

المرأة في القيادة

تشجيع تعلم مهارات القيادة

القيادة ليست نوعية ثابتة للشخص، ولكن مجموعة من المهارات التي يمكن تعلمها. تشجيع النساء على تعلم مهارات القيادة طوال حياتهن المهنية. ويمكن القيام بذلك من خلال التدريب الرسمي وحلقات العمل، سواء كانت تتعلق بمهارات القيادة عموماً أو موجهة نحو المرأة على وجه التحديد. كما تتعلم النساء القيادة من خلال توليها مناصباً. امنح الموظفين فرصة لممارسة مهارات القيادة من خلال السماح لهن بالأدوار القيادية - أدوار منخفضة المخاطر في البداية (مثل الاجتماعات الرائدة)، مع نمو مطرد إلى مزيد من المسؤولية. إذا كانت هناك ورش عمل خارجية أو دورات حول مهارات القيادة ستكون ذات قيمة، شجع النساء على أخذها. وينبغي للمنظمة أن تدعم ذلك إذا أمكن. عند العمل على واحد مع الموظفين، شجعهم على القراءة على نطاق واسع عن القيادة وتولي الأدوار القيادية في المنظمات المهنية وغيرها من البيئات حيث يمكنهم ممارسة مهارات القيادة.

المرأة تقدر المساءلة

ومن أكثر النتائج إثارة للاهتمام التي خلصت إليها دراسات القيادة النسائية أن المرأة تميل إلى تقدير المساءلة بدرجة أعلى مما يبدو أن أقرانها من الذكور. وتميل المنظمات التي تشغل فيها المرأة مناصب قيادية إلى أن تكون لديها ثقافات للمساءلة الشخصية والجماعية، وبصفة عامة لتعزيز الصدق والشفافية. ويبدو أن تركيز المرأة على العلاقات بين الأشخاص يعزز هذا الشعور بالمساءلة. عندما يستثمر الناس في بعضهم البعض، فمن المرجح أن يرغبوا في التمسك بأنفسهم والآخرين بمعايير عالية. وثقافة المساءلة هي ثقافة يتحمل فيها الناس المسؤولية عن أخطائهم، ويعترف بهم لجهودهم ونجاحاتهم، ولا يسعون إلى تقويض الآخرين. ويعزز التعاون الأكبر الذي يوجد عندما تكون المرأة قائدة هذا الشعور بالمساءلة، حيث يستثمر الأشخاص الذين يعملون معاً في نجاح بعضهم البعض. وتعزز ثقافة المساءلة أيضاً احترام الآخرين، مما قد يؤدي إلى مشاكل شخصية أقل (حتى المضايقة بما في ذلك التحرش)، فضلاً عن الصدق، مما قد يؤدي إلى انخفاض حالات سرقة قضايا أخرى من هذا القبيل.

التواصل يبني الثقة

وبغض النظر عن جنسهم، يحتاج القادة إلى الثقة. وتظهر الدراسات أن وجود تواصل قوي يساعد على بناء الثقة. لأن التواصل يعطي الناس فرصة لبناء واستخدام المهارات، فضلاً عن بناء العلاقات، فإنه يبني الثقة بالنفس واحترام الذات. ولأن المرأة قد تفتقر أحياناً إلى الثقة اللازمة للقيادة - أو قد ينظر إليها على أنها هو استثمار ليس فقط في الثقة الفردية للموظفات، ولكن في القيادة النسائية على نطاق أوسع في منطقتك. تفتقر إلى الثقة اللازمة - بسبب الأفكار حول النوع الاجتماعي والحوازر الراسخة أمام قيادة المرأة، فإن تطوير الثقة أمر حيوي. الاستثمار في التواصل النسائي