

Гендерная экосистема организации: проблемы формирования и возможности использования

Научный руководитель – Макарова Светлана Николаевна

Лазуткина Лилия Александровна

Студент (бакалавр)

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

E-mail: lazutkina.lily@yandex.ru

В современном управленческом дискурсе понятие «гендерная экосистема» приходит на смену линейным представлениям о гендерном равенстве, фокусируясь на формальном равноправии. Экосистемный подход рассматривает гендерные отношения как сложную систему, интегрированную в контекст функционирования организации.

Актуальность исследования обусловлена противоречием: декларируя принципы гендерного равенства, компании часто сталкиваются с трудностями в реализации гендерной политики, что связано со стихийным и несбалансированным формированием внутренней экосистемы.

Цель исследования заключается в выявлении ключевых проблем формирования гендерной экосистемы в современных организациях и определении возможностей использования экосистемного подхода для диагностики и совершенствования управленческих практик.

В научной литературе гендерная экосистема рассматривается как разновидность социальных экосистем – многофакторных и многоэлементных образований, требующих глубокого комплексного изучения. Коростылева Н.Н. подчеркивает, что такая экосистема основывается на принципах сотрудничества, гибкости и самоорганизации взаимодействия женщин и мужчин в контексте социоэкономического, социокультурного и политического развития [1]. В данном исследовании под гендерной экосистемой организации понимается сложная, саморегулирующаяся сеть формальных и неформальных институтов, практик, стереотипов и повседневных взаимодействий, которые могут как воспроизводить гендерное неравенство, так и способствовать его трансформации. Такой подход позволяет выйти за рамки восприятия гендерных вопросов как исключительно «женской проблемы» и представить их как фактор организационного развития.

Плотников В.В., Коротких В.Н. и Бичан Н.В. обосновывают, что формирование гендерной экосистемы выступает необходимым фактором успешной организации профессиональной деятельности. Цель такого формирования – создание уникальной профессиональной среды, где преодолевается дискриминация, формируется благоприятный социально-психологический климат в коллективе и достигается реальное гендерное равенство [2]. Однако ключевая проблема заключается в стихийности этого процесса: экосистема складывается под влиянием множества факторов – от отраслевой специфики и корпоративной культуры до неформальных установок руководителей. Основным дисбаланс возникает там, где формальные правила вступают в противоречие с устоявшимися неформальными практиками.

Например, при декларируемом равном доступе к повышению продвижение могут затруднять неформальные «мужские сети». Патерналистское отношение к сотрудникам репродуктивного возраста, маскируясь под «заботу», ограничивает их карьеру. Двойственность гендерных ролей (ожидание «гибкости» от женщин при маскулинных критериях эффективности) создает феномен «стеклянного обрыва» — доступа женщин к руководству в кризисных ситуациях [5].

Важный элемент экосистемы — коммуникационная среда. Язык корпоративных документов и текстов содержит закрепляющие стереотипные представления о «мужских» и «женских» профессиональных ролях. Для позиций, воспринимаемых как «мужские»: «амбициозный», «решительный», тогда как в описании «женских» позиций преобладают «исполнительный», «заботливый», «лояльный». Это формирует скрытую сегрегацию уже на этапе найма. Экосистемный подход позволяет не только диагностировать эту проблему, но и предлагает конкретный инструмент решения – внедрение автоматизированного аудита текстов для выявления и устранения неосознанных гендерных предубеждений.

Традиционные метрики, такие как доля женщин в компании, не отражают реальной картины. Необходим переход к индексам включенности, учитывающим разрыв в оплате труда, скорость карьерного роста и текучесть среди сотрудников с семейными обязанностями. Исследования показывают, что в наукоемких сферах гендерное неравенство становится барьером для реализации потенциала, снижая инновационную активность организаций [3]. Экосистемный анализ переводит гендерную повестку из плоскости моральных требований в плоскость экономической эффективности.

Формирование экосистемы сталкивается с сопротивлением организационных рутин. Сотрудники кадровых служб даже при поддержке руководства неосознанно воспроизводят стереотипы в процессах адаптации и развития персонала. Возникает институциональная ловушка: старые привычки блокируют новые инициативы. Преодоление барьера требует постоянного обучения и регулярных фокус-групп.

Таким образом, гендерная экосистема организации представляет собой не статичную структуру, а динамичный, постоянно развивающийся процесс [4]. Проблемы её формирования коренятся в противоречии между формальными институтами и глубинными культурными кодами, неформальными практиками. Возможности использования данного концепта заключаются в том, что он позволяет диагностировать проблемы не изолированно, а в их системной взаимосвязи, предлагая комплексные решения, направленные на совершенствование управленческих практик. Особую актуальность данное исследование приобретает в контексте задач Министерства труда и социальной защиты РФ [6], в рамках которых вопросы гендерного равенства становятся неотъемлемой частью социального диалога.

В заключение необходимо отметить, что в условиях роста требований к социальной ответственности бизнеса построение эффективной гендерной экосистемы становится одним из важных стратегических приоритетов современных организаций.

Источники и литература

- 1) Коростылева Н.Н. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы // Женщина в российском обществе. 2019. No. 3. С. 27-39.
- 2) Плотников В.В., Коротких В.Н., Бичан Н.В. Формирование гендерной экосистемы как необходимый фактор успешной организации профессиональной деятельности // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2021. No. 3(65). С. 84-87.
- 3) Попова И.П. Гендерное равенство как фактор профессиональной карьеры в сфере науки и технологий // Мир России. 2021. Т. 30. No. 2. С. 98-122.
- 4) Dye K., J. Mills A. Duelling Discourses at Work: Upsetting the Gender Order // Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration. 2011. Vol. 28. No. 4. Pp.427-439.

- 5) Ryan M.K., Haslam S.A. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions // British Journal of Management. 2005. Vol. 16. No. 2. Pp. 81-90.
- 6) Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации:
<https://mintrud.gov.ru>