

*Цыганкова Ирина Анатольевна*

коммерческий директор

ОАО «НПСС «ВЕСПАН»

г. Москва

## **СПЕЦИФИКА ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

*Аннотация:* в данной статье рассматривается вопрос гендерных особенностей в трудовых отношениях. Автор отмечает, что для наиболее эффективного управления следует учитывать индивидуальность человека.

*Ключевые слова:* гендерные особенности, трудовые отношения, Специфика гендерных особенностей.

Особенности гендерных взаимоотношений в коллективе, их характерные черты, так или иначе проявляются в организации, где доминируют работники либо того, либо другого пола. Сюда можно причислить преподавательскую работу, труд в фармацевтических фирмах, компаниях, занятых реализацией парфюмерии, где в основном преобладают женщины. В транспортных фирмах, либо тяжелой промышленности главным аспектом для отбора работников является мужская сила. Вследствие чего в современном менеджменте ведутся исследования в области управления по гендерным признакам.

В процессе гендерного анализа общественных отношений выявляется гендерная асимметрия. Один пол представляет собой как бы вторичный и подчиненный другому. С данной точки зрения интересен гендерный анализ распределения власти. В основу такого анализа ложится принцип историзма, а именно государственная политика рассматривается в развитии, происходит осмысление властных структур в отношении женщин в разные временные этапы.

За последние несколько лет проблемы, связанные с влиянием мужской и женской сторонами менеджмента на подчиненных и руководителей, только возрастает. Главная проблема – особенности мужского и женского коллективов. Важно понимать каким коллективом вы руководите – мужским, женским или

смешанным, от этого зависит результативность персонала и разногласия, часто возникающие в каждом коллективе. Есть перечень рекомендаций управления коллективом, в котором идет преобладание одного пола.

Женщины намного лучше мужчин анализируют и воспринимают подробности событий и деталей, более скрупулезно разбирают целое на составные части и анализируют их. Мужчинам событие проще охватить целиком, дать оценку основным тенденциям явления, установить обобщенную, интегрированную связь между частями целого.

На сегодняшний день не существует достоверных данных о том, насколько культурологические особенности страны воздействуют на ее способ организации бизнеса. Вероятно, такое воздействие имеет место быть, иначе не приходилось бы зачастую слышать о неудачах в ходе внедрения западных технологий управления в РФ и потребности проведения большой работы по их адаптации в условиях отечественных организаций. Однако в данном случае, необходимо рассмотреть вопрос о мужественности и женственности культуры.

Мужественная культура характеризуется преобладанием следующих ценностей в обществе: напористость, настойчивость, заработок денег, покупка вещей и не придается особого значения заботе о близких и окружающих. Женственная культура характеризуется доминированием таких качеств, как: взаимоотношение между людьми, забота об окружающих и всеобщее качество жизни.

Мужественная культура – та, при которой преобладающими ценностями в обществе являются упорство, напористость, получение денег, покупка вещей и никак не придается особого значения заботе о людях. В женственной культуре преобладают отношения среди людей, забота о других и всеобщее качество жизни. Она доминирует в обществах, где социальные роли представителей сильного пола и представительниц слабого пола в значительной мере разнятся. Женщины-руководители стремятся, к проявлению власти используя стереотипы мужского поведения. В мире, где преобладает женственность, разум и благород-

ство ценятся выше силы и скорости. С позиции управления к плюсам можно причислить способность создать бесконфликтную групповую работу, достичь консенсуса, разработать справедливую мотивацию и т. д.

К наиболее выраженным представителям данной культуры относятся Скандинавские государства, Дания и Нидерланды, к умеренно женственным – отдельные латиноамериканские и азиатские государства, к примеру, Тайланд, а кроме того Франция и Испания, более храбрые – Америка, Япония, Австрия, Швейцария, Великобритания, Ирландия, Германия и Италия. Россия же, ближе к ценности Италии.

На сегодняшний день в России достаточное число успешных и состоявшихся представительниц слабого пола – начальников компаний и руководителей частного бизнеса, которые в профессиональном плане не уступают представителям сильного пола.

В профессиональной деятельности и деловых отношениях есть психологические факторы, которые влияют на различное поведение мужчин и женщин: бытийность – целеустремленность и эмоциональность – азартность.

Первый фактор это разный взгляд на то, как планировать свою жизнь. Женщины живут сегодняшним днем. Это значит, что их цели направлены не на будущее, а на настоящее, проще говоря, они живут настоящим и события, происходящие в данный момент, идут на первый план. У мужчин другая жизненная позиция. Обычно, они ставят на будущее и все настоящие события они направляют на исключительное ради достижения своих определенных целей. Сегодняшние моменты для них имеют наименьшее значение, такие люди готовы идти на жертвы, чтобы жить по своему плану. Работа для них является главным источником удовольствия в будущем.

Следующий фактор. Эмоции являются неотъемлемой частью жизни любого коллектива. Проявляющиеся у мужчин и женщин эмоции характерно отличаются. В возникших проблемах и по любым поводам они испытывают сильные эмоции, которые характерны для своего пола, отдавая предпочтение своим эмо-

циям они стараются искать их там, где их легче всего бывает найти. Для женского коллектива необходимы эмоции, которые связаны с взаимоотношениями: дружба, зависть, понимание. Мужчины находят сильные эмоции в абстрактно-логическом мире, который отдален от обыденных взаимоотношений. Это мир, где есть азартные игры, бизнес, путешествия, спорт, политика – доминирующая эмоция это азарт.

Следует рассмотреть, как перечисленные психологические факторы проявляются в трех аспектах деятельности в трудовом коллективе, в именно в отношении к работе, к деловой борьбе, к коллегам.

Женщине работа важна по двум причинам: финансы, которые дают возможность решить бытовые задачи и возможность регулярного общения в коллективе. Для мужчин также важны две стороны: работа как способ достичь свои цели в будущем и работа как абстрактно-логический мир, в котором есть возможность удовлетворить потребность в азарте.

Практика показала, что действительно, женщине не так и важно продвижение по служебной лестнице. Они не готовы ни жертвовать временем на работу, ни ухудшать отношения на работе, ни менять распорядок своей жизни. Из этого видно, что их запросы более умеренны, в отличии у мужчин. А мужчины в этом плане стремятся к совершенству, это из-за того, что им присуща неудовлетворенность своим положением и мало кто из них дорожит отношениями с сотрудниками, если они стоят на пути к цели. Благодаря, амбициям и напряженности каждого в трудовом коллективе, формируется та особая острота ощущений, которая приятна по своему обоим полам.

Причиной такого отношения к работе у мужчин и женщин является несхожий взгляд на профессиональное соперничество. Деловая борьба естественна представителям сильного пола, представителям слабого пола она необходима, только для того, чтобы скрасить сухие конторские взаимоотношения. Мужчины не сосредоточивают интереса на работниках, если от них не зависит исход

борьбы, а противников они мгновенно забывают, как только определится победитель. Деловая борьба для них словно ринг, где есть возможность нарушить правила и жестоко вести игру.

Женщины к соперникам относятся менее жестоко, потому что им важен сам процесс отношений, нежели причина разногласий. Они помнят, что завтра им предстоит продолжить работу, несмотря на конфликт. Чувство меры им не изменяет. Лояльное отношение женщин к коллегам проявляется во всем, что касается работы. Им действительно интересны сотрудники, они не безразличны к внутреннему миру каждого.

Субъективное отношение женщин в рассмотрении заслуг своих сотрудников чаще искривляет абстрактную логику бизнеса, чего не увидишь у представителей сильного пола. В каждом сотруднике мужчина видит исполнителя своих обязанностей. Персональное отношение к любому работнику традиционным менеджментом признается нерациональным, считается расходным по силам и времени управляющего. Мужчина видит свою работу как шахматную доску, где сотрудники – фигуры, которыми необходимо управлять.

Проанализировав основные отличительные черты мужских и женских коллективов можно определить особенности их управления.

Управляя женским коллективом необходимо в правильной форме преподнести содержание и смысл проблемы, весьма удобен демократичный способ, руководитель выслушивает мнение сотрудников, и исходя из мнений принимает правильное решение. В женском коллективе руководитель должен относиться к подчиненным в равной степени одинаково. Конкуренция в данном коллективе возгорается с особой силой и причиной может быть обыкновенная несправедливость к работникам. Руководителю стоит быть осторожнее с переменами, потому что женщины их воспринимают негативно. Мужчины же намного дисциплинированы, потому что с раннего возраста привыкли следовать за лидером, действовать в команде. Деловую игру ведут оживленно и агрессивно, не боясь нару-

шать правила, что необходимо устранить, иначе это приведет к тому, что в коллективе дерзость и враждебность будут нормой, а конфликты могут сформироваться в протест против управляющего (руководителя).

Не стоит забывать и про возрастную планку, это касается обоих коллективов. Чем она выше, тем она менее гибка для входящих в нее новых людей и тем больше в ней сложившихся привычек, которые вряд ли смогут меняться.

Однако стоит не забывать, что в настоящее время большинство женщин стремятся овладеть мужскими должностями, и как следствие, появляются смешанные коллективы, управление которыми, также требует больших усилий и высокого профессионализма. Управляя смешанным коллективом стоит помнить о конфликтах, которые возникнут между представителями мужского и женского пола. Руководителю необходимо в равной степени оценивать возможности сотрудников. Мужская и женская компетентность зачастую бывает различной.

Мужчина, например, может с готовностью взяться за новое и допустимо трудное для себя поручение, рассчитывая сориентироваться в процессе деятельности. Но абсолютно на таком же уровне профессионализма женщина может не скрывать своих собственных колебаний в подборе решений, но это не сомнение в своей неспособности выполнить задание, а наоборот, критерий высокой ответственности.

Управляющий обязан устанавливать на главное место базисные установки, независимые от пола: формирование объективных условий с целью индивидуального и высококачественного развития абсолютно всех работников, безмятежная благожелательная обстановка, необходимость выводов управления и прогнозируемость взаимодействия работников.

Проще говоря, для наиболее эффективного управления следует учитывать индивидуальность человека. Любая организация, любая группа, как определенный комплекс людей, обладает своими массовыми либо совместными характерными чертами. Не считаться с ними – значит не уметь пользоваться своеобразными «социально-психологическими ключами» в управлении людьми, что для профессионального менеджера просто недопустимо.