

**Гендерные особенности управленческой деятельности**  
**Научный руководитель – Чиликина Инара Александровна**

***Бондарь Екатерина Михайловна***

*Студент (бакалавр)*

Липецкий государственный технический университет, Липецк, Россия

*E-mail: katerinamoss95@gmail.com*

Общество всегда волновал вопрос гендерных различий. Веками выстраивались стереотипы об особенностях и ролях присущих тому или иному полу. Стандартизированные представления распространяются на всех представителей гендера, независимо от индивидуальных особенностей присущих личности.

Для современной общественной жизни многих стран присущ процесс выравнивания социальных прав мужчин и женщин. Это привело к своеобразной феминизации общества и появлению значительного количества женщин, занимающих высокие руководящие должности.

Активная интеграция женской и мужской модели поведения в бизнесе формирует осознанную необходимость изучения гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности. Поэтому гендерные различия в современной психологии управления являются достаточно актуальным вопросом.

Понятие «гендер» ввел американский психоаналитик Р. Столлер, он утверждал, что: «гендер означает те культурные и социальные значения, которые приписываются биологическим различиям между мужчинами и женщинами, которые характеризуются маскулинностью и фемининностью». [1]

Исследования таких авторов как Т.В. Бендас, Г.Кертман, Л. С. Егорова, И.С. Кон, Т.П. Хохлова показывают, что особенности пола жестко не определяют особенности и эффективность управленческой деятельности. Однако у мужчин и женщин присутствуют существенные различия, которые следует учитывать в управлении организации их труда.

Учет гендерных особенностей в организации необходим для эффективного управления персоналом, этого требуют реалии современной жизни. Анализ гендерного фактора, а также учет женской и мужской специфики поведения поможет не только существенно улучшить психологический климат в организации, но и повысить степень вовлеченности персонала в рабочий процесс, вследствие чего бизнес станет более продуктивным.

К сожалению стереотипы о гендерных различиях всё еще продолжают существовать в подавляющем количестве, но к словам Т.П.Хохловой нельзя не прислушаться. В своей работе автор говорит: «у успешного менеджмента нет пола. Эффективному управлению персонала свойственен двойной репертуар - как мужской, так и женский, то есть смешанный тип лидерства у которого нет значительных половых различий». [2]

В рамках курсовой работы было проведено исследование, посвященное изучению особенностей реализации гендерных различий в управленческой деятельности. В выборке из 30 человек тестировались 2 группы руководителей, 15 мужчин и 15 женщин. Для анализа испытуемых использовались такие методики как: «Определение стиля управления по Н.П.Фетискину», «Распределение свободы и ответственности в организации», «Эффективность лидерства».

На основании полученных результатов можно сказать, что гендерные различия в управленческой деятельности имеют место быть.

У мужчин-руководителей оказался явно выраженный авторитарный стиль управления, а также оказалось, что у мужчин эффективность управленческой деятельности выражается в проявлении лидерских качеств, четкой постановке целей и задач. У руководителей

мужского пола доминирует направленность на внешнюю среду, взаимодействие в нестабильных, постоянно меняющихся условиях. Мужская гендерная ориентированность отражает восприятие организации прежде всего с точки зрения ее включенности во внешнюю среду и отражает готовность к гибкому реагированию на внешние воздействия.

У женщин-руководителей преобладает демократичный стиль управления. Управленческая деятельность более эффективно выражается в мотивации персонала, а также в принятии решений. Для руководителей женского пола важно сохранение благоприятного микроклимата в коллективе, так как женщины более направлены на внутрифирменные межличностные отношения. Женская гендерная ориентированность направлена на внутренние ресурсы организации и представляет собой готовность к гибкому регулированию организационной среды.

Исходя из результатов методик можно сделать вывод, что оба пола по-разному реагируют на ситуацию и позиционируют себя на рабочем месте. Видны различия в стиле управления, а также в гендерной ориентированности. Женщины считают если коллектив - единое целое, компания будет работать эффективно. Мужчины, наоборот, считают, что каждый должен работать самостоятельно. Также мужчины проявляют себя как более агрессивные и целенаправленные руководители, в то время как женщины показывают себя более мягкими, понимающими руководителями по отношению к сотрудникам, но жесткими в принятии решений. Эти различия показывают, что для успешного функционирования организации, а также для повышения её эффективности, необходимо гендерное равновесие на управленческих постах.

### **Литература**

1. Шевцова О.В. Гендерные аспекты менеджмента. - 2014. - № 3.
2. Хохлова Т. П. Выявление гендерных аспектов менеджмента-фактор повышения эффективности управления. - 2001. - №. 2.