

女领导干部的情商再造

●袁芙蓉

情商理论告诉我们,一个人的成功20%取决于智商,80%取决于情商。领导干部从事复杂多变的领导工作,其情商关乎作风和能力建设,关乎政治信念和党性修养,关乎事业成败。从本质上讲,男女领导干部的情商没有任何区别,但现实中,受性别刻板印象影响,人们对领导干部应当具有特定行为和特征的“定型化印象”,给女领导干部的情商打上了深深的性别烙印,陷入了性别刻板印象误区。笔者认为,女领导干部应当在领导实践中进行情商再造。

一、性别刻板印象对女领导干部情商的影响

社会心理学研究表明,性别刻板印象与我们如影相随,它是人们对男性或女性角色特征的固有印象,是人们对性别角色的期待和定型看法,并且一经形成很难改变。由于性别刻板印象的影响,人们常用感性、细腻、委婉、包容等关键词来描绘女性领导者,认为她们更关注细节,形象思维能力很强。具体来说,性别刻板印象对女领导干部的影响,主要表现在三个方面。

一是女领导干部男性化。现实中,一些女领导干部为了摆脱负面刻板印象的不利影响,获得与男性同等的社会认同和晋升机会,极力掩盖女性特征,挑战生理极限,穿衣打扮、为人处世、领导行为刻意模仿男性,说话大嗓门、走路大步伐、做事大手笔,比起男性领导是有过之而无不及,被人们冠以“女强人”、“铁娘子”的称号,潜意识中隐藏着某种异乎常类的感觉,并且带有可

以觉察的贬义。男性化女领导表现在个性上,往往一半是自大,一半是自卑,内心敏感多疑、性情刚烈、风格强悍、粗犷豪放、大胆泼辣,没有“女人味”;表现在工作上,往往一半是果敢,一半是霸道,坚韧不拔、严肃认真、争强好胜、霸道武断,通常被称为“工作狂”“事业狂”;表现在家庭上,往往一半是渴望,一半是无奈,既渴望有个温馨幸福的家庭,又为了“一己私业”很少顾及家庭,甚至导致感情缺失、夫妻失睦、家庭失和等。女领导干部男性化,既有工作能力强、胜任领导岗位、不比男性差的有利方面,也有着“不像女人”的负面形象,有的甚至赢了事业输了生活。

二是女领导干部中性化。社会审美从“超女热”到“中性美”成为一种时尚,对女领导干部也产生了深刻的影响,她们不穿裙装、不留长发、不做家务、不苟言笑,少了女性的知性、温柔、优雅,一副“冰模”形象,被人们形象地称为“女人中的男人”。中性化女性领导认为只要将男性化和女性化进行简单叠加,就能实现刚毅与温柔、坚忍与包容、情感与理性的融合,从而得到下属和男性领导的认同。其实,中性化是两性和谐发展的新误区,也是女性领导的情商误区。一些男性领导也把女性领导视为“没有性别差异的同类”,无差异的中性化比起性别歧视是个进步,但并不利于女领导干部舒展个性、发挥潜能和健康成长。事实上,忽略两性差异来达到男女平等的观念和做法是荒谬的,表面的平等掩盖了深层次的不平等。

三是女领导干部刻板化。这是女性领导走向非“女强人”的另一个极端,甘当花瓶,甘居辅位,依赖性较强,符合温和、善良、依赖、软弱等较为典型的女性刻板印象。她们的领导形象或母仪天下,或小鸟依人,或形同花瓶。她们虽然走上领导岗位,但无法摆脱软弱和情绪化的性格本质,因而无法胜任管理工作。“母仪天下”的女性领导,如母亲般无私,善解人意、克己利人,培养下属,没有批评、没有指责,易造成下属的过分依赖。“小鸟依人”的女性领导,娇气十足、乖巧可爱,纯洁善良、温顺听话,渴望被人保护,表现出强烈的心理依赖性和领导工作中的被动性,充分满足了大男子主义者的保护欲。“花瓶式”的女性领导,是组织中的点缀角色,不需要展示领导才能,经常被忽略、被忽视,用于反衬男性领导的包容和魄力。

二、女领导干部情商再造的路径选择

情商就是管理自己的情绪、情感以及影响并管理他人情感、情绪的能力,优秀领导者常具备出众的管理自己及公众情绪的能力。情商是可以改变、可以再造的。同样,女领导干部完全可以跨越性别之桥,克服性别刻板印象,在生活、学习和领导实践中进行情商再造。

跨越性别之桥,去男性化、中性化、刻板化。女领导干部情商再造必须跨越性别的桥梁。首先,要厘清“男女平等”与“男女一样”的界限,去男性化。男女平等是指男女的尊严和价值的平等,以及男女权

利、机会和责任的平等,而不是把“男女一样”当作“男女平等”来理解。当女领导干部一手抱着孩子、一手拎着锅碗瓢盆,在从政道路上奔跑时,面对的压力和阻力比男性领导大得多,她们在很多方面的才能被埋没、被低估,于是男性化便成了一些女领导干部参与竞争的法宝。事实上,女性领导与男性领导在能力素养、知识水平、责任感、事业心等方面没有本质的区别,有的只是性别不同和个体领导工作方式方法的差异,但领导成效却是异曲同工,有时还会取得意想不到的佳绩。因此,女领导干部最重要的是去男性化,高举现代女性自尊、自信、自立、自强的精神旗帜,提高情商,增强竞争力,为实现男女平等创造条件。其次,要厘清“两性和谐”与“两性融合”的界限,去中性化。两性和谐是男女两性各自发挥优势,取长补短,和谐发展,而不是两性特征融合一体的中性化。女领导干部要跳出“中性化”陷阱,做到外圆内方、刚柔相济,涵养“宠辱不惊,闲看庭前花开花落;去留无意,漫随天外云卷云舒”的心境,强化聪慧睿智、从容淡定的修养,树立坚韧果敢、知性优雅的领导形象,以良好的情商凝聚团队,实现领导目标。再次,要厘清女人与女性领导的界限,去刻板化。现代女性领导不仅要有女性感情细腻、待人柔和、善于沟通、亲和力强的特质,更要有领导者的大智慧、大目标、大气度、大境界,培养统筹总览的思维能力、洞察问题的判断能力、把握未来的预见能力、审时度势的应变能力和不断创新的创造能力,做一名称职的现代女性领导者。

控制自我情绪,善于自我认识、自我调适、自我提升。女领导干部只有管理好自我情绪,才能管理好团队情绪。一是善于自我认识。多维度自我观察、多层次自我分析、多角度自我评价,正确认识自己及自己与周围的关系,适时适度调整自我,使身体、心智、情感、精神、

心力融会一体,以适应领导工作的需要。二是善于自我调适。女领导干部要在识别情绪的基础上驾驭情绪,评估恶劣情绪带来的压力、矛盾、冲突、风险、危机,从而克服紧张情绪、避免急躁情绪、摆脱消极情绪、释放不良情绪、培养积极情绪,打造卓越的思维力、决策力、愿景力、团队力、感染力、学习力、品质力,营造现代女性领导的强大气场,不断提高领导成效。三是善于自我提升。要讲理想、讲宗旨、讲奉献,正确对待是与非、公与私、真与假、实与虚,不为名所累、不为物所惑、不为利所驱,不说假话、不办假事、不造假数字、不搞假政绩,把领导工作当成一种事业、一种耕耘、一种奉献,而不是一种投资、一种收获、一种索取,既当好人民公仆,又当好贤妻良母,既当好领导者,又与部属共同成长,既保持女性特质,又与男性和谐发展,既实现自身进步,又促进女性群体进步。

管理团队情绪,做团队的引路人、激励人、圆梦人。团队情绪主要表现为集体性的激昂、平静、消沉等。团队情绪以平静为常态。团队情绪受各种因素影响,会由于成就感和自豪感而产生激昂、亢奋等情绪,会因受挫而集体消沉,也会由于个体的情绪影响而起伏。团队情绪会影响团队业绩,积极情绪可以激发团队的自信心和创造力,消极情绪则会对团队产生毁灭性的后果。优秀领导者都非常善于调控团队情绪,尤其是对于集体消沉带来的消极影响,要尽快发现、尽快释放、尽快遏制。女性领导只有改变性别刻板印象,善于引导被领导者的情绪,才能使组织内部团结一致,发挥出团体的力量。一要放下架子,做和谐团队的引路人。女领导干部要把自己当成团队的一员,学会关心、学会分享、学会合作、学会平等对话,对下属要尊重、信任、体谅、支持、鼓励、帮助、体贴、引导,要关注团队成员的个体情绪,协调团队成员关系、理顺团队内外部关系,在组织内部

实现上下级之间、班子成员之间思想上同心、目标上同向、行动上同步。如果高高在上、当官做老爷、脱离群众,必将众叛亲离。二要做出样子,做团队的激励人。女领导干部要提升非权力影响力,以女性的知性优雅、品德修养、知识能力等综合素养,形成独具魅力的亲和力、感召力、吸引力,赢得下属的信赖、认同、服从和追随。要把握批评、表扬的艺术,表扬于公开、批评于私下、交心于平时,为下属出方子、治乱子、保面子,让领导工作真正闪烁人性的光芒。要刚柔相济,奖罚分明,奖得让人心动,罚得让人心痛,以强化下属尽心尽力工作、尽职尽责奋斗的自觉性和激情。要打造优秀团队文化,以最大限度地统一意志,以共同愿景激励团队成员、凝聚团队力量,为实现团队总目标服务。三要敢压担子,做成功团队的圆梦人。麦克里兰的三重需要理论认为,在一个组织中,人们最重要的需求是成就需求,如果自己能够得到上级的嘉奖、提携、加薪,就会产生巨大的成就感。女领导干部要相信下属的潜能,注重下属的需要,少一些强制、束缚和事必躬亲,对下属给位子、压担子、铺路子、搭梯子,让下属挑大梁、干大事,满足下属的成就需要,用成就感激发下属的工作热情和积极性。要严格执行《干部任用条例》,坚持任人唯贤的原则,不带任何个人感情色彩,做到公平不倾斜、公正不护短、公道不藏私,用好的作风选作风好的人,打造一支善于推动科学发展、促进社会和谐的强大团队。

未来的世界,方向比努力重要,能力比知识重要,健康比成绩重要,水平比文凭重要,情商比智商重要。而对于女领导干部来说,情商永远比智商重要。

(作者系江西省新余市妇联党组书记、主席)

责任编辑 王惠

E-mail: ldkxwh@163.com

电话: 0371-63910574