

ГЕНДЕРНЫЙ КОНФЛИКТ: МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

Проблема гендерных отношений всегда вызывала и вызывает интерес, особенно если это касается иерархических отношений в сфере менеджмента. Акцентируется внимание на том, что эффективность менеджеров в гендерном плане равная, но на практике в процентном соотношении мужчин на руководящих должностях на порядок выше, что обусловлено социокультурными, этнонациональными, демографическими и иными причинами. Подчеркивается, что в проблеме «женщина-мужчина» лежат колоссальные изменения положения женщины в современном социуме, и, прежде всего, это касается равенства во всех сферах жизнедеятельности.

Ключевые слова: гендер, менеджмент, управление, иерархии подчинения, социальная активность, эффективность управления.

Основной проблемой, рассматриваемой в статье, является современное утверждение о том, что вследствие сочетания гендерных психофизических и поведенческих характеристик женщины-менеджеры, как правило, работают лучше, чем мужчины-менеджеры [Бурыкин, 2022]. Женщины более гибки в общении, проще находя общий язык за счет своей коммуникабельности, более мягки и демократичны, что на порядок уменьшает вероятность конфликтных ситуаций. Женщине в большей степени свойственно осознание ценности каждого сотрудника, понимание зависимости личного успеха от действий команды в целом. При таком подходе эффективно учитывается совпадение слабостей одного человека с сильными сторонами другого.

В противовес первому суждению, хотелось бы привести другое альтернативное мнение: «мужчины имеют большую склонность к лидерству, по причине того, что обладают большей компетентностью в решении групповых задач, а так же из-за их стремления обладать преимуществом в группе» [Авторитет, 2023]. Мужчина имеет по своей природе больше шансов занять руководящую должность по причине своего желания властвовать, работа в группе происходит с расчетом на результат с соблюдением иерархии подчинения. Более строгий

стиль управления повышает вероятность более эффективной работы, но и увеличивает шанс противоречий мнений в группе, что непременно может привести к конфликту. Мужчины более ориентированы на результат, попутно исключая слабые звенья из схемы работы, действуют по принципу "победителей не судят". Другими словами результат выражается в том, что они более склонны особенно ценить и поддерживать тех сотрудников, которые решают конкретные задачи, не говоря уже о том факте, что выполнение возможно даже вопреки регламенту.

В подтверждение второму суждению приведем в пример исследования международной консалтинговой компании Deloitte: 8,4% топ-менеджеров на 2021 год – женщины, в 2018 году в процентном соотношении их было всего 7,8% (рис.1) [В России, 2023]. На данный момент до сих пор сохраняется перевес в руководящих должностях со стороны мужчин, хоть и перевес стал немногим меньше. В таком случае хоть сколько можно говорить об эффективности женщин-менеджеров в этом гендерном вопросе, но данность такова, что в процентном соотношении мужчин на руководящих должностях на порядок выше, следовательно и выше процентный перевес более эффективных менеджеров-мужчин.

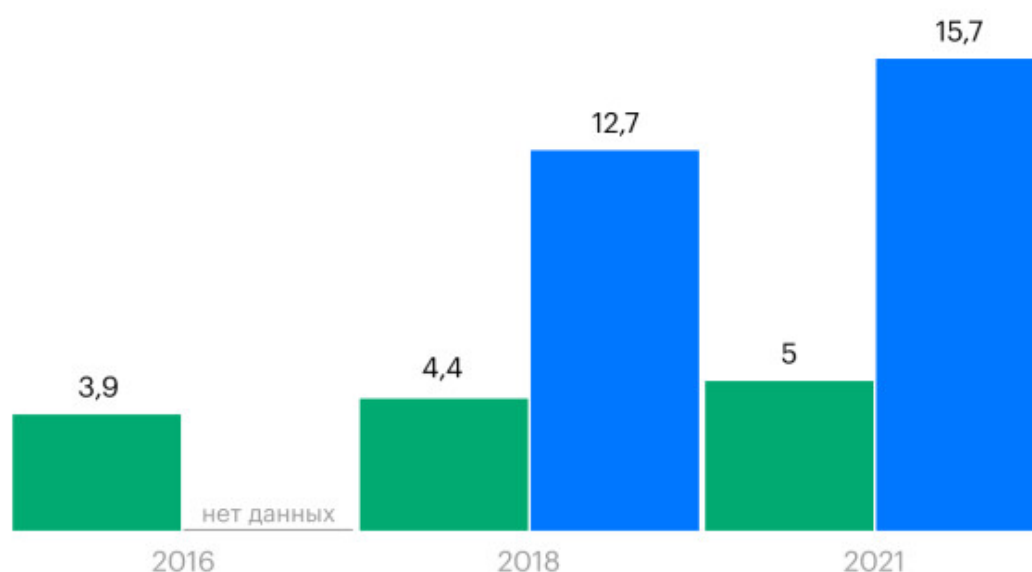


Рис.1 Изменение доли женщин среди топ-менеджеров по исследованиям компании Deloitte

По сути дела, и то, и другое утверждение в целом являются правильными, и в то же время ни первое ни второе не отражают всей полноты картины, а лишь затрагивают ее часть. Если судить по обоим суждениям, то женщины эффективны как менеджеры, но не более, чем и мужчины. Хотя у мужчин выше шанс занять руководящую должность за счет своей высокой социальной активности, но это еще не означает, что в плане эффективности управления, они лучше, чем женщины. Вся разница только в подходе выполнения задачи. На основании исследований ВЦИОМа **«каждый пятый опрошенный считает, что во всех сферах должно быть поровну руководителей обоих полов (19%), а каждый второй думает, что пол руководителя не имеет значения (47%). В топ-3 причин, способствующих тому, чтобы женщина стала руководителем при наличии достаточного профессионального опыта, вошли личные качества женщины (45%), желание и личная заинтересованность (так считают 37% среди россиян в целом и 42% среди женщин) и поддержка окружающих (25%). Факторами, ограничивающими успешность карьеры женщины, являются нежелание или отсутствие заинтересованности в этом (36%).»** [Лидерство, 2019].

В обществе принято, что женщина – это компромисс и демократичность, а мужчина – холодный расчет и авторитарность. Природное различие женщины и мужчины, осмысленное в мировой философии как одна из фундаментальных основ жизни, аналогично и как неперенная часть жизненного мира — значимой для человека и непосредственно данной ему реальности. В основе внимания к проблеме «женщина-мужчина» лежит колоссальное изменение положения женщины в современном мире, которое не может более осознаваться с позиций, характерной для философии и социальной науки прошлых эпох, на том основании, что времена, когда женский вопрос, обсуждаемый в крайне примитивной форме, занимал малую долю общественных проблем и, кроме того, захватывал ограниченный круг социальных участников, уже закончились. По этой причине гендерный вопрос с конца XX века является одним из особо акту-

альных для всего развития человечества и, в частности, для общественных изменений в условиях глобализации мировой экономики [Луков, Кириллина, 2005]. Эти проблемы связаны с отечественной ментальностью [Степанцова, Степанцов, 2017], вопросами экономического поведения [Билюченко, Золотухин, 2019; Киселева, Михайлов, 2018], демографии и т.п., в том числе на региональном уровне [Zolotukhin, Yazevich, Zolotukhina, Kozyreva, 2023].

Законодательство давно уравнило в правах мужчин и женщин, однако конституция не может сделать всех одинаковыми друг перед другом. Решение этой проблемы на данный момент является невозможным, а отношение к этому для каждого будет сугубо индивидуальное, субъективное. Не только это, но и многие другие социально-психологические факторы также способны определить эффективность работы участников процесса. Для того, чтобы от субъективности перейти к объективности в данном вопросе, нужно рассмотреть его как явление, которое противостоит реальным социальным фактам, т.е. отречься от общепринятых «клише» и «стереотипов» (таблица 1) [Рябова, 2001].

Таблица 1

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ ПО ЧЕРТАМ ХАРАКТЕРА

Мужчины	Женщины
Логичность;	Интуитивность;
Абстрактность;	Конкретность;
Тверды;	Гибки;
Независимость, индивидуальность;	Близость, коллективность
Импульсивность, активность	Статичность, пассивность;
Непостоянство, неверность, радикализм	Постоянство, верность, консерватизм
Независимы, властны, авторитарны и решительны.	Осторожны, склонны к подчинению, отзывчивы и демократичны.

Уже давно женщины стали перенимать мужские черты характера, как и мужчины женские. Это привело к тому, что «мужское – женское» перемешалось, хоть каждый и сохранил большую часть черт, свойственных своему гендеру. Так, на рис.2 представлена статистика по соотношению стиля управления в зависимости от гендера. В процентном соотношении, вопреки общепринятым стереотипам, женщины стали придерживаться авторитарного стиля управления, так же, как и большинство мужчин. Демократический стиль управления придерживаются почти в равном соотношении оба пола, несмотря на то, что мужчинам всегда приписывали авторитарность, а женщинам демократичность [Українці, 2023].



Рис.2 Процентное соотношение стиля управления в зависимости от гендера

В заключение, можно сказать, что современный мир меняется и в нем процент женщин-руководителей становится все больше. При таких обстоятельствах все зависит от необходимых качеств, свойственных тому или иному стилю управления, и наборе качеств руководителя, свойственных как мужчине, так

и женщине. Граница мужских-женских черт характера уже давно размыта и эффективность управления к гендеру не имеет никакого отношения. Принятие любого стиля управления происходит для каждого индивидуально: кто-то больше стремится к созданию приятной «семейной» обстановке на работе, а кто-то придерживается идеи иерархии и «безмолвного» подчинения. С учетом всего вышесказанного нельзя определить, что из этого лучше, а что хуже. Каждый сам должен для себя решить, что правильнее всего в первую очередь для себя. Для обеспечения эффективности деятельности организации необходимо учитывать и изучать влияние гендерного фактора на результативность управленческой деятельности, но при этом эффективность менеджмента не определяется только гендерным стереотипам. Для грамотного и полноценного функционирования достаточно учитывать гендерную специфику и придерживаться гендерного равновесия на управленческих постах, тем самым обеспечив конкурентное преимущество [Тарханова, 2017]. Учитывая гендерные особенности политико-правовые аспекты [Волков, Волкова, 2012; Прощенко, 2022] не должны превалировать над решением социально-экономических проблем.

Библиографический список

1. Авторитет руководителя и его роль // allbest : сайт. – URL: https://revolution.allbest.ru/management/00364531_0.html (дата обращения: 17.04.2023).
2. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 1 (9). – С. 42–48.
3. Бурыкин Е. С. Подходы к принятию оптимального управленческого решения: рациональный и интуитивный. // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2022. – №2 (41). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-prinyatiyu-optimalnogo-upravlencheskogo-resheniya-ratsionalnyy-i-intuitivnyy> (дата обращения: 12.04.2023).
4. В России выросла доля женщин в советах директоров компаний // РБК [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/01/02/2022/61f7ab269a79476b1c0d2ed9> (дата обращения: 17.04.2023).
5. Волков Н. А., Волкова Т. А. Вопросы и механизмы гендерно чувствительной политики, // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2012. – № 19-2. – С. 216–222.
6. Киселева Т. В., Михайлов В. Г. Система экономических санкций за недостоверную информацию о загрязнении водных ресурсов. // Экономика и управление инновациями, 2018. – № 4. – С. 70–79.

7. Лидерство: гендерные стереотипы отступают 26 ноября 2019. ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/liderstvo-gendernye-stereotipy-otstupayut> (дата обращения: 12.04.2023).
8. Луков В. А, Кириллина В. Н. Гендерный конфликт: система понятий // Знание. Понимание. Умение. 2005. – №1. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-konflikt-sistema-ponyatiy> (дата обращения: 12.04.2023).
9. Прощенко И. А. Проблема равенства в системе экономических отношений. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. – Кемерово, 2022. – С. 152–159.
10. Рябова Т. Б. Гендерные стереотипы и гендерная стереотипизация: методологические подходы // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-stereotipy-i-gendernaya-stereotipizatsiya-metodologicheskie-podhody> (дата обращения: 25.04.2023).
11. Степанцова Е. В., Степанцов А. В. Социологический подход к применению норм права в российской социокультурной ментальности. / В сборнике: Актуальные проблемы гуманитарных наук в техническом ВУЗе. Сборник научных трудов. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, Научно-инновационное управление, Редактор Ковалевский С.А., д.и.н., доцент, зав. кафедрой истории, философии и социальных наук КузГТУ, Корректор Белянин Д.Н., д.и.н., доцент кафедры истории, философии и социальных наук КузГТУ, Верстка Белянин Д.Н., Бородин Д.А., Дизайн Бородин Д.А., – Кемерово, 2017.
12. Українці скаржаться на тиранію з боку жінок-начальниць // ЧаРівне [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://charivne.info/news/ukrantsi-skarzhatsya-na-tiraniyu-z-boku-zhinok-nachalnits> (дата обращения: 25.04.2023).
13. Тарханова Е. С. Исследование гендерных различий в управленческой сфере // Наука. Общество. Государство. 2017. – № 2 (18). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gendernyh-razlichiy-v-upravlencheskoy-sfere> (дата обращения: 25.04.2023).
14. Zolotukhin V., Yazevich M., Zolotukhina N., Kozyreva M. The problems of legal regulation of the environmental policy of the resource-producing region E3S Web of Conferences Volume 376, 2023. 05052. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337605052>

L. E.Trubnikov

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

GENDER CONFLICT: MANAGEMENT IN MODERN SOCIETY

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The problem of gender relations has always aroused and is of interest, especially if it concerns hierarchical relations in the field of management. Attention is focused on the fact that the effectiveness of managers is equal in gender terms, but in practice the percentage of men in leadership positions is an order of magnitude higher, due to socio-cultural, ethno-national, demographic and other reasons. It is emphasized that the problem of "woman-man" is based on colossal changes in the position of women in modern society, and, first of all, it concerns equality in all spheres of life.

Keywords: gender, management, management, hierarchy of subordination, social activity, management efficiency.