

ЖЕНЩИНА И ЕЕ РОЛЬ В ПОНИМАНИИ, ПРЕДВИДЕНИИ И УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Бородина К.В.

студент Омского Государственного Педагогического Университета

Россия, Омск

Гешко Олеся Александровна
научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

С течением многовековых преобразований и реформ в современном мире стал актуален вопрос равенства полов, места женщины в мире и ее прав. Ни для кого не секрет, что женщина не всегда воспринимается как достойный соперник мужчине во всех сферах жизнедеятельности. Особенно актуальна данная проблема в сфере управления. Некоторые страны давно отступили от гендерного деления общества, открыв дорогу женщине, при этом позволив занимать главенствующие позиции в крупных организациях. Но некоторые страны, в том числе и Россия, со сложившимся патриархальным строем, не готовы менять свои взгляды на роль женщины в управлении. Женщина, из-за сложившихся стереотипов, может или должна постоянно показывать свою профессиональную компетентность и силу, соединяя несоединимое: обаяние и напористость, женственность и готовность рисковать.

Существует множество стилей управления. Принято считать, что выбор стиля управления напрямую зависит от гендерной принадлежности. Общеизвестный факт, что мужчины и женщины представляют разные стили управления. Это связано в первую очередь, с противоположными взглядами на решение проблем, поведением в различных конфликтных ситуациях, а также способах организации своей трудовой деятельности на предприятии.

Основные различия в профессиональной деятельности мужчины и женщины заключаются в:

- алгоритмах принятия решений;
- способах достижения целей;
- умении разграничивать личную и профессиональную деятельность.

Мужчины более рациональны, для них важен результат работы, без учета путей его достижения, они имеют четкое разграничение между личной и профессиональной жизнью, в то время как женщины поддаются собственным эмоциям и личным переживаниям. Являясь по своей натуре импульсивными, они с трудом отделяют личную и профессиональную жизнь.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод, что для женщин характерен демократический стиль управления, который заключается в предоставлении работникам определенных свобод в пределах круга их компетенций, а для мужчин, в свою очередь, свойственен авторитарный стиль, при котором мужчина придерживается собственных взглядов и ориентируется на собственные цели. В организации с демократическим стилем управления одинаково предпочтительны в роли руководителя будут и мужчина, и женщина, в фирмах с авторитарным укладом предпочтение будет отдаваться мужчине. Для эффективного управления организацией и достижения поставленных целей необходимо грамотно сочетать два стиля управления воедино.

Женщина, обладая природной интуицией, способна планировать и прогнозировать работу предприятия. Это помогает обнаружить слабые стороны предприятия, т.е. источники возможного возникновения финансовых проблем в будущем, а также выявить его сильные стороны, на которые следует опираться в дальнейшем.

Многофункциональность и сложность труда руководителя предполагают эмоциональные и физические затраты. Женщины-руководители не только не проигрывают мужчинам, но иногда действуют успешнее, обеспечивая более устойчивые условия существования для своей компании. Только женщина, благодаря особенностям организации управления способна стабилизировать ситуацию. Женщина наиболее

продуктивно использует такие качества как гибкость, меньшая амбициозность, готовность признать свою ошибку. Дополнительно к этому женщины предпочитают сотрудничество, у женщин сильнее аналитический склад ума, у мужчин - стратегический, они всегда легче находят путь к сердцам и умам своих подчиненных, потому что видят жизнь более полно: в красках и эмоциях.

Несмотря на все недостатки, которые присущи женскому поведению все большее распространение получает мнение, что женщины-управленцы способны справляться со своими обязанностями не хуже мужчин. Современным организациям просто необходима женская гибкость ума в сочетании с природным обаянием. Благодаря этому, женщины выступают в роли гораздо лучших мотиваторов, что обеспечивает продуктивность организации, также женщины являются наиболее усидчивыми и обладают поведенческой гибкостью, которая позволяет им осваивать самые разные виды деятельности независимо от того, являются они традиционно женскими или мужскими, и в то же время оставаться самими собой, сохраняя присущие своему полу особенности.

Список источников:

1. Агафонова М. С., Подкопаева А. Л., Угодина А. С. Гендерные аспекты организационного поведения и дискриминация в организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 396–400. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970406.htm>.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2010.
3. Стеклова О.Е. «Организационная культура» учебное пособие – Ульяновск: УлГТУ, 2007.
4. Спивак В.А. Организационное поведение. М., 2009
5. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. М.: ЮНИТИ, 2008.