

ГЕНДЕРНЫЕ ДИСБАЛАНСЫ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Мартынова Наталья Николаевна

Студент

Орловский государственный институт экономики и торговли, факультет

управления, Белёв, Россия

E-mail: martynova005@mail.ru

Учет влияния гендерного фактора на работу трудовых коллективов является одним из важных направлений эффективного кадрового менеджмента и развития корпоративной культуры.

Каждому ответственному начальнику всегда нужно учитывать потребности своих подчиненных, поэтому, возможно, при формировании команды стоит задуматься о гендерном соотношении нанимаемых работников. Иначе, неудовлетворенная потребность может трансформироваться в комплекс неполноценности. И даже самый перспективный молодой сотрудник в той или иной степени будет чувствовать себя «белой вороной» в коллективе.

Однако, как показал опрос кадровых специалистов отечественных компаний, в наше время мужчины-соискатели имеют не слишком большое преимущество перед дамами: представителей сильного пола работодатели выбирают в 53% случаев, а женщин – в 47%.

По итогам исследования выяснилось, что в России в среде специалистов и руководителей разного звена преобладают так называемые «разбавленные коллективы», в которых соотношение работников обоих полов смещено относительно тождественного значения (1/1) либо в сторону мужчин, либо в сторону женщин. В чистом же виде гомогенные коллективы сегодня встречаются редко (но ярким примером является бухгалтерия, где традиционно работают представители женского пола).

Строгие предпочтения относительно пола имеют всего по 6% компаний. В большинстве случаев это связано со спецификой работы: «Нашу работу выдержат только настоящие мужчины»; «На должность секретаря на ресепшен можно взять только женщину».[4]

Респонденты мужского пола изъявили желание работать в трудовых коллективах, с равным соотношением полов. Что касается противоположного пола – опрошенные также были склонны работать в коллективах с равным соотношением. Данный показатель сопоставим с мужской аудиторией. А вот женщина-начальник оказалась женской половине несостоятельной.

Но подобная статистика ни в коей мере не принижает потенциал женщины и не затмевает ее управленческие качества. История насчитывает много случаев, когда женщина справлялась со своими управленческими задачами в несколько раз эффективнее мужчин.

Еще одно интересное наблюдение. Женщины отдавали большее предпочтение личностным качествам руководителя, нежели профессиональным, в то время как мужчины были склонны оценивать сначала профессиональные качества, а затем – личностные.

В ответах на вопрос: «Какими качествами должен обладать руководитель?» – мужчины на первое место ставили такие качества, как «объективность оценки», «умение

брать на себя ответственность», «лидерство», «организаторские способности». Женщины респонденты на первый план выдвигали «интеллигентность», «внимательность», «коммуникабельность», «чувство юмора», «ответственность».

Как показал проведенный опрос, большинство респондентов мужчин считают, что существуют различия в поведении между женщинами руководителями и мужчинами руководителями в аналогичных управленческих ситуациях. Удивительно, что в данном вопросе процентное соотношение мнений опрошенных мужчин и женщин практически совпадает.

Положительные характеристики мужского коллектива: надежность, ответственность, рациональность, целеустремленность. Отрицательные характеристики – неаккуратность, недисциплинированность, чрезмерная амбициозность.

Среди «плюсов» женского коллектива наиболее часто респондентами отмечались такие, как исполнительность, коммуникабельность, доброжелательность; среди «минусов» выделялись склоность, зависть, конфликтность.

Чтобы эффективно управлять женским коллективом надо учитывать следующие моменты:

- женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и стремлению работать в психологически комфортной для себя атмосфере;

- при осуществлении управленческих решений женщины подчиненные обращают внимание не только на содержание, но еще и в значительной мере на форму, в которой это решение до них доводится;

- отношения руководителя с подчиненными в женском коллективе должны быть не только теплыми, но и равными со всеми;

- женский коллектив обычно слабо иерархичен и держится на личных отношениях. Идеальный для женщины коллектив – построенный по принципу семьи, поскольку на рабочие отношения женщины склонны проецировать отношения семейные;

- женщина ценит стабильность своего положения, поэтому любые перемены изначально могут восприниматься женским коллективом негативно [2].

Примечательно, что «... именно в гомогенном коллективе ... происходит заострение негативных черт, традиционно считающихся преимущественно женскими и мужскими. Возникает своего рода синергетический эффект, снимающий внутренние моральные барьеры» [3].

Были ли в несбалансированных коллективах конфликты? Этот вопрос стал одним из ключевых в проведенном исследовании, так как респондентам предлагалось самостоятельно выявить зависимость конфликта от гендерного дисбаланса в их трудовом коллективе. Считается, что причинами многих конфликтов становятся противоречия полов, но признать однозначность данной причины большинство участников подобных конфликтов не решает.

Причиной конфликта в мужском коллективе чаще всего является свойственное сильной половине стремление к соперничеству, конкуренции. Конфликт для женщины – чаще всего защитная реакция, вызванная желанием сохранить рабочее место. Психологи также отмечают, что мужчины имеют предрасположенность к конфликтам, связанным с выполнением профессиональных обязанностей, а женщины чаще конфликтуют на личной почве [3].

Само же по себе понятие «гендерный конфликт» на первый взгляд банально, так как именно гендерный конфликт описывается формируемой системой понятий. Утверждение приобретает определенный смысл, «если учесть, что само понятие находится на пересечении двух исследовательских линий, каждая из которых в отрыве от другой не обязательно должна предусматривать такое пересечение: конфликт не всегда имеет гендерную атрибуцию, гендер не всегда проявляется как конфликт. Родовым для данного понятия является понятие социального конфликта» [1].

Все мы привыкли к царящему в обществе мнению о том, что оптимальным являлось бы превалирование мужчин в таких сферах деятельности, как «обеспечение правопорядка», «услуги общественного транспорта» и «высшие органы власти» и, напротив, в «образовательных услугах (среднее образование)» оптимальным было бы преобладание женщин.

Подводя итог, следует расставить акценты в полученных выводах проведенного исследования.

Во-первых, большинство людей хотели бы работать в сбалансированном с точки зрения гендерного соотношения трудовом коллективе.

Во-вторых, подавляющая часть мужчин и женщин предпочитают начальника мужчину, нежели начальника женщину.

В-третьих, женщины в первую очередь оценивают личностные качества руководителя, а мужчины – профессиональные навыки и умения.

Сегодня менеджмент любой компании должен учитывать все перечисленные аспекты гендерного соотношения внутри организации. Правильное управление не только качеством сотрудников, но и их количеством позволит достичь стабильного развития бизнеса в будущем.

Литература

1. Луков Вал. А., Кириллина В.Н. Гендерный конфликт: система понятий // Знание. Понимание. Умение. – 2005. – № 1. – С. 86–101.
2. Новочадов В.: Гендерные аспекты руководства коллективом [Электронный ресурс] / В. Новочадов // Режим доступа: <http://www.rb.ru/inform/32017.html>
3. Реуцкий М.В.: Гендерные различия в стилях управления: конфликтологический аспект [Электронный ресурс] / М.В. Реуцкий // Режим доступа: <http://www.tutor.com.ua/>
4. Строгие предпочтения относительно пола [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hrm21.ru/news/?action=show&id=34169>