

Секция «Государственное и муниципальное управление»

**Гендерные аспекты управления персоналом: взгляд на особенности
женского и мужского менеджмента**

Руднева Юлия Владимировна

Студент

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: urudneva@yandex.ru

Современная социальная наука различает понятия пол и гендер (gender). Традиционно понятие «пол» используется для обозначения анатомических и физиологических особенностей людей, на основе которых человеческие существа определяются как мужчины или женщины, тогда как «гендер» означает совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют, в конечном счете, психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии женщин и мужчин.

Издавна гендерные отношения основывались на экономическом, социальном и политическом превосходстве мужчины. В наши дни женщины формально получили равными с мужчинами права. Общество юридически оформило и узаконило это равенство и всячески стремится закрепить и развить его. Постепенно исчезает главная причина, державшая женщину в подчинении у мужчины, – экономическая зависимость.

Гендер, таким образом, является одним из способов социальной стратификации общества, который в сочетании с такими социально-демографическими факторами, как раса, национальность, класс, возраст организует систему социальной иерархии.

Когда социальное производство гендера становится предметом исследования, обычно рассматривают, как гендер конструируется через институты социализации, разделения труда, семьи, масс-медиа. Основными темами оказываются гендерные роли и гендерные стереотипы, гендерная идентичность, проблемы гендерной стратификации и неравенства.

Исследования в гендерной психологии лидерства анализировали проявления лидерских качеств мужчин и женщин в зависимости от различных сфер деятельности, при этом результаты существенно разнятся в зависимости от условий их получения - лабораторных, «полевых» или в реальных семьях. Важно следующее: обладая одинаковым либо превосходящим, по сравнению с коллегами-мужчинами, уровнем профессионализма, женщины нередко "останавливаются" в карьерном росте чаще всего на уровне исполнителей, или же, в лучшем случае, становятся заместителями руководителя.

Роль женщин в экономике России значительна и обуславливается, прежде всего, демографическими факторами. Экспериментальные исследования, касающиеся различных аспектов проблемы женского труда – психологических, биологических, социальных, этических, медицинских – показали, что женщины, как правило, быстрее адаптируются к производственным условиям и выполняют свои обязанности не хуже мужчин, а в некоторых вопросах социально-бытового плана более компетентны. Для женщин больше, чем для мужчин, важны польза и социальные аспекты работы по сравнению

с ее легкостью и высокими заработками. При этом чувствительность к гендерной дискриминации в России остаётся низкой, тогда как на Западе она может принимать гипертрофированную форму.

В сущности, гендерные различия заведомо уступают индивидуальным. В ходе многочисленных исследований выяснилось, что у мужчин и женщин гораздо больше схожих качеств, чем отличий. Более того, многие из действительно существующих различий поддаются изменению в ходе обучения, при перемене жизненного уклада и социальных ожиданий. Повсеместное распространение демократии поставило на повестку дня вопрос о так называемой гендерной симметрии – состоянии, при котором принцип равных прав и возможностей для женщин и мужчин, в том числе в сфере производства и управления, осуществляется на практике.

Формирование стиля руководства не имеет определенной взаимосвязи с гендерной типизацией. В основе выбора определенного стиля руководства лежит специфика лидерской позиции и совокупность индивидуально-типологических особенностей конкретного руководителя.

Противопоставление мужского и женского стилей лидерства является не только неверным с научной позиции, но и одним из барьеров на пути развития общества. Выявление многоаспектности личностных характеристик, индивидуальная вариативность их проявлений позволит каждому индивиду выработать приемлемую полоролевую модель поведения, что приведет к более высоким возможностям социальной адаптации, позволит менее жестко придерживаться полоролевых стереотипов, быть психологически более гибкими и благополучными.

Гендерные стереотипы имеют место в нашей жизни в целом и в сфере управления в частности, складываясь посредством социализации, тиражирования устоявшихся идей гендерного неравенства и самосознания, самоидентификации индивидов. Дискурсы гендерных стереотипов, сконструированные в текстах СМИ, постоянно воспроизводят традиционную дискриминацию по признаку пола, утверждают идеи, в основе которых лежит противопоставление образов женщин и мужчин.

Литература

1. Ахмадеева К.Н. «Женщины – эмоциональные, мужчины – рациональные...»: стереотипы гендера в саморефлексивном дискурсе управленцев // Вестник Казанского технологического университета. 2011. 1. С. 163-170.
2. Бодина Ю.Н. Гендерная специфика управления // Диалоги о науке. 2010. 6. С. 8-15.
3. Бурганова Л. Ахмадеева К. Гендерные стереотипы в управлении (анализ дискурсивных технологий СМИ) // Власть. 2010. 3. С. 65-69.
4. Вержибок Г.В. Гендерные различия активности и лидерства // Учёные записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. 2009. Т. 2. 1. С. 20-27.
5. Ильиных С.А. Гендерная проблематика в управлении как предмет исследования // Вестник Томского государственного университета. 2011. 342. С. 57-61.

6. Михайлова М.В. Использование гендерной психологии в управлении современными организациями//Вестник МГТУ Станкин. 2010. 1. С. 180-184.
7. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой. Региональная общественная организация "Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты". М.: Информация XXI век, 2002. 256 с.
8. Шокин Ю., Абрамочкин А. Менеджмент женского персонала: опыт последнего десятилетия// Управление персоналом. 2009. 2. С. 68-71.
9. International Labour Office, LABOURSTA: <http://laborsta.ilo.org/>
10. Grant Thornton International Ltd: <http://www.internationalbusinessreport.com/>