

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»  
**Гендерные аспекты организационной культуры**

**Абрамян Анаит Сергеевна**

*Студент (бакалавр)*

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

*E-mail: anait1993@mail.ru*

В настоящее время в основе гендерных отношений в современных организациях, лежит осознание сотрудниками собственной гендерной идентичности, т.е. интерпретация ими собственной роли, которую они играют в организации, в том числе и своего социокультурного статуса.

Обращаясь к методологии вопроса относительно особенностей советской экономики - анализ гендерных отношений как в социуме в целом, так и в рамках организации практически полностью отсутствовало знание сравнительной развитости социологических и экономических, а также управленческих исследований. Масштабных исследований в системе организационной культуры предприятий не отмечено, хотя в работах многих ученых были организованы попытки определения гендера и его особенностей влияния на функционирование организации. Однако едва ли можно указать на конкретные исследования отечественных ученых, которые полномасштабно изучили бы проблематику гендерных аспектов организационной культуры[1].

В период переживаемых российским социумом социально-экономических трансформаций, возникновения и распространения социальных институтов и инновационных организационных структур и проблема выявления и анализа особенностей гендерных отношений в организациях становится достаточно актуальной.

Гендерные аспекты организационной культуры вносят свои существенные корректировки как в рамках поведения исполнителя, так и управленческую деятельность сотрудников высшего звена. Другими словами, на базе соответствующих внешних и внутренних условий и факторов каждый руководитель проявляет присущий только ему индивидуальный набор гендерных характеристик в рамках процесса руководства[2].

Гендерные особенности поведения непосредственно связаны с результатами поведенческих реакций. Так, для мужчин в большей степени свойственно:

- планирование и распределение рабочего времени;
- умение проводить совещания, переговоры, беседы;
- использование информации и инновационных технических средств и т.п.

В то же время, для женщин-руководителей более характерно:

- исполнительность и скрупулезность;
- постоянное повышение деловой квалификации;
- умение проводить свободное время и отдыхать[3].

Конечно, перечисленные тезисы даны в обобщенной форме и весьма условны, поскольку в каждом конкретном случае существует своя особенность модели гендерного поведения.

Однако, вне зависимости от гендера, современная теория и практика менеджмента рассматривает в качестве безусловных и основополагающих характеристик и мужчин, и женщин. В целом, можно перечислить следующие особенности гендерного равенства в рамках организационной деятельности:

- 1) Уверенность в себе - это вера в собственные силы.
- 2) Строгость и требовательность. Доброта - позитивная черта характера, однако, вне зависимости от гендера сотрудник должен уметь совмещать доброту с необходимой строгостью для соблюдения дисциплины труда и поддержания рабочей обстановки.
- 3) Уважительное, доброжелательное отношение к окружающим[4].

Далее, известно, что стрессы в профессиональной деятельности неизбежны и, чем выше уровень руководителя, тем сильнее стрессы. Здесь, важной стороной стрессоустойчивости оказывается способность не столько сохранять, сколько повышать показатели продуктивности и эффективности работы, даже в условиях стресса, что в основном характерно для женщин.

В работе управленца стрессовые ситуации могут быть опосредованы различными факторами, начиная от нестабильности рынка, до давления системы и различных конфликтов.

Высокие показатели умственных способностей и интеллекта оказываются при принятии управленческих решений наиболее эффективными, так как взаимосвязь между эффективностью работы и интеллектом оказывает воздействие и на остальные факторы, как опыт и мотивация, и пр., что в основном характерно для мужчин. Речь идет о дипломатичности, умение брать на себя ответственность и убеждать и т.д.[5].

Гендерное равенство, хоть и является вполне логичным и морально обоснованным феноменом, однако, на практике, предпочтение отдается сотрудникам, обладающим организаторскими качествами. Вне зависимости от гендера, к ним относятся:

- 1) психологическая избирательность, т.е. возможность адекватно и без искажения транслировать психологию организации.
- 2) критичность и, что немало важно для организационной культуры предприятия самокритичность, которая заключается в способности видеть недостатки своих поступках, в первую очередь.
- 3) психологический контакт, т.е. способность устанавливать определенную меру воздействия и влияния на других людей, в основном характерна для женщин в силу их высокой эмпатии.
- 4) требовательность и целеустремленность - умение поставить четкую и ясную цель и стремиться к её достижению. Сотрудники российских организаций все больше отдают предпочтение руководителям-мужчинам в вопросе целеустремленности и эффективности делегирования полномочий.

Так, например, результаты социологического опроса, направленного на изучение отношения к деятельности руководителя-женщины показали, что: только 5,1% отметили, что хотели бы работать под руководством женщины; 43,5% заявили, что им всё равно; 38,6% высказались отрицательно, у остальных не было твердого мнения на этот счет. Опрошенные отмечали в основном трудности в прогнозировании поведения и принятия решения у женщин-руководителей, так как в их мыслительной деятельности больше интуитивного. Кроме того, отмечались своеобразие эмоциональных реакций и противоречие между женской сущностью и выполняемой социальной ролью[4]. Но с уверенностью утверждать, кто более эффективен в должности руководителя: мужчина или женщина - нельзя, так как процент женщин-руководителей по сравнению с мужчинами слишком невысок[6].

В процессе производственной деятельности в различных звеньях организации возникают ситуации, требующие различных особенностей в контексте управленческого решения.

В частности, результаты исследования организационных культур совместных российско-американских предприятий определены жизненные ценности стратегии маскулинности. Было определено, что качества, обычно выделяемые мужчинами с целью эффективного функционирования организационной культуры:

- 1) настойчивость и утвердительность,
- 2) стремление и воля к победе,
- 3) относительная приемлемость риска,
- 4) стремление к большим гонорарам,
- 5) мужественность, как тщеславная, так и хвастливая и пр[7].

Перечисленные ценности характерны для маскулинной модели поведения (в основном свойственной мужчинам, хотя мы можем говорить и о проявлениях маскулинности и в отношении к женщине), поскольку в большинстве стран именно мужчины характеризуются терминами, которые отражают смысл данного феномена.

Что касается феминного полюса, то в рамках организационной культуры он отражает ценностные ориентиры преимущественно женщин. Это подтверждает система ценностей, для которой характерно острая концентрация внимания на качестве жизни, доброжелательных отношениях с сотрудниками, гендерном равенстве.

В итоге, можно утверждать, что как маскулинность, так и феминность являются составляющими культуры организации.

В большинстве организаций в России сотрудники подтверждают тезис о том, что в основном в их организациях мужчины занимают большинство руководящих позиций, в то время как вспомогательные должности отведены, преимущественно женщинам. Прежде всего, это свидетельствует о том, что в российских организациях присутствует существенно выраженная дифференциация гендерных ролей - стремление к успеху и самореализации, далее, материальному благополучию, достатку[8].

Что касается особенностей ценностей и ритуалов в рамках организационной культуры, то взаимопомощь коллег, позитивная социально-психологическая атмосфера в организациях, а также стремления к неформальным контактам характерно в основном для женщин.

Дресс-код и униформа, как в российских, так и зарубежных организациях характерна, для ряда профессий, причем вне зависимости от гендерной принадлежности. Однако если речь идет о форме внешнего вида, то здесь мужчины находят пути самореализации вне организационной жизни, стремясь проявлять себя вне рабочей сферы, что нельзя сказать о женщинах. Дресс-код, зачастую, если и соблюдается, то в различных (в том числе и некорректных проявлениях) формах, часто переходящих в формальные наименования внешнего костюма (например, вызывающие костюмы). В частности, это может вызвать неадекватную реакцию со стороны коллег, вне зависимости от гендерной принадлежности.

Таким образом, отношение к полу в организационной культуре сводится к следующему выводу - гендер в современной организационной культуре является существенным субъектом управления, поскольку он управляет и образом мыслей, и влияет на принятие решений, а также модели поведения, как мужчин, так и женщин с помощью, например, гендерных стереотипов и гендерных представлений.

Соответственно, результатом управления гендера в организационной культуре современных предприятий является феномен гендерной асимметрии. Механизм гендерной асимметрии включает закономерности и принципы, а также результаты и процедуры, которая

вне зависимости от типа организационной культуры детерминирует как ограничения при реализации внутреннего потенциала вне зависимости от гендера, так и антагонизм состояния сознания и женщин, и мужчин[9].

Перечисленные состояния сознания (в основном противоречивые) приводят к противоречивым моделям поведения и у женщин, и у мужчин.

С целью нивелирования подобной гендерной асимметрии в рамках организационной культуры необходимо активное развитие и внедрение социально-партнерских отношений женщин и мужчин. Социальное партнерство мужчин и женщин концентрирует фокус внимания на балансе реализации их интересов, на принципе взаимности, который действует в организационной культуре на межличностном и межгрупповом уровнях.

Социальное партнерство мужчин и женщин как система отношений обеспечивает не только учет потребностей каждой из сторон, возможность самореализации в индивидуальном и социальном планах, но и развитие гармоничных отношений, исключающих гендерный аспект. С внедрением социального партнерства одновременно осуществляется формирование организационной культуры нового типа.

Механизм нивелирования гендерной асимметрии будет эффективным, если задействовать три уровня:

- 1) уровень общественного сознания,
- 2) государственный уровень;
- 3) уровень организации.

На уровне общественного сознания механизм нивелирования гендерной асимметрии предлагается рассматривать как комплекс мероприятий по просветительской работе по гендерной проблематике.

На государственном уровне - как образование института социального партнерства мужчин и женщин, который имеет формальную и неформальную структуры. Формальная структура образована государственным органом, который может осуществлять контроль и организационную координацию находящихся под его управлением подразделений для проведения в жизнь гендерной политики. Неправительственные женские организации представляют его неформальную структуру.

Механизм нивелирования гендерной асимметрии на государственном уровне в целом рассматривается как механизм формирования позитивной восприимчивости к социальному партнерству.

В целом, рассмотрение особенностей гендерных аспектов организационной культуры формулирует актуальность и дальнейшую необходимость анализа гендера в организационных отношениях и культуре, а также перспектив поиска гендерного баланса с помощью социальных технологий внедрения и развития социально-партнерских отношений мужчин и женщин в социально-правовой, социально-экономической, управленческой, социальной, культурной сферах организации.

### Источники и литература

- 1) Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В. И. Маслов. – М.: Финпресс, 2008.
- 2) Гончаров В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск: Современная школа, 2010. – 635 с.

- 3) Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ, 2009.
- 4) Дементьева А.Г. Управление персоналом / Дементьева А.Г., Соколова М.И. – М.: Магистр, 2011.
- 5) Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами / Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. – М.: ИНФРА-М, 2008.
- 6) Кибанов А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов, Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. – М.: РИОР, 2010.
- 7) Касьмова Н. Концепции инновационного кадрового менеджмента // Мировая экономика и междунар. отношения. – 2013. – № 3. – С. 62-67.
- 8) Зиновьев В. Н. Менеджмент / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – М.: Дашков и К°, 2010. – 477 с.
- 9) Егоров А.И. Гендерный аспект анализа организационной культуры. Электронный ресурс: [http://meltingpot.fortunecity.com/rundberg/963/publ/gend\\_sb\\_www/chapter\\_3/egoro](http://meltingpot.fortunecity.com/rundberg/963/publ/gend_sb_www/chapter_3/egoro)