

KIEROWANIE, KOMUNIKACJA, KOBIEȚA

Streszczenie. *Gospodarka oparta na wiedzy zmusza firmy do zmian w swoich strukturach organizacyjnych, stylach zarządzania, metodach komunikacji oraz wymogów do swoich menedżerów. Kobięcy styl zarządzania, w podstawie którego leży inny niż u męczyzn styl komunikacji, zdaniem specjalistów od zarządzania pasuje lepiej do warunków nowej gospodarki i dlatego Unia Europejska poprzez zmiany prawa i finansowanie różnych projektów dąży do zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych.*

Słowy kluczowe: *gospodarka oparta na wiedzy, zarządzanie, umiejętności menedżerów, komunikacja, kobięcy styl zarządzania.*

The knowledge-based economy forces companies to change their organizational structures, management styles, methods of communication and the requirements for their managers. According to experts of management, women's style of management, that lays on different to men style of communication, fits better to the conditions of the new economy. Therefore the European Union tries to increase the share of women in key management positions through changes in law and financing of various projects.

Szybki rozwój informatyzacji spowodował zastąpienie gospodarki industrialnej gospodarką opartą na wiedzy, w skutek czego przedsiębiorstwa dążące do utrzymania się na rynku, zmuszeni do zmiany swoich struktur organizacyjnych, stylów zarządzania, metod efektywnej zewnętrznej i wewnętrznej komunikacji oraz wymogów do kompetencji i umiejętności swoich menedżerów [1]. We współczesnych organizacjach "opartych na wiedzy" zasobami są uważane wiedza, kompetencji i umiejętności menedżerów i pracowników [2]. Według badań opinii menedżerów najważniejszymi umiejętnościami współczesnych kierowników są [3, s. 130]: - komunikowanie się (94% odpowiedzi ankietowanych), - podejmowanie decyzji (89%), - tworzenie profesjonalnych relacji (77%), - wrażliwość na kulturę firmy (73%), - umiejętność rozwiązywania konfliktów (58%). Komunikacja stanowi od 50% do 90% czasu pracy większości kierowników, w tym 45% czasu oni przeznaczają na komunikację ze współpracownikami, ok. 45% na komunikację z osobami spoza organizacji, a pozostały czas - na kontakty z przełożonymi [4]. Przy czym oczekuje się że poprzez efektywną

komunikację współczesny menedżer przede wszystkim stworzy pozytywny klimat organizacyjny oparty na współpracy, zaufaniu i inspiracji zespołu [5]. I w tym kobiety-menedżerki mają znaczącą przewagę ponieważ motywowanie podwładnych, nastawienie na współpracę oraz na dzielenie się wiedzą są podstawami kobiecego stylu kierowania [6]. Ten inny styl zarządzania wynika również z innego stylu komunikowania kobiet, w którym „rozmowa jest rodzajem związku między ludźmi” i który charakteryzuje się takimi założeniami [7, s. 176]: - mów, aby zbudować i utrzymać dobre stosunki z innymi; - wyrażaj zrozumienie ich uczuć żeby wspierać innych; - włączaj innych do rozmowy, pytając ich o opinię i zachęcając do uzupełniania wypowiedzi; - czekaj na swoją kolej w rozmowie, tak żeby inni też mogli w niej uczestniczyć;- daj odczuć innym, że ich słuchasz i dbasz o to, co mówią; w przeciwieństwie do stylu komunikowania mężczyzn, w którym „rozmowa [...] służy przekazywaniu informacji i osiągnięciu celów” i który charakteryzuje się innymi założeniami: - mów, aby zaprezentować siebie, swoje idee, zdobyć władzę i ustalić swój status; - żeby wspierać innych, zrób coś konkretnego; - udziel rady lub rozwiąż problem; - nie musisz respektować etapu rozmowy; przerywaj innym, żeby przedstawić własne kwestie; - bądź asertywny, tak żeby inni postrzegali cię jako pewnego siebie i opanowanego.

Dlatego, rozumiejąc ten niedoceniany potencjał kierowniczy kobiet, który, zdaniem specjalistów, lepiej pasuje do szybko zmieniających się realiów prowadzenia biznesu, Unia Europejska dąży do zwiększenia liczby kobiet na kierowniczych posadach wyższego szczebla poprzez zmiany prawa oraz finansowanie różnych projektów, pozwalających jednym kobietom połączyć życie rodzinne z pracą kierowniczą, drugim - na szybki powrót do swoich stanowisk po urlopie macierzystym, trzecim - na otwarcie własnego biznesu a czwartym - na podołanie "szklanego sufitu" w rozwoju kariery kierowniczej [1].

Literatura

1. Vlasenko O. Kobiety w zarządzaniu - europejska droga dla stabilności i rozwoju ekonomii / O. Vlasenko // Управління проектами: інновації, нелінійність, синергетика : Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції магістрантів, аспірантів та

науковців. // Відповідальний за випуск П.О. Тесленко — Одеса : ТОВ "ВПП Інтерсервіс", 2015. - С. 18-19.

2. Zachowania organizacyjne w kontekście zarządzania wiedzą, Praca zbiorowa pod redakcją naukową Bogusza Mikuły, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012, ss. 218, http://janek.uek.krakow.pl/~kzzo/dnk_ok_ks25.htm (12.09.2016)

3. Borawska A., "Efektywna komunikacja w przedsiębiorstwie", w: "Roczniki Ekonomii i Zarządzania", Tom 2(38), 2010, Towarzystwo Naukowe KUL, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin 2010 (s. 127-137).

4. Komunikacja i jakość w zarządzaniu, pod redakcją Tadeusza Wawaka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.

5. Ewa Lisowska. Kobięcy styl zarządzania, ONEpress, 2009, 200s.

6. Teresa Kupczyk. Kobięty w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009, 195s.

7. Kobięcość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo, Red. nauk. Bogna Bartosz, ENETEIA, Warszawa 2011.