

Гендерные аспекты управленческой деятельности в современной практике российского менеджмента

Кочановская Екатерина Олеговна

студентка

*Иркутский государственный университет, Институт социальных наук,
Иркутск, Россия*

E-mail: kota86@mail.ru

В России понятие «гендер», «социальные отношения» вызывают далеко не однозначную реакцию. В западной социологии гендерные исследования чаще всего сводятся к изучению основных компонентов половой идентичности, к которым, к примеру, Н.Смелзер относит: биологический пол, гендерную идентичность, гендерные идеалы и сексуальные роли. У российских исследователей встречается иной подход к определению «гендера». Гендер – социальный статус, который определяет индивидуальные возможности образования, профессиональной деятельности, доступа к власти, сексуальности, семейные роли и репродуктивное поведение (Здравомыслова, Темкина, 2000).

Мы окружены культурной средой, которая провозглашает, что мужчины и женщины не похожи друг на друга и должны исполнять различные социальные роли. Подобная идея настолько распространена в российском обществе, что считается истиной в последней инстанции и препятствует любым изменениям. Однако равноправие между мужчинами и женщинами признается ООН главным фактором устойчивого развития человечества и одним из приоритетов XXI века. Но пока в обществе будут сохраняться стереотипы по поводу мужской и женской управленческой принадлежности, о равноправии полов не может быть и речи.

Для того чтобы действительно понять всю глубину и важность влияния фактора пола на организационное поведение и деловые отношения, мною было проведено социологическое исследование, целью которого являлось получение качественно-новых результатов в теории развития женского менеджмента. А именно: можем ли мы сегодня утверждать о том, что женщины-управленцы вынуждены интегрироваться в концепции управления, написанные мужчинами и для мужчин. Ведь только последние 30 лет всерьез стали рассматриваться гендерные аспекты менеджмента, а основным, классическим социально-управленческим подходам лет гораздо больше (Штейнберг, 2002).

Использованные методы анкетного опроса и глубинного интервью позволили проанализировать и обобщить ранее уже выдвигавшиеся теории и гипотезы по поводу так называемого феномена «женщины-руководителя». Мне было важно мнение респондентов разного возраста и профессионального статуса, что открыло возможность для проведения сравнительного анализа.¹ Таким образом, схема анкетного опроса с учащимися (студентами) и работниками различных уровней, представляла собой некий ориентир, задающий респондентам требуемый уровень глубины исследования, которое рассчитано не столько на получение однозначных сопоставимых ответов, сколько на максимальную актуализацию мышления, на то, чтобы в ходе анкетирования спровоцировать респондентов на мини-интервью, на собственное исследование проблемы.

Респондентам были заданы вопросы, максимально ориентированные на следующие задачи проводимого исследования:

1. дать наиболее точную характеристику женщине как руководителю, выявив при этом те основные черты характера, которые помогают ей

¹ Исследование включало работу с респондентами академической и рабочей среды. В первом случае это студенты филиала СИБАГС в г. (Сибирской академии государственных служащих, г. Новосибирск), вторая группа респондентов – специалисты различных предприятий города Усть-Илимска Иркутской области.

более эффективно справляться с различными профессиональными и иными проблемами.

2. оценить потенциал женщин-руководителей: их преимущества и недостатки по сравнению с мужчинами-руководителями

Полученные результаты фактически подтверждают данные Т. Фоминой и Самарцевой, собранные по аналогичной методике, но на большей выборке. Согласно проведенному мною исследованию более 41,1% анкетированных первой возрастной категории от 18-24 лет согласны с мнением о том, что работать под началом женщины – это задача не из легких. Иной точки зрения придерживается вторая возрастная категория от 25-45 лет. Данные респонденты удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления. Более 40% опрошенных к числу недостатков женского менеджмента относят его жесткость, а совсем не мягкость, как это принято считать.

Проведенное исследование дало абсолютно новое представление о месте и роли женщины-управленца в современных рыночных условиях России. При этом важно отметить и тот факт, что молодое поколение гораздо сильнее ощущает на себе давление стереотипов гендерных аспектов в управлении, которые до сих пор присутствуют в нашем обществе.

Исторически сложившееся, ориентированное преимущественно на мужчин управленческая пирамида не отражает реально существующий баланс общественных сил, новые роли мужчин и женщин, возможности влияния женщин на процесс управления.

На мой взгляд, в международном и российском менеджменте необходимо создание гендерно - сбалансированных структур. То есть вовлечение в сферу управления должно осуществляться на принципах равноправия, с учетом профессиональных качеств и способностей, а не половой принадлежности человека. *«Если руководитель обладает хорошими деловыми качествами, умеет понять, выслушать и найти правильное решение, то при этом пол руководителя абсолютно не имеет значения. – женщина, 32 года».* Подобного мнения придерживается более 33% респондентов обеих возрастных категорий.

Литература

1. Антология гендерной теории / под ред. Гаповой Е.-Минск, 2000. – 384 с.
2. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений // Проблемы теории и практики управления.-1998.- №8.-18с.
3. Здравомыслова Е.А, Темкина А.А Социальные гендерные отношения и гендерный подход в социологии // Социологические исследования.-2000.-№11.-147с.
4. Мюллер У. Пол и организация // Журнал социологии и социальной антропологии.-1999.- Т. 11. № 2.- 135с.
5. Самарцева О., Фомина Т. Гендерные особенности менеджмента в сфере бизнеса // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент.- 2000.-12с.
6. Тульчинский Г.Л Гендер, гражданское общество и свобода // Женщина в гражданском обществе: Материалы VI конференции «Российские женщины и европейская культура».- СПб., 2002.- 20с.
7. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента // Соц. Исследования.-М., 2002.- №11.-127с.