

Посуховська Олександра. ПРОБЛЕМА СТАТІ В УПРАВЛІННІ

Розкрито питання про гендерний аспект управління який на даному етапі розвитку і функціонування суспільства є важливим, актуальним і проблематичним.

Ключові слова: гендер, жінка, чоловік, управління, нерівність, гендерні проблеми.

Гендерні проблеми в управлінні є актуальними на сьогоднішній день. У першу чергу, це обумовлено демографічними чинниками: частка жінок становить приблизно 55%, і вона буде рости і в майбутньому. Також жінки отримують високий рівень освіти та кваліфікації в багатьох галузях, тому спроможні керувати професійними колективами.

Як стверджують дослідження, у ході професійної адаптації у жінок на перший план виходить соціально-психологічні аспекти професійної діяльності, тоді як у чоловіків - професійно-діяльнісні аспекти. Навіть здійснюючи однакові професійні завдання, чоловіки і жінки по-різному до них ставляться. У плануванні власної кар'єри жінки частіше орієнтовані на наявне становище справ, ніж на перспективу розвитку.

В умовах становлення ринкової економіки значно розширюється дрібний і середній бізнес, в якому керівниками стають жінки, які прагнуть всебічно себе реалізувати. Ця тенденція відповідає процесам, що відбуваються в країнах з розвиненою ринковою економікою, де жінки очолюють близько 30% малих і середніх компаній.

Основна частина. Важливою проблемою є підхід до оцінки праці чоловіків і жінок. Незалежно від об'єктивних результатів праці, жінки в багатьох країнах отримують за свою роботу більш низьку заробітну плату; їм надається менше інформації, а строки виконання завдань ставляться більш жорсткі. Без будь-яких об'єктивних підстав жінкам приписується недостатня компетентність, відсутність логіки та прагнення до кар'єрного зростання. Щоб стати діловим

лідером, жінці доводиться долати більше перешкод, ніж чоловікові.

Багато професій є переважно чоловічими чи жіночими. Навіть якщо чоловіки й жінки посідають однакові посади та відіграють однакові ролі в організації, вони все-таки мають різні обов'язки і виконують різні завдання. Дуже небагато працівників хочуть працювати під керівництвом жінок.

Хоча жінкам властива охайність, уважність, деталізація обов'язків, однак у них не достатньо виражена ділова спрямованість, переважають орієнтація на сім'ю, неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість. Жінки, порівняно з чоловіками, хворобливіше переживають помилки і критичні зауваження, гостріше реагують на неповагу до себе вищого керівництва, постійно потребують оцінювання своєї праці, менш схильні до ризику. Чоловіків більше приваблює абстрактна, престижна робота (постановка завдань, програмування основних процесів тощо), а рутинну роботу (написання програм та звітів) вони перекладають на жінок.

Властивий чоловікам стиль спілкування зміцнює їх авторитет в організації. Якщо в ній немає жорсткого розподілу ролей і чоловікам належать провідні позиції, то вони схильні до авторитарності, а жінки — до демократичності. Чоловікам краще дається директивний стиль керівництва, жінкам — стиль соціального лідера. Якщо ж в організації превалює демократичний стиль керівництва, жінки-лідери цінуються так само високо, як і чоловіки. За авторитарного стилю оцінювання жінок-лідерів нижче.

Жінки-керівники більш товариські, уважніші до людей, готові до співпраці, сміливіші й активніші у налагодженні соціальних контактів, експансивніші й динамічніші у спілкуванні, поступливіші, доброзичливіші та чутливіші, експресивніші. У них вища стійкість у стресових ситуаціях, ефективніше застосовують індивідуальний підхід до підлеглих. Усі ці якості, утворюючи комплекс, висвітлюють такі особливості управлінської взаємодії, як уміння відмовитися від стереотипів, уміння бути самим собою, здатність до соціальної

взаємодії, пошук індивідуального підходу. Чоловікам-керівникам більш властиві об'єктивність, довіра до колег, упевненість у собі, відсутність дріб'язковості, комунікативна врівноваженість, вимогливість до підлеглих. У них, як і в жінок, стрижневими комунікативними складниками є здатність до соціальної взаємодії, вміння відмовитися від стереотипів, вміння бути самим собою. Цей перелік доповнює такий показник (у жінок його немає) особливостей управлінської взаємодії, як об'єктивність і здатність сприймати працівників такими, як вони є.

Наявність в установі чоловіків і жінок підвищує емоційно-психологічний та чуттєвий стан групи, урізноманітнює особистісні захоплення й інтереси, підвищує дієвість громадської думки. Чоловічо-жіночі організації згуртованіші, присутність жінок пом'якшує атмосферу, так само як і присутність чоловіків у жіночих групах. В організаціях, де переважають чоловіки, міжособистісні відносини оцінюються співробітниками позитивніше, а в жіночих групах — негативніше.

В організації існує поділ за статевою ознакою як по горизонталі, так і по вертикалі. Горизонтальний поділ наявний, коли чоловіки і жінки виконують різні види робіт. Вертикальний поділ засвідчує існування перешкод на шляху професійного росту і просування жінки.

Люди в організаціях пред'являють до лідерів різної статі різні вимоги, і по відношенню до жінок ці вимоги вищі. Щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати більшу компетентність.

Інша точка зору пояснює гендерні забобони в менеджменті тим, що через малу чисельність в управлінському середовищі жінки більш помітні, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипно. А жінка - кандидат на керівний пост оцінюється на підставі швидко сформованих особистісних, ситуаційних, рольових стереотипів обробки інформації. Манера поведінки і результати роботи жінок критично аналізуються і можуть оцінюватися за вищими заходам, ніж ті,

які існують для чоловіків. Аналогічним чином жінки-управлінці можуть відчувати в своїй роботі сильний тиск, перебуваючи під пресом завищених очікувань з боку організаційного оточення.

Психоаналітичний підхід до жіночого лідерства оцінює його як прояв жіночої ураженості і заздрості до чоловіка, прагнення подолати комплекс неповноцінності.

Ряд дослідників вважають, що основою успішного лідерства є вміння встановлювати тісні позитивні відносини з іншими людьми. Ці відносини складаються на ґрунті подібності (уподібнення) членів групи один з одним. У цьому, з їхньої точки зору, криється проблема гендерних відмінностей. Жінці в чоловічому колективі важко встановити позитивні відносини і домогтися лідерства, на перше місце в цьому випадку виходять зовсім не ділові якості.

Однак існують і протилежні дані, що показують, що жінки-керівники менше схильні до «зривів», з ними продуктивніше вирішуються різноманітні спірні питання, вони уважніше ставляться до підлеглих. При цьому жінок-керівників відрізняють виражена домінантність, емоційна стійкість, соціальна сміливість і прагнення до самореалізації, вміння встановлювати ділові відносини.

Таким чином, можна констатувати, що, по суті, гендерні відмінності свідомо поступаються індивідуальним. Багато існуючих гендерних відмінностей піддаються корекції в ході навчання, при зміні життєвого укладу і соціальних очікувань. У міру розвитку суспільства традиційна картина починає розмиватися, але все-таки існує якийсь певний процент прихованої дискримінації жінок.

Висновок. При виборі стилю керівництва і жінки, і чоловіки демонструють досить різні моделі ділових стратегій, які спираються не на статево-рольові особливості, а на вимоги ефективності. При цьому необхідний пошук моделей поєднання чоловічого і жіночого типів лідерства в управлінні фірмою.

Жінка «ефективніша» у сфері мотивації персоналу, комунікації і при прийнятті рішень, вона з більшою користю

використовує знання та потенціал співробітників для аналізу альтернатив. Що стосується контролю, то чоловіки і жінки реалізують його однаково успішно. Оптимальна, з точки зору ефективності, демографічна структура організації передбачає однакоvu кількість жінок і чоловіків на всіх рівнях управління.

Джерела:

1. Тюріна І.О. Гендерні аспекти зайнятості та управління // Соціологічні дослідження, 2002, № 11. З 135-142.
2. Шумкова М. А. Методологічні підходи до дослідження гендерних стереотипів // Вісник Удмуртського університету, 2009, № 3-1. С. 107-116.
3. Авдулова Т.П. Гендерні аспекти управлінської діяльності. - [Електронний ресурс]: стаття, Центр дистанційної освіти «Елітаріум», 2010. URL: [http:// www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru) (дата відвідування 03.11.10).
4. Шилова Т.А. Гендерні стереотипи в ресурсах мережі Інтернет / / Жінка в російському суспільстві, 2004, № 1-2. С. 34-42. С. 34.
5. Тюріна І.О. Гендерні аспекти зайнятості та управління // Соціологічні дослідження, 2002, № 11. З 135-142. С. 137.
6. Чирикова А.Е. Жінка на чолі фірми. - М.: Изд. Інституту соціології РАН, 1998. - 358 с. С. 101.

Стаття надійшла 17 грудня 2015 р.