

УДК 316.65:159.923

© Н. В. ТЕХТЕЛЕВА, 2023

Самарский государственный медицинский университет

(СГМУ Минздрава России), Россия

E-mail: Tehteleva@list.ru

**ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ
ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ**

В статье рассматриваются различные теоретические аспекты гендерных представлений в управленческой деятельности, охватываются особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта.

Ключевые слова: гендерные представления, гендерные стереотипы, управленческая деятельность, руководство организацией.

Введение

В современных исследованиях все больше внимания уделяется изучению гендерных взаимоотношений, и это становится неотъемлемой частью многих сфер социальных и гуманитарных наук. Изучение данной проблематики требует специализированного подхода. Это имеет особое значение в случае, когда в среде людей, в обществе заявляется о достижении равноправия между полами, но на деле все еще существуют неравенства и противоречивые нормы и стереотипы, определяющие поведение в этой сфере.

Рассматриваемая проблема является многогранным явлением, связанным с различными областями знания, такими как экономика, психология, социология и управление. Например, гендерные особенности управленческой деятельности были рассмотрены такими авторами, как: Н. Ажгихина [2], М. Е. Баскакова [3], О. А. Воронина [4], Л. С. Егорова [5], Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина [6], Е. Б. Мезенцева [7].

В условиях внедрения программы устойчивого развития России особое значение приобретает задача поиска новых путей ее реализации в разных сферах общественной деятельности [9], в том

числе в сфере управления персоналом. Анализ изменений в управленческой деятельности показал, что количество женщин и мужчин на руководящих должностях постоянно меняется. Женщины все больше вовлечены в предпринимательскую деятельность. Интеграция женских и мужских моделей управления бизнесом создает условия для изучения особенностей гендерного подхода к управлению.

Эксперты ведущих международных финансово-экономических организаций подтверждают, что гендерный анализ не только имеет теоретическую значимость, но и является полезным практическим методом, способным улучшить эффективность управления.

Актуальность темы, ее недостаточная разработанность определяют гипотезу, объект, предмет и цель исследования.

Цель исследования — выявить гендерные особенности представлений об успешном управлении.

Задача исследования — подтвердить гипотезу о существовании гендерных особенностей представлений об успешном управлении и идеальном сотруднике.

Объектом исследования являются гендерные представления об управленческой деятельности, предметом исследования — особенности гендерных представлений об управленческой деятельности руководителей с разным стажем работы.

Для реализации цели исследования были применены следующие методы: анкетный опрос (по разработанной автором анкете), контент-анализ полученной документации и математический метод (U-критерия Манна — Уитни).

Гипотеза исследования

Существуют гендерные особенности представлений об управленческой деятельности руководителей с разным стажем работы. Женщины-руководители склонны решать с помощью управления личностно-значимые, но всегда связанные с делами фирмы проблемы. Они рассматривают управление как взаимодействие, а не как воздействие на людей. У мужчин же доминирует манипулятивная точка зрения. Мужчины-руководители представляют управление как целенаправленный процесс воздействия на людей для достижения результата.

Результаты исследования

Анализ различных исследований [2-5, 8], где сравнивались деловые и психологические качества женщины и мужчины показали, что по ряду исследуемых параметров есть определенные отличия. Вместе с тем в серьезных научных экспериментах не нашли под-

тверждения некоторые мнения о различиях в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов. В результате были обоснованы выводы о том, что женщины обладают качествами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности.

На протяжении многих веков формировались общепринятые представления о характерных чертах и ролях, связанных с определением «женского» и «мужского» поведения. Все люди могут быть подвержены стереотипам, независимо от своего пола, возраста или профессии. Эти стереотипы относятся не только к личностным характеристикам, но и к поведенческим особенностям, которые проявляются в разных сферах и ситуациях.

В свете растущего интереса к научным вопросам, связанным с различиями в стратегиях мужчин и женщин в управлении и воздействием пола на подчиненных и руководителей, можем столкнуться с некоторыми проблемами, связанными с профессиональным поведением руководителей. Часто руководители не осознают истинного значения понятия «гендер» или пренебрегают его важностью, даже не признавая его роли в управлении. Описание «гендера» относится к определению социального статуса и психологических особенностей личности, связанных с полом и сексуальностью [1]. Это характеристики, которые определяют поведение и проявляются как в личной, так и в деловой сфере жизни, и они зависят от общественных факторов.

Существует активное обсуждение среди ученых значимости выявления различий в подходе к управлению и руководству между мужчинами и женщинами для понимания влияния гендерных механизмов на систему управления предприятием (организацией) [8]. Мнения относительно различий в мужском и женском стиле руководства на предприятиях и в организациях разделились. Одни считают, что таких различий практически нет, в то время как другие утверждают, что мужской стиль руководства отличается от женского и может быть более эффективным.

Чтобы подтвердить выдвинутую автором настоящего исследования гипотезу, был проведен анкетный опрос. Выборка составила 168 человек в возрасте от 19 до 68 лет (средний возраст респондентов – 31,5 года):

– 67% – женщины в возрасте от 19 до 58 лет (средний возраст – 29 лет);

– 33% – мужчины в возрасте от 21 до 68 лет (средний возраст – 36,1 года).

Стаж работы испытуемых на момент опроса составил:

– для женщин: от 0 до 39 лет, в среднем – 14,8 года;

– для мужчин: от полугода до 40 лет; среднее значение – 10,6 года.

По уровню образования испытуемые распределились следующим образом:

– 70% – имеют вузовскую подготовку (в том числе 15% учатся в вузе на данный момент и одновременно работают);

– 20% – имеют среднее специальное образование;

– 10% – имеют среднее образование.

На первом этапе эмпирического исследования был проанализирован состав группы с точки зрения соотношения возраста, стажа работы и образования. Всего было выделено по 4 подгруппы у мужчин и у женщин, однако уровень образования во всех подгруппах получился примерно одинаковым, поэтому в дальнейшем этот параметр не учитывался.

На втором этапе исследования было выяснено, что представляет собой понятие «об управлении и руководстве» в глазах испытуемых различных подгрупп. Результаты оказались следующими.

1. Для первых двух возрастных групп управление представляет собой целенаправленный процесс воздействия на людей для достижения результата. При этом для эффективности управления необходимы организаторские навыки и навыки сбора рабочей информации. Сам руководитель в представлениях испытуемых выглядит, как подчеркнуто независимый человек, которому никто «не должен мешать».

2. С возрастом и приобретением опыта работы понимание мужской частью выборки понятия управления меняется. В старшей возрастной группе управление уже рассматривается как процесс взаимодействия руководителя и персонала, направленный на достижение общих целей. При этом меняются и требования к личности руководителя: он уже должен иметь организаторские умения, а также владеть принципами тайм-менеджмента и эффективного планирования, иметь психологические и педагогические «таланты».

3. Что касается образа идеального сотрудника, то в первую пятерку необходимых качеств вошли следующие: пунктуальный и знающий, ответственный, инициативный, исполнительный.

Таким образом, если в начале карьеры для руководителя-мужчины имеет самое большое значение пунктуальность и уровень

квалификации сотрудника, то в старшем возрасте на первое место выходит инициативность. Кроме того, для всех возрастных групп характерно указание на ответственность, исполнительность и трудолюбие сотрудников.

Сравнительный анализ данных по женской части выборки показал следующее.

1. В отличие от мужской выборки женщины с самого начала склонны рассматривать управление как взаимодействие, а не как воздействие на людей. Правда, данное отношение свойственно меньшей части младшей подгруппы, но оно есть. У мужчин же, как видели выше, на первых возрастных этапах доминирует манипулятивная точка зрения. Кроме того, ни у одной из женщин не встретили указания на необходимость тотального контроля за деятельностью сотрудников как главной функции управления.

2. Неожиданный результат показала вторая возрастная группа. Для большинства опрошенных женщин со стажем работы от 4 до 10 лет управление рассматривается не как функция непосредственного начальника испытуемой, а как своего рода трансляция цели от вышестоящего руководства.

3. Согласно данным, полученным в результате анализа, у женщин-руководителей наблюдается сдвиг в отношении знаний и навыков, необходимых руководителю для успешного управления. Если для молодых женщин необходимыми представляются умение подчинять себе людей, а также навыки администрирования, то для испытуемых более старшего возраста важными становятся психологическая грамотность и личный авторитет руководителя.

4. Еще одно отличие от мужской выборки состоит в том, что женщины старших подгрупп считают необходимым наличие специального руководящего органа на предприятии или в фирме. Сами же они рассматривают управление как постоянный и в достаточной степени утомительный труд. В мужской выборке такого не обнаружили.

5. Что касается образа идеального сотрудника, то видно качественное отличие второй возрастной группы. Если для молодых специалистов, не имеющих стажа, а также для представительниц старших возрастных групп важными в первую очередь оказались профессионализм и ответственность сотрудника, то для женщин со стажем от 4 до 10 лет важными оказались пунктуальность и ответственность. Профессиональная компетентность оказалась на четвертом месте.

Для всех женщин из выборки имеет значение профессиональная лояльность сотрудников, вплоть до требования относиться к идеалам шефа как к своим. У мужчин такой характеристики не отмечено.

У мужской части выборки в принципе не увидели требований к семейному статусу сотрудника, а у женщин они присутствуют во всех группах, кроме самой старшей. То же можно сказать о предприимчивости. Мужчины не отметили эту характеристику, а также гибкость, способность легко и быстро обучаться, владение несколькими смежными профессиями и чувство юмора.

Полученные результаты, на наш взгляд, позволяют выделить особенности руководителей, имеющих гендерную принадлежность к женскому полу, это:

— склонность решать с помощью управления личностно-значимые, но всегда связанные с делами фирмы проблемы (в отличие от мужчин, где хороший сотрудник обязан быть верным интересам руководства и производства в целом);

— уделять больше внимания деталям, чем мужская часть испытуемых;

— меньше заботиться о физическом комфорте, а больше о здоровом образе жизни;

— уделять внимание своей внешности, поскольку руководитель — лицо фирмы (у мужчин — стремление произвести впечатление).

Кроме того, женщины чаще склонны идти на компромисс, или «пристраиваться», в то время как мужская часть аудитории откровенно считает, что хороший сотрудник должен быть неконфликтным, послушным и исполнительным.

С помощью U-критерия Манна — Уитни оценили достоверность различий в представлениях об управлении, связанных со стажем работы респондента.

Выводы

Таким образом, полученные в результате исследования данные подтвердили гипотезу о существовании гендерных особенностей представлений об успешном управлении и идеальном сотруднике.

Можно сделать вывод о том, что принципиальных отличий в мужском и женском менеджменте нет, хотя есть некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин.

Литература

1. Авдулова Т. П. Гендерные аспекты управленческой деятельности. СПб.: Речь, 2012. 130 с.
2. Ажгихина Н. Гендерные стереотипы в современных масс-медиа // Гендерные исследования. 2000. № 5. С. 261-273.
3. Баскакова М. Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998. 64 с.
4. Воронина О. А. Свобода слова и стереотипный образ женщины в СМИ // Знамя. 1999. № 2. URL: <https://znamlit.ru/publication.php?id=706&ysclid=lop1kp433q167420544>.
5. Егорова Л. С. Гендерные стереотипы в управлении (по материалам социологического исследования) // Женщина в российском обществе. 2001. № 3-4. С. 13-17.
6. Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии: учеб. пособие. СПб.: Европ. ун-т в Санкт-Петербурге, 2015. 768 с.
7. Мезенцева Е. Б. Теоретические подходы к гендерной экономике // Теория и методология гендерных исследований: курс лекций. М.: МЦГИ-МВШСЭН, 2001. С. 111.
8. Тарханова Е. С. Подходы к определению гендерных различий в управлении // Десятые Ковалевские чтения: материалы научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 13-15 ноября 2015 г.) / Отв. ред. Ю. В. Асочаков. СПб.: Скифия-принт, 2015. С. 1740-1743.
9. Зубова А. О., Филатова Ю. А. Реализация Программы устойчивого развития в сфере трудовых отношений // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 1. С. 34-41.

*Статья поступила в редакцию 28.08.23 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*