

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ФАКТОРОВ НА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

Иванова Алина Николаевна
студентка, Омского государственного педагогического
университета,
Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна
научный руководитель,
Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

За последние годы (конец XX – начало XXI века) зафиксировано серьезное внимание к гендерной проблематике в управлении рабочим персоналом. Но, к сожалению, данный вопрос рассмотрен пока еще недостаточно. Но в то же время существует две прочно устоявшиеся теории. В одной говорится об отсутствии различий в управленческом поведении женщины или мужчины. Другая теория настаивает на том, женщинам присущ один тип руководства, а мужчинам – несколько иной. При всем при том различия в поведении мужчин и женщин нужно искать как во влиянии психологических и социальных установок общества, так и в биологических различиях, в том числе гормональных, центрально-нервных, морфологических. Как бы общество ни влияло на формирование поведения людей разного пола, начальные истоки данных различий следует искать в биологической предназначенности мужчин и женщин.

Слово «пол» используется для того, чтобы описать демографические категории. Но когда речь идет о природе мужественности или женственности, следует использовать слово «гендер».

Пол - это совокупность морфологических и физиологических особенностей организма, совокупность генетически детерминированных признаков особи, определяющих её роль в процессе оплодотворения. В то время как гендер - поведенческие тенденции мужчин и женщин,

обусловленные их родовыми, биологическими различиями, которые приобретают конкретные формы под влиянием определенного социокультурного контекста.

Значимость изучения гендерных особенностей поведения работников в сфере трудовых отношений отмечают многие ученые, подчеркивая, что на социально-трудовые отношения в любом случае сказывается пол работника. Суть таких представлений сводится к тому, что представителей мужского пола принято воспринимать властолюбивыми, независимыми, дерзкими. А женщин, наоборот, в обществе считают зависимыми, мягкими, слабыми, впечатлительными. По этой причине в современном мире сложилось мнение, что какие-то профессии являются либо мужскими, либо женскими. Например, многие люди наивно полагают, что в сфере обслуживания в основном заняты женщины. Но эта сфера профессиональной деятельности не является только женской. Потому как во многих современных ресторанах и в России, и за границей, мужчины являются шеф-поварами. В салонах красоты благополучно работают как женщины, так и мужчины. Женщины садятся за руль автомобиля, трудятся на фабриках и заводах, справляясь с тяжелой физической работой, мужчины придумывают дизайны и создают одежду, работают продавцами в магазинах, консультантами, пекарями, секретарями на фирмах. Отсюда следует вывод, что разделение труда по половому признаку в современном мире, как правило, отсутствует.

Противоречия между мужчинами и женщинами в рамках трудового процесса рассматривают К. Миллер и Ш. Разава, которые изучали концепцию гендерных ролей и модель тройственной роли женщины (производительная роль – участие в рыночном производственном секторе и в рамках домашнего производства, репродуктивная роль, участие в деятельности сообщества). Были выявлены следующие традиционные женские качества: терпение, умение договариваться и налаживать контакт с партнерами, стремление к порядку и одомашниванию бизнеса, склонность к социальному партнерству; большее внимание к личностным качествам

работника, чем к формальному статусу, способность к коммуникации, наличие интуиции. В то же время женщинам свойственна большая ранимость и меньшая, чем у мужчин, сконцентрированность на информации.

Из этого всего представляется очевидным, что женщин-руководителей различного уровня управления намного меньше, чем мужчин, потому как успешной профессиональной карьере женщин препятствует и наблюдающийся у них, так называемый, страх перед успехом. Во-первых, они думают, что успешная карьера может привести к утрате ими женственности, к потере важных отношений с социальным окружением. Во-вторых, женщины на подсознательном уровне начинают испытывать вину перед семьей и из-за этого отрекаются от профессиональной карьеры, не пытаясь достичь большего успеха по сравнению с их мужьями, а предпочитают вести домашнее хозяйство. По мнению женщин, успех в профессиональных и личных отношениях невозможно совмещать.

При выборе на руководящую должность к женщинам предъявляют более высокие требования, чем к мужчинам. Если женщина хочет руководить организацией, ей приходится быть в несколько раз лучше мужчины, справляться с большим объемом препятствий, даже если она обладает более качественными знаниями в какой-либо сфере деятельности по сравнению с мужчиной. Во многих случаях тот факт, что женщины занимают меньше руководящих постов, определен объективными обстоятельствами. Прежде всего, мужчины сильнее рвутся к самореализации в профессиональной деятельности, чем женщины. Также известно, что более высокие должности, как правило, достаются более компетентным работникам, а так как их больше среди мужчин, то и руководящие должности достаются им соответственно чаще. По статистике, женщины-руководители не замужем и не имеют детей, а мужчины-руководители, наоборот, в большинстве своем имеют жен и детей. Мужчины-руководители воспринимают свою работу как цепочку дел с подчиненными, поощряя и награждая за предоставленные услуги или наказывая за некачественно выполненную работу, в то время как

женщины руководят так, чтобы подчиненные стремились реорганизовать свои интересы, учитывая интересы остальных работников.

Главной особенностью «женского» стиля управления обнаруживается активное и энергичное взаимодействие с персоналом, у женщины-руководителя наряду с мужчиной есть способность мотивировать подчиненных на огромные достижения. Женский стиль руководства выступает в большинстве случаев как демократический. Работники понимают, что начальство доверяет им, и в итоге повышается преданность подчиненных делу. Мужчины же более расположены к авторитарному стилю руководства, но это не выпускает из виду использования ими и демократического стиля, так же как женщинами – авторитарного. Что же затрагивает принятия управленческих решений, мужчины-руководители заблаговременно обрисовывают ситуацию, представляют в уме разнообразные варианты разрешения проблемы или конфликта. Они способны выделять важные условия достижения целей, как в насущной ситуации, так и в перспективе, что обнаруживается в соответствии получаемых результатов принятым целям. Но, сталкиваясь с непредвиденными обстоятельствами, мужчины иногда заходят в тупик, не имея представления, как себя вести в неожиданно сложившихся условиях. Поведение же женщин-руководителей несколько другое, они не строят жестких планов и при возникновении каких-то новых условий легко и быстро меняют линию поведения в соответствии со сложившимися обстоятельствами. Именно поэтому женщина-руководитель всегда непредсказуема и ее поведение целиком зависит от того, в каких условиях она оказывается. Имеется и еще одно очень существенное различие между мужчинами и женщинами руководителями – количество принимаемых ими решений (женщины-руководители предлагают большее число вариантов и их решения намного разнообразнее). Действенность и эффективность осуществления руководства мужчинами и женщинами зависит от многих факторов. Несмотря на то, что у мужчин и женщин разные стили поведения и

мышления, они могут достигать одинаково эффективного результата, но только различными методами и приемами. Нельзя говорить о том, что женщина-руководитель лучше или хуже справляется со своими обязанностями, в отличие от коллеги-мужчины. Как женщины, так и мужчины, благодаря своим личным и профессиональным качествам, могут являться бесценными работниками в области управления в различных сферах профессиональной деятельности.

Список использованной литературы:

1. Воронцов Д.В. Гендерная психология общения / Д. В. Воронцов. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2008.
2. Кравченко А.И. Социология: Хрестоматия для вузов. 2-е изд. М., 2004.
3. Осеева Е.А. Переговорный процесс в сфере социально-трудовых отношений: гендерный аспект. дис.... канд. социол. наук. М., 2006.
4. Основы гендерной политики (гендерология) / Под ред. Г.И. Климантовой. 2-е изд. М., 2008.