea echilibrând carierele, gospodăriile și preluând rolul de îndrumător al părinților, împreună cu multe alte experiențe.

Acestea combinate le ajută pe femeile lider să se adapteze rapid la situații noi și să se concentreze pe găsirea de soluții la problemele din viața reală de la locul de muncă.



LEADERSHIP FEMININ

Similarități - Femei și Bărbați Lideri

Femeile-lider, ca și bărbații-lider, sunt

- disciplinate
 - responsabile
 - serioase
 - de încredere
 - capabile să lucreze
 - deschise spre a se dezvolta
 - la curent cu noutățile profesionale
 - apte să folosească corect rețelele sociale



Atât femeile, cât și bărbații în poziții de management au nevoie de recunoaștere, vizibilitate, succes și își trag energia și motivația din dorința de a lăsa în urma lor ceva de impact, de a crea o diferență.

LEADERSHIP FEMININ

Diferențe - Femei și Barbați Lideri

Femeile tind să fie mai tensionate, **își fac mai multe griji**, au mai puțină încredere în forțele proprii, au mai mult din „Sindromul Cenușăresei”, însă sunt și mai deschise către feedback și auto-dezvoltare. Acestea sunt mai introspective, mai puțin agresive și dominante, mai colaborative, sunt mai pragmatice în privința rezolvării de probleme, mai orientate spre a implementa.

Femeile-lider sunt motivate să ajute, **să își dezvolte echipele**, să ofere suport, chiar și dincolo de binele organizației (se implică mai mult în proiecte de responsabilitate socială).

Se concentrează pe a crea medii de lucru plăcute și sunt atente la **moralul echipei**. Femeile-lider cred în valorile familiale și au principii etice puternice, cred în bine și adevăr și sunt atente la imaginea personală și a organizației pe care o reprezintă.

Bărbații-lider sunt în principal motivați de oportunități de afaceri și de succesul financiar al companiei pe care o reprezintă. Bărbații-lider sunt mai curajoși, mai înclinați să își asume riscuri și valorizează provocările.



Din punct de vedere al laturii comportamentale contraproductive, bărbații pot promite mai mult decât pot livra, au nevoie mai mare de adrenalină, își pot asuma riscuri uneori prea mari, pot fi carismatici și manipulativi. Femeile-lider tind să reacționeze în condiții de stres și presiune mai rezervat, comunicând mai puțin și mai formal. Acestea devin mai precaute, evitante în privința asumării deciziilor riscante și mai volatile.

LEADERSHIP FEMININ

În loc de concluzie: Leadership-ul nu are gen

Competența ar trebui să fie singurul factor care recomandă pe cineva să ocupe un rol de conducere. Este atât de important din perspectiva organizațiilor să definim, să măsurăm și să dezvoltăm corect competențele de leadership, iar din perspectiva individuală să cultivăm auto-reflecția și conștientizarea reputației.

„Femeile sunt mai empaticе și de aceea mai bune în a conduce oameni”. „Bărbații sunt mai dominanți, mai carismatici, au mai multă forță și de aceea ei ar trebui să se afle în vârful ierarhiilor”. „Femeile sunt prea emotive și temătoare.” “Bărbații știu ce vor, au atitudine și prestanță.” “Rolul femeii este la cratiță.” “Bărbatul trebuie să aducă banii în familie.”

Credințe, convingeri limitative, stereotipuri personale și sociale, experiențe de viață personale, povești din cercul de prieteni, toate reprezintă sursa acestei bogății de puncte de vedere în privința diversității de gen în leadership.

Eu vă propun să le lăsăm în urmă, să nu ne ghidăm după tipare sau povești, să nu hrănim comportamente neconstructive, să conștientizăm cine suntem și care ne sunt atuurile, astfel încât să putem crea o lume mai bună, să aducem valoare, să inspirăm și să fim:

FEMEI LIDER

- puternice,
- inspiraționale,
- asumate.

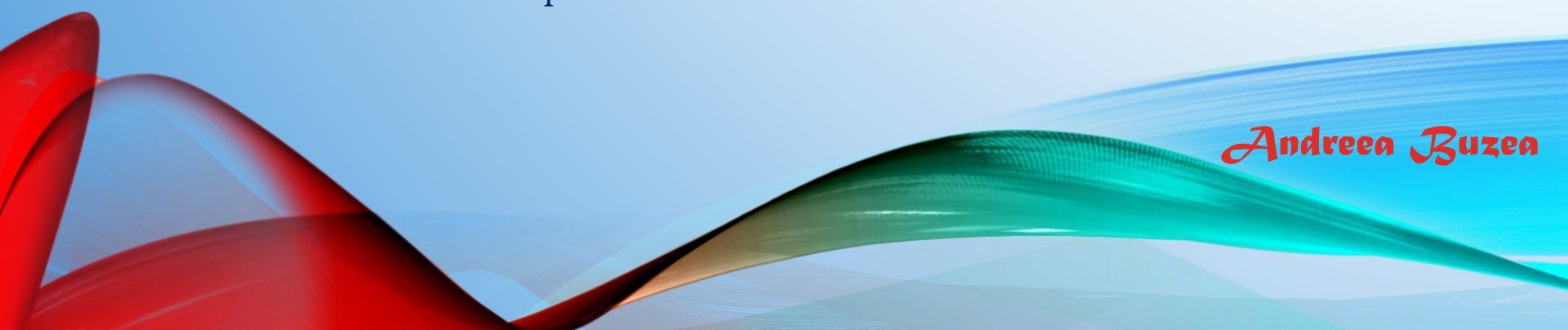




Mulțumesc.

Avantajele femeii lider

Prezentare realizată pe baza materialelor:
Mădălina Bălan, Managing Partner HART Consulting
Human Capital & Natural HR & Liderul din mine ☺



Andreea Buzen