

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ

Алексеевко Елена Александровна

магистрант, Алтайский государственный университет, РФ, г. Барнаул

Общие квалификационные требования, предъявляемые к претендентам на замещение должности муниципальной службы в Алтайском крае, установлены законом АК от 07.12.2007 №134-ЗС «О муниципальной службе в Алтайском крае». Пунктом 1 данного закона установлено, что для замещения должностей муниципальной службы претендент должен соответствовать квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя (работодателя) - к специальности, направлению подготовки [1].

При этом, соответствие соискателя должности квалификационным требованием является лишь основанием претендовать на её замещение. Принимать же решение руководитель будет исходя из своих внутри личностных соображений среди которых возможно отыщутся такие распространенные клеше как «политика не женское дело», «мужчина -лидер», «мужчины -руководители работают эффективнее».

Подобная устоявшаяся в обществе идентификация полов и наделения их определённым набором качеств получила в научной литературе название «гендерные стереотипы». Отношение в обществе к данному явлению далеко не однозначно, но переоценить значимость данного феномена, нашедшего отражения во всех аспектах человеческой жизни, невозможно. Не стала в данном случае исключением из общего правила и сфера труда где продвижение женщин на управленческие и более ответственные должности ограничивают искусственно созданные барьеры в виде социальных установок и нормативов получивши название «стеклянный потолок». Не теряет актуальности данное явление и в наши дни.

Анализируя российский опыт управления обратимся к данным Госкомстата России свидетельствующих, что структура руководящего состава не однородна и не смотря на динамичное проникновение женщин в управленческий состав, традиционно удельный вес в ней занимают мужчины. Динамику изменений, прослеживаемых по статданным Госкомстата России, нельзя назвать значительной. За период с 2008г. процентная величина женщин в сфере управления в сравнении с мужчинами увеличилось всего на 11%. При этом, заработная плата, выплачиваемая руководителям, демонстрирует более консервативную природу. Так по данным Госкомстата России средняя начисленная заработная плата мужчин-руководителей в 2013г. составила 59645руб., а женщин- руководителей 43727руб. В 2015г. разрыв не уменьшился и составил для мужчин - 69753 руб., для женщин - 49409руб [6].

И все же происходящий пусть и медленный, но неуклонный рост числа женщин приходящих на руководящие посты все ярче высвечивает различия в подходе к осуществлению управленческих функций. В немалой степени данные различия можно объяснить через призму усвоенных гендерных стереотипов, формируемых в контексте социальных ролей приписываемых для исполнения мужчине и женщине. В наиболее общих чертах данные социальные роли были обобщены Клециной И.С. указавшей, что «мужчин принято оценивать по профессиональным успехам, а женщин- по наличию семьи и детей» [3]. Традиционно сложилось мнение, что нормой для мужчины является выбор профессий связанных с творческой или руководящей деятельностью. Женщина же традиционно наделяется в

сознании большинства людей такими качествами как мягкость, эмоциональность и уступчивость которые сложно представить синонимами слова «руководитель». Сложившийся в обществе взгляд на традиционный набор качеств отождествляемых с тем или иным полом давно приобрел статус поддерживаемой в обществе желательной нормой поведения.

В своей работе Берн Ш. «гендерная психология», указывает, что гендер ребенка влияет на ожидание, восприятие и поведение по отношению к нему его родителей посредством которых они формируют у ребенка представления о себе и своей гендерной идентичности [2]. Данный процесс получил название «гендерной социализации» нашедший отражение в различных научных теориях разработанных, в том числе в контексте известных концепций, в основе которых лежат теории социального научения, когнитивного развития, моделирования, половой типизации или в русле специально разработанных теорий трактующих механизмы усвоения половой роли посредством теорий гендерной схемы или психологии пола.

На данном фоне мужчины и женщины, усвоившие в процессе социализации отличные друг от друга модели поведения, ожидаемо демонстрируют различный подход в ведении управленческой деятельности, в том числе при выборе стиля управления, выраженности его отдельных компонентов, а также способов взаимодействия с коллективом.

Различия в подходах к организации управления была наглядно продемонстрирована в работах Ф.Н. Портнова и Э.С. Чугуновой установивших, что мужчины в первую очередь сосредотачиваются на качестве работы, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности. Женщины –руководители более ориентированы на морально-нравственные качества, а также качества обеспечивающие интерактивную функцию общения [5].

В результате были получены данные свидетельствующие, что женщины-руководители склонны в управленческой деятельности придерживаться фратерналистического стиля управления, имеющего тенденцию к сглаживанию иерархии, приданию отношению между руководителем и подчиненными неформального характера, а также предоставлению подчиненным определенной самостоятельности в выполнении работы, либо партнерского стиля управления где так же отсутствует яркая выраженная иерархия, работники самостоятельны в выполнении закрепленных за ними функций и несут ответственность за её результаты, а принимаемые решения являются результатом общего обсуждения.

Данные стили управления отличаются от традиционно проводимой мужчинами –руководителями политики управления характеризующейся четкой административной иерархией и взаимоотношениями не выходящими за пределы служебных вопросов при выборе бюрократического стиля управления либо иерархичностью управления и взаимоотношениями при сохранении четкой иерархии наделяемыми личностным характером при реализации патерналистического стиля управления. Кроме того, учеными, в том числе О.Самарцевой и Т. Фоминой, а также А.Е. Чирикова [4], отмечается, что женщинами, в отличии от мужчин, чаще демонстрируется смешанные стили управления отличаясь пластичностью в выборе стратегии управления и применяя различные стили лидерства в зависимости от условий в которых приходится действовать, например, «партнерство- фратенализм», «партнерство- бюрократизм». При выборе стратегии взаимодействия с подчиненными, женщина-руководитель чаще всего ориентируется либо на фратеналистический стиль(полное игнорирование иерархической подчиненности) либо на бюрократический(четкое выстраивание границ общения). При принятии решения женщина так же склонна к фратерналистической или бюрократической модели поведения т.е. коллективного или единоличного принятия решения. Женский вариант организации труда чаще всего характеризуется четким распределением функций которые вместе с тем могут передаваться в случае необходимости другим исполнителям.

Интересным является и тот факт, что для женщин характерно доминирование интуитивных стратегий над рациональными, что позволяет формировать творческие линии поведения в деловой среде.

Таким образом, творчески используя свой потенциал женщина выстраивает свою успешную линию управления.

Но гендерные факторы, влияющие на выбор стиля управления, могут и должны рассматриваться не только через призму руководящего состава, но и посредством анализа коллектива для наиболее эффективного управления которым данные стили и выбираются. По сути, достаточно абстрактное понятие «трудовой коллектив» или «персонал организации» по сути являются нечем иным как группой граждан состоящих из мужчин и женщин которые в свою очередь имеют свои внутренние представления об идеальном руководителе сформировавшиеся, в том числе, под воздействием гендерных стереотипов.

По результатам исследования, проведенного нами на примере 40 муниципальных служащих, было установлено, что мужчины и женщины, имея схожее мнение по ряду характеристик присущих руководителю, выделяют некоторые качества значимость которых важна лишь респондентами определенного пола.

Так, женщинам свойственно обращать внимание и на привлекательность, и на социальный статус. Также для женщин важны такие критерии, как эмоциональность и эмпатийность. В образе идеального руководителя главным является взаимопонимание, открытость и заинтересованность в процессе коммуникации. Женщины считают, что во взаимоотношениях с руководителем обязательно должна присутствовать искренность, честность, радость, понимание и взаимопомощь. Важным является социальный статус руководителя. Женщины отдают предпочтение таким качествам идеального руководителя, как открытость для коммуникации, общительность, разнообразный в ситуациях коммуникации.

Для мужчин более важны деловые качества руководителя, наличия организаторских способностей. Не маловажными является такие качества как партнерские отношения с идеальным руководителем, отсутствие агрессии в отношениях, взаимопомощь, нравственная сторона отношений, стремление к карьере в профессиональной сфере, ответственность, активность в отношениях, интеллигентность, а также важным является физическое здоровье руководителя.

Результаты исследования позволяют заключить, что для мужчин и женщин является типичным наделять образ идеального руководителя разными характеристиками. Женщинам более свойственно обращать внимание на привлекательность и социальный статус. Мужчины выделяют такие критерии, как действенность, эмпатийность и маскулинность.

Таким образом, сложившийся на практике различный подход к вопросу управления у мужчин и женщин на фоне демонстрируемых подчиненными различных взглядов на понятие «идеальный руководитель» не дает возможности однозначно ответить чей стиль управления наиболее эффективен. Имея разные стили поведения и мышления мужчины и женщины тем не менее имеют одинаково равные возможности для достижения эффективных результатов и характеристика пола в данном случае не является препятствием. Но серьезным препятствием для организации эффективной и налаженной работы коллектива могут оказаться бытующие в умах людей гендерные стереотипы. Не соответствие руководителя ожиданиям и представления своих подчиненных может легко сподвигнуть последних к не исполнительности, лени или откровенному «бунту». Профилактической мерой в данном случае является использование штатным или приглашенным психологом различных методик работы с трудовым коллективом, в том числе групповых дискуссий и рефлексий, направленных на расшатывание имеющихся гендерных стереотипов путем их переосмысления, снятия барьеров традиционного восприятия социально-психологических характеристик и социальных ролей приписываемых мужчинам и женщинам, а также формирования более гибкого гендерного восприятия.

Список литературы:

1. Закон АК от 07.12.2007 №134-ЗС «О муниципальной службе в Алтайском крае»
2. Кабалевская А.И. Представления о гендерных стереотипах в современной социальной психологии / А.И. Кабалевская // Психологические исследования. - 2012. - № 2(22). - С. 104.

3. Клецина И.С. Самореализация и гендерные стереотипы. [Текст]: психологические проблемы самореализации личности. Вып.2./ И.С. Клецина. – СПб.: Изд-во СПбГУ,2008.- 202с.
4. Самарцева О. К., Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент сферы бизнеса //Социологические исследования. – № 11, 2000. С.12-15
5. Чугунова Э.С., Портнов Ф.Н. Характеристики общения в эталоне медицинского работника / Психологический журнал, 1987, Т. 8, №5. -С.84 -93
6. http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm