

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ФАКТОРОВ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Поздеев Александр Сергеевич

Студент Омского государственного педагогического университета,

Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель

Омский государственный педагогический университет,

Россия, г. Омск

На сегодняшний момент вопросы о зависимости гендерного признака и успешности организационного поведения остаются одними из ведущих в управлении предприятиями и организациями. На данном этапе развития общества, размышления о выборе женщины на позицию руководителя уже не рассматриваются как некое аномальное и асоциальное явление. Однако, исторически сложившееся мнение о необходимости мужчины-руководителя всё ещё остаётся доминирующим в нашей стране.

Согласно накопившимся статистическим данным, для женщин позиция руководителя означает возможность реализовать себя в жизни, показать и остальным, что она не хуже, а, быть может, и лучше мужчин может справиться с непростой организацией работы сотрудников. Женщина более организована, энергична, способна заряжать энергией своих подчинённых, тактична. Кроме того, многие женщины успешно совмещают и такую непростую работу, и семейную жизнь, грамотно распределяя своё ограниченное время, более мягкие в вопросах принятия решений, могут где-то уступить.

Что касается образа мужчины-руководителя, то он сразу ассоциируется с бурной, активной деятельностью, принятием единоличных решений, иногда не в полной степени благоразумных и оправданных, высокой степенью риска, жёсткими методами управления. Однако именно

совокупность таких принципов в управленческой деятельности и определяет успех. Мужчины амбициозны, упорны и честолюбивы. Они способны трезво оценивать сложившуюся ситуацию и вырабатывать грамотную стратегию поведения.

Эффективность управления и лидерства по нашему мнению в большей степени зависит от индивидуально-психологических качеств руководителя. И мужчины и женщины-руководители стремятся достичь, покорить вершину карьерной лестницы, но данный путь приобретения авторитета, значимости и удовлетворенности у них различен.

Женщина, вступая на дорогу карьеры и самореализации, должна пройти через многие преграды, продемонстрировать терпение, устойчивость, компетентность, работоспособность, творческие способности. Мужчины-руководители направляют свой потенциал на реализацию задуманных целей и идей, в отличие от женщин они менее склонны к усталости, всегда идут только вперед, «напролом», не боясь потерять что-то, думая лишь о новых приобретениях и победах.

Женщины часто обращают внимание на мелочи, и, зачастую это раздражает. Мужчины отрицательно относятся к эмоциональному подходу к делам, поскольку это мешает сконцентрироваться на работе. У мужчин в приоритете проявление компетентности. Практически все, кто принимает на себя руководство, сталкивается с противостоянием окружающих. Женщины из-за сложившихся в ходе исторического развития стереотипов должны доказывать свою профессиональную компетентность и способность к деловому отношению к работе.

Однако ситуации делового общения и взаимодействия и женщины, и мужчины всегда совместимы, поскольку дополняют друг друга и компенсируют недостатки: женская иррациональность компенсируется их иногда чрезмерной общительностью, а решительность мужчин и прямолинейность ослаблены стремлением к успеху и потребностью во

власти. При деловом общении мужчин и женщин учитывается возможность применения гендерного фактора для давления на партнера.

Мужчины могут использовать такую стратегию в поведении, как скрытая враждебность: разговор на повышенных тонах, ненормативная лексика, шантаж, выражают в большей степени экспрессию, чем на мужчину. В ситуации «коллеги» официально-деловые отношения женщины и мужчины могут развиваться по нескольким негативным или позитивным путям.

Кроме того могут привноситься личные отношения в деловое общение: дружба или приятельство. Фактически, такое воздействие гендерного фактора на деловые отношения является положительным. Таким образом, женщина и мужчина в официально-деловых отношениях не могут не выставлять особенности и различия умственных, эмоциональных и волевых реакций и поведенческих стратегий. Эффективность деятельности обеих сторон зависит от того, насколько они сами не придают значения различию понятий «мужчина» и «женщина». Работающей женщине необходимо учитывать важность правил, инструкций для мужчин. А мужчине нужно учитывать женскую обидчивость и эмоциональную память, принимать это как само собой разумеющееся.

Женщины более склонны к партнерству. В ситуациях, требующих наказания подчиненного, женщины часто прибегают к мерам морального и психического воздействия. Отношения обычными работниками строятся по принципу сотрудничества, признания вклада и значимости каждого человека. Женщина-руководитель лучше сглаживает конфликты, чем мужчина, она больше вникает в суть конфликта, анализирует его причины для того, чтобы исключить их в будущем. В принципе у женщин редко встречаются ситуации конфликтного типа.

Мужчины, обычно, используют лидерство в стиле сделки, представляя рабочие отношения как серию обменов - сделок с сотрудниками в виде поощрения за верно поручения или негативные санкции за неадекватное

поведение. Их методы в целом направлены на перестройку сферы правил и норм.

Женщины же, зачастую, практикуют в лидерстве развитие взаимодействия, которое подталкивает подчиненных интегрировать личные и коллективные интересы. Они активнее стремятся к тому, чтобы придать положительную окраску деловому взаимодействию со своими подчиненными - награждают их участие, делятся информацией, повышают самооценку подчиненных, стимулируя, тем самым, полное раскрытие их способностей на рабочем месте.

И, несмотря на то, что в наш век имеются кардинально разные представления о приоритетности мужского и женского персонала в организациях, и женщины, и мужчины в равной степени способны успешно выполнять свою работу, реализуя себя, проявляя и развивая свои профессиональные качества. Кроме этого, наличие женщин в составе персонала полезно: на их примеры мужчины могут научиться более мягкому подходу к важному делу, стать терпеливее, расчётливее и гуманнее.

Список литературы

1. Аширов, Д. А. Организационное поведение / Д.А. Аширов. - М.: Проспект, ТК Велби, 2015. - 360 с.
2. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2015. - 464 с.
3. Игошина, С. Д. Резник. И. А. Игошина Организационное поведение / С. Д. Резник. И. А. Игошина Игошина. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 256 с.