

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Амурский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук
Кафедра философии и социологии
Направление подготовки 39.03.01 – Социология
Профиль: Экономическая социология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

_____ В.В. Проказин

« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Гендерные особенности управления в организации

Исполнитель
студент группы 363-об

Л.А. Якимова

Руководитель
доцент, канд. философ. наук

В.В. Проказин

Нормоконтроль
доцент, канд. философ. наук

В.В. Проказин

Благовещенск 2017

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 84 с., 16 рисунков, 12 таблиц, 1 приложение, 35 источников.

ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ, ВЕРТИКАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ, ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ, ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ, СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК, УПРАВЛЕНИЕ, РУКОВОДИТЕЛЬ, ФЕМИННОСТЬ, МАСКУЛИННОСТЬ.

В данной работе рассматриваются теоретические и методические основы изучения гендерных особенностей управления в организации.

Объектом исследования являются гендерных особенностей управления в организации.

Предметом исследования гендерных особенностей управления в организации.

Цель исследования: гендерных особенностей управления в организации на примере руководителей организаций ГАУЗ АОГП№3 и УМВД РФ г. Благовещенска.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1 Социология управления как отраслевая дисциплина	6
1.2 Сущность и механизм управления с позиции социологии	13
2 ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	23
2.1 Гендерный подход в социологии управления	23
2.2 Роль гендерных особенностей организации в управлении	28
3 Представления амурчан о гендерных особенностях руководителей на примере организаций ГАУЗ АОГП№3 и УМВД РФ г. Благовещенска	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	76

ВВЕДЕНИЕ

В данной дипломной работе будут рассмотрены особенности управления и управленческое поведение мужчин и женщин.

Суть современного общества в непрерывной трансформации социальных процессов и глобальных общечеловеческих проблем. Одной из таких проблем в наши дни является проблема изменения гендерной культуры и гендерных стереотипов, активно влияющих на то как и кем будет совершаться управление в организации.

Различные исследования, посвященные вопросам управления, свидетельствуют о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства нет, однако выявляют ситуационное различие в поведении - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других - женщины. Так же различны сферы деятельности, где чаще на месте руководителя можно наблюдать представителя определенного пола.

Демократия во всех сферах общества, как само собой разумеющееся подразумевает равные права и возможности мужчин и женщин, исключая гендерную асимметрию. Но в реальности, к сожалению, такая асимметрия очень четко проявляется в руководстве на предприятиях и различных организациях таким феноменом как «гендерная сегрегация».

Само понятия «гендерная сегрегация» в сфере управления и на рынке труда в целом – результат неравномерного распределения женщин и мужчин между разными видами деятельности.

Говоря о видах гендерной сегрегации, принято выделить горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Под горизонтальной сегрегацией традиционно понимаются профессиональная, а так же отраслевая сегрегация, т.е. разделение мужчин и женщин по профессиям или отраслям во всех их спектре. Вертикальная сегрегация имеет место в случае

неравномерного распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии.

Вертикальная сегрегация в свою очередь получила также название «стеклянный потолок» (glass ceiling). «Стеклянный потолок» — это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее, фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера.

Актуальность:

Актуальность темы. В последнее время в нашей стране наблюдается все возрастающий интерес к гендерным исследованиям. Постоянно увеличивается количество издающейся литературы, разносторонне освещающей соответствующий комплекс вопросов. На этом фоне все отчетливее вырисовывается необходимость теоретико-методологической проработки фундаментальных понятий и категорий гендерных концепций.

Суть современного общества в непрерывной трансформации социальных процессов и глобальных общечеловеческих проблем. Одной из таких проблем в наши дни является проблема изменения гендерной культуры и гендерных стереотипов, активно влияющих на то, как и кем будет совершаться управление в организации.

Различные исследования, посвященные вопросам управления, свидетельствуют о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства нет, однако выявляют ситуационное различие в поведении – в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других – женщины. Так же различны сферы деятельности, где чаще на месте руководителя можно наблюдать представителя определенного пола.

Но, традиционный взгляд состоит в том, что женщины выбирают стиль поведения в организации, ориентированный на отношения, т.к. по природе

они более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, поскольку чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью.

Таким образом различность в поведении и особенности характерных качествах для мужчин и для женщин сформировали определенные стереотипы в поведении и мышлении, а результатом всего этого стала гендерная сегрегация и как следствие феномен стеклянного потолка .

Цель курсового исследования – гендерных особенностей управления в организации на примере коллектива УМВД и ГАУЗ АОГП№3 г. Благовещенска.

Объект исследования – коллектив УМВД и ГАУЗ АОГП№3 г. Благовещенск.

Предмет исследования – гендерных особенностей управления в организации.

Задачи:

1. Раскрыть сущность понятия «гендер»;
2. Раскрыть понятие «стеклянный потолок»;
3. Изучить особенности гендерного поведения у мужчин и женщин;
4. Установить особенности женского и мужского подхода к управлению.

Гипотезы исследования:

1. Гендерные роли формируются культурой;
2. Преграда «стеклянным потолком» формируется путем распределения гендерных ролей в обществе;
3. Особенности поведения мужчин и женщин соответствуют характерным чертам патриархата
4. Стратегическая модель поведения мужчин-управленцев более жесткая, нацелена на результат, у женщин ориентирована на индивидуальный подход к сотруднику, создание более комфортных условий, для продуктивной деятельности.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Социология управления как отраслевая дисциплина

Управление как теоретическая категория рассматривается на макро-, мезо-, мето- и микроуровнях по отношению к любому человеческому обществу независимо от типа культуры и специфики социальной жизнедеятельности людей. Она возникла и развивается на стыке различных наук, в рамках которых существуют разделы, определяющие их управленческую специфику. Поэтому управление является предметом изучения многих наук: экономики (экономика управления), философии (философия управления), психологии (психология управления), социологии (социология управления), политологии, информатики и других.

Экономика, являясь наукой, изучающей сектора и отрасли хозяйства страны и ее отдельных подсистем, призвана прежде всего исследовать «выборы, которые люди совершают, используя ограниченные ресурсы для удовлетворения своих желаний [1]. Для экономики характерен бессубъектный, преимущественно стоимостной подход к изучению управленческих процессов. Экономисты, как правило, абстрагируются от социальных управленческих отношений, поверхностно декларируют важность «личного фактора» в управлении. Для них человек – это рационально мыслящий субъект, максимизирующий свою выгоду. При этом в центр внимания они ставят стоимость, себестоимость, затраты, цены, экономические нормативы и показатели.

Философия, являясь наукой о всеобщих закономерностях, которым подвержены как бытие, так и мышление человека, обеспечивает общую методологическую базу теории и практики управления.

Информатика, являясь наукой о структуре и общих свойствах информации, а также о закономерностях ее создания, преобразования и использования в различных сферах человеческой жизнедеятельности, определяет информационную базу управленческого процесса. На основе

информатики разрабатываются и внедряются управленческие информационные программы, автоматизированные системы управления.

Общая психология изучает закономерности возникновения, развития и функционирования психики, психических процессов и психологические особенности поведения человека. Психология управления как отрасль психологии изучает психологические закономерности управленческой деятельности с целью разработки рекомендаций по повышению эффективности управленческих систем.

Важнейшую связь с управлением имеет и социология, изучающая закономерности становления, функционирования и развития общества и его отдельных частей. Социология наряду с другими проблемами изучает социальные факты, процессы, отношения, деятельность индивидов, социальных групп, изменение их роли, статуса и социального поведения в рамках социального управления, а также институциональные формы организации управленческого процесса.

Социология и психология исследуют управленческие процессы через призму человека, социальных отношений, закономерностей социальных изменений. М.В. Удальцова отмечает направленность социологии и психологии управления на изучение социальных отношений и установление основных критериев эффективности функционирования индивидов. Психология сосредотачивает внимание на особенностях поведения конкретного человека.

Социология управления изучает социальные управленческие отношения и имеет тесные междисциплинарные связи с целым рядом социологических дисциплин. Она представляет собой новую отрасль человеческих знаний, возникшую на стыке социологии и теории социального управления. Между названными социальными науками сложно определить четкие границы, в них существуют общие интересы, методы, понятия. Поэтому можно высказать гипотезу, согласно которой «социология управления» может рассматриваться как общий раздел наук «социологии» и

«социального управления». «Социология» наряду с «социологией управления» включает в себя «общую социологию», «теоретическую социологию», «экономическую социологию», «социологию труда», «социологию права», «социологию организации» и много других разделов. «Социальное управление» наряду с «социологией управления» включает в себя «технология управления», «теорию организации», «философию управления», «экономику управления», «психологию управления» и много других разделов. Поэтому как науки «социология», «социология управления» и «социальное управление» безусловно имеют ряд специфических черт, проявляющихся в содержании, предмете, объекте, принципах, функциях и методе исследования.

Конкретизированное понятие «социология управления» в научных источниках дается с различных позиций.

В энциклопедическом словаре «Управление организацией» говорится, что социология управления представляет часть общей социологии и область применения социологической теории, подходов и методов исследования к анализу процессов управления. Социология управления раскрывается как специализированная область социологического знания, социологическая составляющая комплексной науки об управлении.

Толковый словарь по управлению отмечает, что социология управления – это раздел социологии, изучающий закономерности и проблемы функционирования социальных отношений в процессах управления.

Э.М. Коротков развивает данные подходы, подчеркивая, что социология управления призвана определять формирование групп в системе управления по социологическим признакам, изменение социальной структуры в процессах развития управления, ее характеристики и практический эффект [1].

Т.П. Галкина указывает, что социология призвана рассматривать управление как постоянно осуществляющийся социальный процесс целесообразного воздействия на управляемую систему. При этом

подчеркивается важность социальной стратегии управления, а также учет социального фактора в управлении[2].

Е.М. Бабосов определяет социологию управления как специальную социологическую теорию, изучающую процессы управления в различных типах общностей, организаций, институтов и общества в целом, осуществляемых для сохранения и обеспечения устойчивости развития соответствующей системы, упорядочения и совершенствования ее структуры, достижения ее целей. Он подчеркивает, что социология управления изучает многообразную деятельность органов управления, государственных и общественных, «прежде всего как социальных систем, весь комплекс подбора, расстановки, формирования управленческих кадров, отношения и взаимодействия, складывающиеся между работниками аппарата управления и подчиненными им сотрудниками и организационными структурами. Она включает в свою предметную область также исследование и формирование целей управления с точки зрения социально-экономических и социально-психологических критериев, их соответствия интересам и ожиданиям управляемых, анализ и оценку социальных последствий принимаемых управленческих решений, определение эффективности управленческих действий. В центре ее внимания – изучение и совершенствование социальных механизмов систематического, основанного на достоверном знании, воздействия субъекта управления (управляющей подсистемы) на социальный объект (управляемую подсистему) для сохранения ее качественной специфики и целостности, обеспечения ее нормального функционирования, успешного движения к заданной цели» [3].

А.И. Кравченко и И.О. Тюрина приходят к выводу, что «социология управления изучает сферу управленческих отношений, возникающих в любом обществе и в любую историческую эпоху. Однако управленческие отношения включают не только социальные, но и финансовые, юридические, педагогические и другие типы отношений. Вот почему приходится сужать предмет этой дисциплины, ограничивая его изучением социального аспекта

управленческих отношений, существующих в любом обществе и в любую историческую эпоху. Такая историческая универсальность продиктована спецификой общей социологии, отраслью которой и является социология управления» [4].

Данные теоретические подходы находятся в рамках общей социологической методологии. Здесь социология управления представляется как специфический раздел социологии, определяющий собой целостную систему научного знания, изучающую социальные управленческие отношения, закономерности образования, функционирования и развития социальных общностей в результате управленческой реализации. Ключевой, основополагающей категорией социологии вообще и социологии управления в частности является категория «социальная общность», определяющая взаимосвязь человеческих индивидов, которая обусловлена общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности.

Социологическое исследование акцентирует внимание на определенным образом упорядоченные социальные отношения, складывающиеся в процессе реализации функций социального управления. Социология рассматривает управленческий процесс через призму складывающейся системной иерархии социальных отношений, системы социальных методов управления, его социальной оценки и контроля, характеристики различий в должностном положении, статусе, доходах работников, динамики изменений властных полномочий.

Таким образом, социология управления исследует социальные отношения, социологические закономерности, складывающиеся в процессе управленческого воздействия на социальные системы, отдельные коллективы людей и индивидов для организации и координации их деятельности в целях достижения определенных результатов. Она акцентирует внимание на процессах формирования и изменения организаций, внутригрупповую динамику, изменение организационной культуры, организационное развитие.

При этом социология управления представляет собой раздел активной

социологии, она использует категориальный аппарат и методологическую базу исследовательской социологии и направлена на теоретическое обоснование и практическое обеспечение реализации социальных изменений, определяющих достижение целей социального развития на различных уровнях общества [5].

Предметом науки социология управления являются зафиксированные в опыте и включенные в процесс практической деятельности стороны, свойства и отношения объектов, исследуемые с определенной целью в данных условиях и обстоятельствах. Предмет науки отражается в совокупности понятий, при помощи которых она описывает определенный реальный объект [6].

Поскольку социология управления является объектом общей социологии, под предметом следует понимать: «Предмет социологии управления имеет прямую связь с предметом социологии. В качественном смысле предмет социологии управления не может существенно отличаться от предмета общей социологии. Будучи родной дочерью последней, социология управления также изучает поведение больших социальных групп в институциональном контексте. Однако речь здесь идет только о тех из них, которые связаны с управлением» [7].

Разделяя данную позицию, можно в обобщенном виде сформулировать определение: предмет социологии управления представляет собой изучение и оценку общественной жизни человека, социальных групп и институтов в сфере управления с целью установления социальных закономерностей и взаимосвязей, социальной оценки и разработки путей совершенствования социального управления.

Особый интерес наука социология управления проявляет к исследованию условий деятельности человека в системе социального управления, поиску путей оптимизации социального управления, меры свободы и зависимости, дисциплины и инициативы, в отношениях между социальным субъектом и объектом управления. Поле деятельности

социологии управления чрезвычайно широко: от анализа конфликтов и случайных столкновений индивидов в процессе реализации социального управления, до исследования глобальных социальных процессов, социальной оценки результатов управления и выработки конкретных управленческих рекомендаций в области социального управления.

1.2 Сущность и механизм управления с позиции социологии

Управленческая деятельность в современных условиях выступает как один из важнейших факторов функционирования предприятий и организаций. Перестройка внутреннего управления в последнее время стала сердцевинной реорганизации всего хозяйственного механизма предприятий.

Гибкость в управлении, способность и умение быстро перестраиваться, не упустить новые возможности, открываемые нововведениями и рынком, в настоящее время становятся важнее, чем прямая экономия в области управленческих расходов. Ориентация на потребительский спрос, проведение маневренной научно-технической, инновационной и рыночной политики, стремление к нововведениям стали основополагающими идеями новой философии управления. В ее основу положено признание социальной ответственности управляющих. Специалисты полагают, что каждое предприятие, вне зависимости от его масштабов, должно иметь определенные цели, которые оправдывают его существование в обществе [8].

Особое место управления в рыночной экономике обусловлено тем, что именно оно должно обеспечивать связанность, интеграцию экономических процессов на предприятии. Управление предприятием связывает воедино их внутренние ресурсы и внешнюю среду, наиболее существенными компонентами которой являются государственное регулирование экономики, конкуренция, состояние социальной среды и т.д.; управление усиливает адаптивность, конкурентоспособность бизнеса.

Современная система управления должна быть простой и гибкой. Главным критерием ее построения является обеспечение конкурентоспособности и эффективности. Система управления должна

отвечать следующим требованиям:

- иметь минимально необходимое число уровней управления;
- включать компактные подразделения, укомплектованные квалифицированными специалистами;
- базироваться на гибких структурах, основанных на командах специалистов;
- выпускать продукцию, ориентированную на конкурентный рынок;
- организация работы должна быть ориентирована на потребителя.

С указанных позиций и следует рассматривать основные положения управления в организации.

С позиций менеджмента все предприятия имеют общую черту – все они являются организациями. Предприятие – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. Все сложные организации имеют общие для всех них характеристики. К ним относятся: ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда, подразделение, необходимость управления. Сущность и содержание процесса управления проявляются в его функциях. С этих позиций управление предприятием понимается как процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей предприятия.

Управление в современном мире выступает не только как составная часть совместного, комбинированного труда, но и как функция реализации собственности. В центре управления – люди (кадры специалистов), составляющие основу любого предприятия. С этих позиций управление – это и умение добиваться поставленных целей, направляя труд, интеллект, мотивы поведения людей, работающих на предприятии.

С позиции системного подхода к предприятию и управлению им все предприятия являются открытыми системами, т.е. характеризуются взаимодействием с внешней средой. Если организация управления эффективна, то в ходе процесса преобразования образуется добавочная

стоимость ресурсов на входе и появляются многие возможные дополнительные результаты на выходе. К примеру, прибыль, увеличение доли рынка, увеличение объема продаж, рост предприятия и др.

Объектом управления на предприятии выступают несколько групп функциональных процессов: маркетинг, исследования и разработки, производство, финансы, персонал и другое[9]. На рисунке 1 представлено упрощенное изображение процесса управления организацией как открытой системой. Для практической деятельности на сегодняшний день большое значение имеют следующие элементы управления: стратегии, структуры, системы и процедуры работы, стиль, состав персонала, сумма навыков, совместно разделяемые ценности [10].

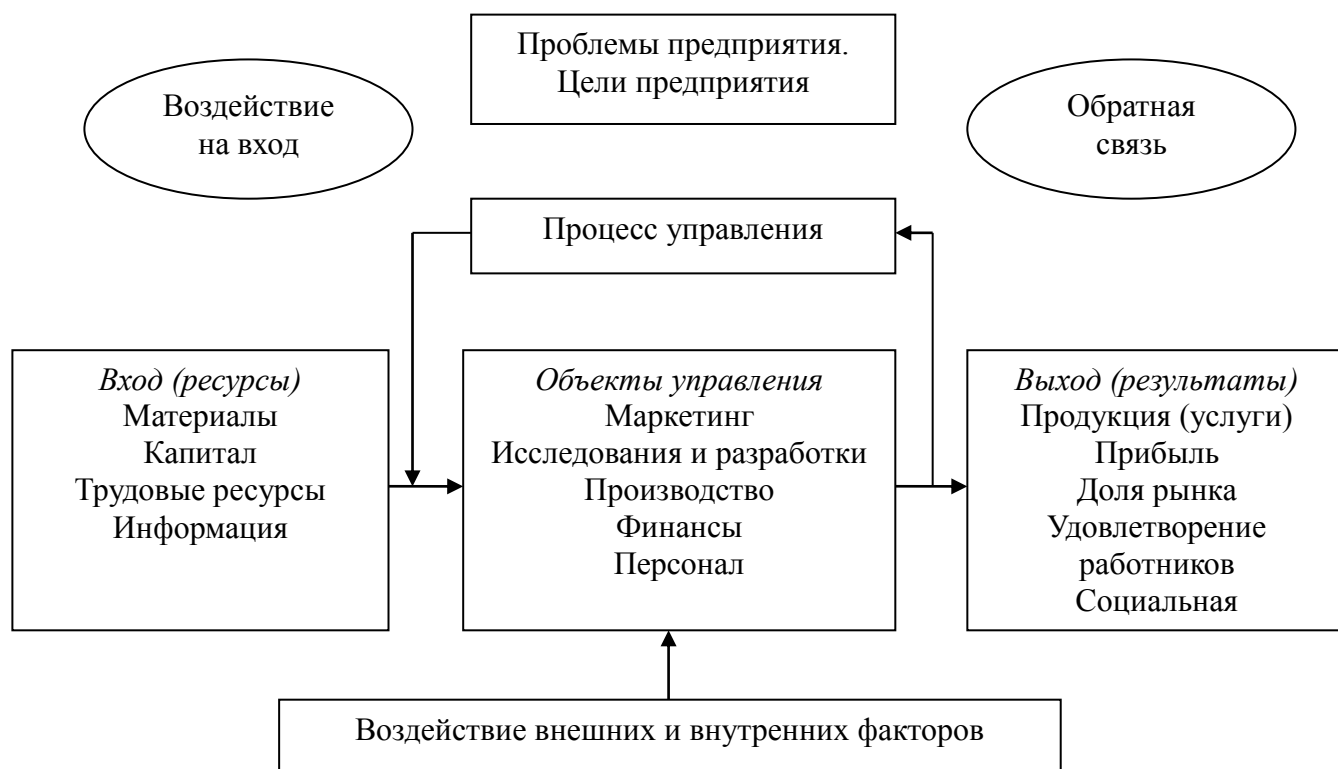


Рисунок 1 - Схема процесса управления предприятием

Эффективность деятельности предприятия, его положение на рынке принципиально зависят от выбранной стратегии развития предприятия и стратегических типов управления. Под стратегией понимается определенное направление развития предприятия, план достижения его целей.

К основным стратегиям развития предприятия относятся стратегии:

- интегрированного роста (приобретение собственности; внутреннее расширение);
- концентрированного роста (усиление позиции на рынке, развитие рынка, развитие продукта);
- диверсифицированного роста (производство новых производственных продуктов);
- сокращения (целенаправленное и сбалансированное сокращение бизнеса в связи с изменениями на рынке, в целом в экономике и т. п.).

Основные стратегические типы управления на предприятии:

- жесткое рационалистическое (директивное) управление;

- управление по отклонениям от заданного состояния (процесса);
- управление по целям, включающее простое целевое управление, программно-целевое управление, регламентное управление;
- управление с упреждением (управление по слабым сигналам, базирующееся на использовании адаптивных алгоритмов управления, анализа и прогноза будущих событий);
- управление по результатам (базируется на усилении функции координации и интеграции деятельности всех подразделений);
- управление на базе потребностей и интересов, основанное на стимулировании (мотивации) деятельности;
- управление на основе эффективной реализации корпоративной культуры и социальной ответственности;
- управление, ориентированное на стратегию возможного, позволяет уменьшить фактор неопределенности (управление по «принципу Родена») [11].

Чтобы иметь возможность эффективно формулировать цели и достигать их, руководство выполняет комплекс функций. Важнейшие связующие функции любых систем управления – выработка и принятие решений и обмен информацией (коммуникации), на основе которого руководитель получает данные, необходимые для принятия решений и доведения их до работников. К числу общих относятся функции планирования (включая стратегическое планирование, текущее планирование реализации стратегий), организации (включая организацию и координацию сотрудников), мотивации сотрудников к эффективному действию и контролю (включая учет и анализ деятельности предприятия).

Взаимодействие предприятия с внешней средой и его внутрифирменная деятельность могут происходить с использованием различных типов менеджмента и определенных структур управления.

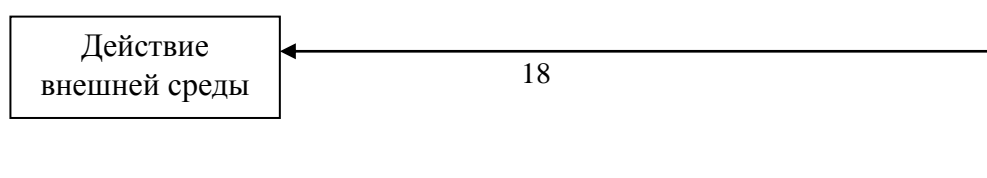
Внутренняя среда предприятия включает людей, технику, технологии, информацию, экономику, организационную структуру и другие

составляющие и формируется в зависимости от его миссии и целей, которые во многом определяются внешней средой. Внутреннюю среду предприятия можно рассматривать с точки зрения как статистики, выделяя состав ее элементов и структуру, так и динамики – протекающих в ней процессов. Она включает все основные элементы и подсистемы, которые обеспечивают процесс производства товаров и услуг и процесс управления, состоящий в разработке и реализации управленческих решений. Деятельность предприятия охватывает также экономические, социальные, технологические, информационные и другие процессы.

Все внутриорганизационные процессы протекают в рамках организационной структуры, которая отражает внутреннее строение предприятия, сложившееся на нем разделение труда, связи и взаимодействие его подразделений. Организационная структура закрепляет задачи, функции, права и обязанности за каждым структурным подразделением. Существуют различные варианты построения предприятия – от жесткого централизованного до гибкого, динамичного. От выбора типа организационной структуры, умелого проектирования и своевременного изменения во многом зависит эффективность деятельности предприятия в целом.

Организационные структуры, используемые при предпринимательском подходе, характеризуются гибкостью, небольшим числом иерархических уровней, децентрализацией, низкой степенью формализации [12].

Опыт ведущих предприятий показывает, что ключ к успешной деятельности предприятия – это, прежде всего, четкая организация управления на предприятии. Она характеризуется рядом причинно-следственных связей, который представим в виде рисунка 2 [13].



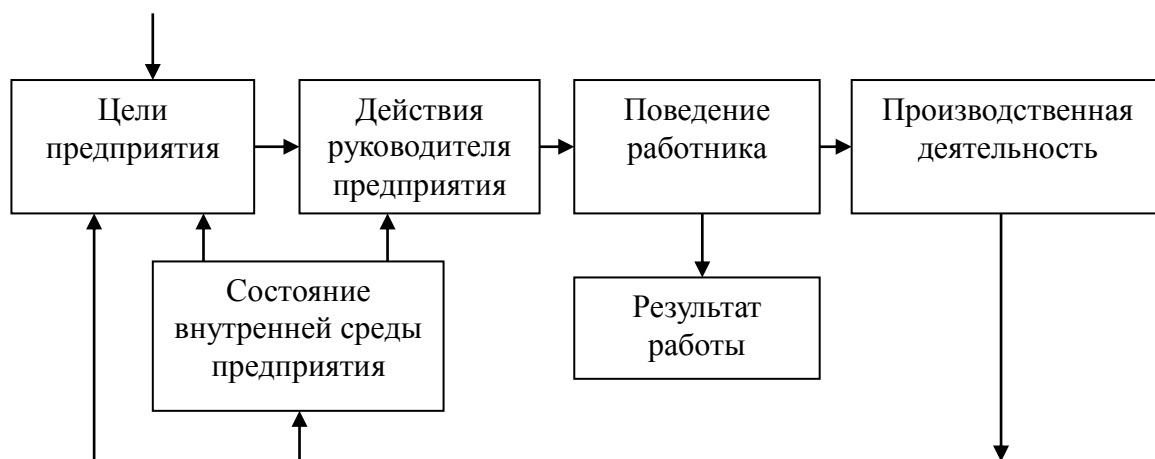


Рисунок 2 - Схема логической последовательности управления на предприятии

С точки зрения большинства специалистов по менеджменту, наибольшего эффекта в работе предприятия способны добиться умелые, продуманные действия его руководителей. Квалифицированные действия руководства дают возможность направить в нужное русло поведение работников, создать необходимую производственную ориентацию и возбудить мотивацию их действий, содействовать эффективной работе. В результате производственная деятельность коллектива приобретает нужную целеустремленность, организованность и продуктивность. Таким образом, успех приходит тогда, когда качественное руководство порождает активное поведение работников, а их взаимодействие проявляется в эффективной производственной деятельности[14].

В современном менеджменте принято различать три основных вида (направления) деятельности:

- техническую деятельность по созданию и освоению, применению в производстве прогрессивных видов материалов, техники, технологии. Главное в этом виде деятельности – умение генерировать техническую идею. Задача менеджера – искать способных людей и обеспечивать им творческие условия (создавать инновационные группы, отделы, фирмы, венчурные отделения);

- управленческую деятельность по координации действий, обеспечению упорядоченности и согласованности производственных процессов. В управленческой деятельности успех достигается в основном умением получать результат за счет усилий подчиненных (собственно менеджмент – управление внутренними факторами производства);

- управленческую деятельность по организации действий предприятия на рынке товаров и услуг (система стратегического управления и тактика деятельности предприятия на рынке). Она получила особое название – маркетинговая управленческая деятельность (управление предприятием с учетом внешних факторов) [15].

Маркетинг и менеджмент представляют собой две неразрывные стороны управления предприятием, при этом первый выступает в роли генератора идей, а второй призван обеспечить их достижение.

Следует рассмотреть содержание менеджмента предприятия и его основные задачи.

Руководитель-менеджер должен:

1) знать, изучать и анализировать факты, связанные с деятельностью предприятия; регулярно проводить ретроспективный анализ; выявлять логику развития событий на предприятии и в среде, с которой приходится взаимодействовать; изучать потребителя; диагностировать внутренние проблемы производственного коллектива; прогнозировать действие внешних факторов;

2) намечать текущие и перспективные цели; держать текущие цели и задачи под постоянным контролем; вырабатывать стратегическую концепцию, разрабатывать конкурентоспособную стратегию действий, направленную на использование потенциальных возможностей коллектива; определять собственную социально-экономическую, производственную, предпринимательскую тактику;

3) организовывать, обеспечивать, объединять ресурсы и средства (работников, машины, материалы, финансы, информацию) для достижения

целей; координировать производственные программы с позиций их общего ресурсного обеспечения; определять допустимые масштабы расходования ресурсов по сметам и балансам с использованием нормативной базы; уделять особое внимание контролю реализации ресурсов;

4) создавать действенные исполнительские структуры; использовать программные управленческие структуры; сочетать децентрализацию с необходимой централизацией; в допустимых пределах делегировать полномочия по управлению; создавать временно или постоянно действующие специализированные структуры для реализации особо важных функций;

5) уметь выбирать людей, своевременно продвигать инициативных и способных специалистов; информировать коллективы о целях и задачах управления; обучать людей и развивать их способности, особое внимание уделять талантам; уметь заинтересовать и заставить работать, избавляясь от заведомо ненужных и бесперспективных работников;

6) обеспечивать координацию и интеграцию деятельности всех подразделений и специалистов предприятия [16].

Эволюция систем внутрифирменного управления дает возможность понять, что сменившие друг друга системы рассчитывались на растущий уровень нестабильности (неопределенности), и в особенности на все большую непривычность (новизну) событий и все меньшую предсказуемость будущего. В начале XX в. использовались два типа систем управления предприятиями:

- на основе контроля исполнения работ (постфактум);
- на основе экстраполяции прошлого.

К настоящему времени сложились следующие типы систем управления:

1) связанные с определением позиции, обеспечивающей управление на основе предвидения изменений. Этот тип управления включает долгосрочное и стратегическое планирование и выбор стратегических позиций;

2) связанные со своевременной реакцией, дающей ответ на быстрые и неожиданные изменения в окружающей среде. управление. Этот тип

включает управление на основе ранжирования стратегических задач: по сильным и слабым сигналам и в условиях стратегических неожиданностей [17].

Выбор сочетаний различных систем для конкретного предприятия зависит от среды, в которой оно действует или собирается действовать. Выбор необходимой системы определения позиций зависит от новизны и сложности задач. Выбор системы своевременной реакции определяется темпом изменений и предсказуемостью задач.

Интеграция этих систем управления позволяет сформировать метод стратегического управления, наиболее полно отвечающий условиям гибкости и неопределенности внешней среды.

2 ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.1 Гендерный подход в социологии управления

Гендерная тематика вошла в научное обращение в западноевропейских странах, США и Канаде в начале 80-х годов XX в. А еще в 60-ые годы понятие «гендер» в современном понимании - «соотношение людей разного пола», «социальный конструкт пола» – было неизвестно и употреблялось лишь для обозначения грамматической категории, которая дословно переводится как «род»[18]. Активное использование во многих европейских странах понятия «гендер» в новом значении свидетельствует, что в последние десятилетия произошло не только переосмысление проблемы отношений полов, но и о том, что их теперь стали рассматривать как форму социальной организации.

Считается, что впервые понятие «гендер» было внедрено в научное обращение американским психоаналитиком Р. Столлером в труде «Пол и гендер: о развитии мужества и женственности» в 1968 г. «Гендер» он рассматривал как понятие, которое выражает психологические, социальные, культурные особенности, независимые от тех, что характеризуют биологический пол. Поэтому необязательно связывать сущность женщины с «женственностью», а сущность мужчины с «мужественным» поведением [19]. Такой подход был поддержан многими социологами, он положил начало новому направлению социальных исследований – гендерных. Теперь это понятие употребляется в разных значениях: с одной стороны, как обозначение пола – «социальный пол», а с другой, как ожидание того, что должны делать мужчины и женщины. На сегодняшний день понятийное поле этого термина еще не до конца очерчено, а под гендерным подходом понимают:

- отдельную гендерную теорию, которая изучает семью и социальные отношения полов;
- универсальную концепцию патриархата как системы господства в

обществе;

- общеметодологический подход, который рассматривает отношения полов как отношения власти.

Гендер – это специфический набор культурных характеристик, которые определяют социальное поведение женщин и мужчин, их взаимоотношения между собой. Гендер, таким образом, относится не просто к женщинам или мужчинам, а к отношениям между ними и к способу социального конструирования этих отношений, т.е. к тому, как общество «выстраивает» эти отношения и взаимодействие полов в социуме[20].

Рассматривая развитие организации необходимо учитывать различные факторы ее персонала, такие как: пол, возраст, личностные характеристики.

В связи с тем что персонал разделяется не только по полу, возрасту, личностным характеристикам, но еще и по гендерным особенностям. В данном случае акцент необходимо делать на такие понятия, как «пол» и «гендер».

Однако различия в поведении женщин и мужчин необходимо искать не только во влиянии социальных и психологических установок общества, но и в биологических различиях, в том числе гормональных, центрально-нервных, морфологических. Как бы общество не оказывало влияние на формирование поведения людей разного пола, первоисточки этих различий следует искать в биологической предназначенности женщин и мужчин[21].

Понятие «пол» необходимо применять для описания демографических категорий. Однако, когда речь заходит о природе женственности или мужественности, должно использоваться понятие «гендер» [22].

Под полом понимается совокупность анатомо-физиологических особенностей организма, заданных от рождения. В то же время гендер – это социальный пол, социальный конструкт пола, надстраиваемый обществом над физиологической реальностью[23].

В одном случае под понятием «гендер» понимается только система ожиданий общества в отношении маскулинных и фемининных ролей, т.е.

рассматривается в качестве социальной характеристике мужчин и женщин. В остальных случаях гендер понимается как различные комбинации между биологией и окружающей средой, а понятие «пол» связывается только с анатомическими различиями между женщинами и мужчинами [24].

По мере развития научных исследований стало ясно, что с биологической точки зрения между женщинами и мужчинами гораздо больше сходства, нежели различий. Большинство исследователей даже полагают, что единственное значимое и четкое биологическое различие между мужчинами и женщинами заключается в их роли в воспроизводстве потомства. В настоящее время стало очевидно, что такие «типичные» различия полов, как, к примеру, большой вес, высокий рост, физическая сила и мускульная масса мужчин весьма непостоянны и гораздо меньше связаны с полом, чем было принято думать.

Кроме биологических отличий между людьми существуют разделение их социальных ролей, форм деятельности, различия эмоциональных характеристиках и в поведении. Историки, этнографы и антропологи уже давно установили относительность представлений о «типично женском» или «типично мужском»: то, что в одном обществе принято считать мужским занятием (черта характера, поведение), в другом - может определяться в качестве женского.

Отмечающееся в мире разнообразие социальных характеристик мужчин и женщин и принципиальное тождество биологических характеристик людей позволяют сделать вывод о том, что биологический пол не является объяснением различий их социальных ролей, которые существуют в различных обществах. Следовательно, зародилось понятие «гендер», которое означает совокупность культурных и социальных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола.

Не биологический пол, а социокультурные нормы, в конечном счете, определяют психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии мужчин и женщин. Быть в обществе в качестве

женщины или мужчины означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями – под этим понимается выполнение тех или иных предписанных нам гендерных ролей.

Гендер формируется (конструируется) обществом как социальная модель мужчин и женщин, определяющая их положение и роль в обществе и его институтах (семье, политической структуре, экономике, культуре и образовании, и др.). Гендерные системы различаются в разных обществах, однако в каждом обществе эти системы асимметричны таким образом, что мужчины и все «мужское/маскулинное» (модели поведения, черты характера, профессии и прочее) считаются первичными, доминирующими и значимыми, а женщины и все «женское/фемининное» определяется как вторичное, несущественное с социальной точки зрения и подчиненное.

Гендерная система – это социально сконструированная система неравенства по полу[25]. Гендер, таким образом, представляет собой один социальной стратификации общества, который в сочетании с такими социально-демографическими факторами, как национальность, класс, раса, возраст формирует систему социальной иерархии[26].

Объектом воздействия гендерной системы человек становится с момента своего рождения – в традиционных обществах совершаются символические родильные обряды, которые различны в зависимости от того, какого пола родился ребенок; цвет одежды, колясок, набор игрушек новорожденного во многих обществах также определены его полом.

Проведенные исследования показали, что с новорожденными девочками больше разговаривают, зато мальчиков больше кормят. В процессе воспитания семья (в лице родственников и родителей), система образования (в лице воспитателей детских учреждений и учителей), культура в целом (посредством книг и средств массовой информации) внедряют в сознание детей гендерные нормы, образуют определенные правила поведения и представления о том, что из себя должен представлять «настоящий мужчина» и «настоящая женщина». В дальнейшем эти гендерные нормы

поддерживаются при помощи различных социальных (к примеру, право) и культурных механизмов, к примеру, стереотипы в СМИ. Воплощая в своих действиях ожидания, связанные с их гендерным статусом, индивиды на микроуровне поддерживают (конструируют) гендерные различия и, одновременно, построенные на их основе системы властвования и господства.

Дифференциация понятий «пол» и «гендер» означала выход на новый теоретический уровень осмысления социальных процессов. В конце 80-х годов феминистские исследовательницы постепенно переходят от критики патриархата и изучения специфического женского опыта к анализу гендерной системы. Женские исследования понемногу перерастают в гендерные исследования, где на первый план выдвигаются подходы, в соответствии с которыми все аспекты человеческого общества, культуры и взаимоотношений являются гендерными[27].

Одним из наиболее ярких явлений в научной жизни XX века выступает появление гендерных исследований в качестве принципиально нового методологического подхода к исследованию не только женщин и мужчин, но и всей жизнедеятельности общества в целом.

Гендерная теория рассматривает проблему дифференциации женского и мужского в обществе с принципиально иных позиций. Основой данной теории является представление о том, что практически все традиционно считающиеся «естественными» различия между полами имеют не биологические, а социальные основания[28].

2.2 Роль гендерных особенностей организации в управлении

Связь между эффективной кадровой политикой и обеспечением достойного уровня жизни населения неоспорима. От качества профессионального образования, квалификации работников, их способности быстро воспринимать технологические инновации и трудиться с полной отдачей сил зависит не только уровень благосостояния занятого населения, но и динамика экономического развития страны. В этом аспекте становится все

более очевидной актуальность использования современных технологий совершенствования управления человеческими ресурсами как в масштабах страны, так и на уровне профессиональной организации.

В теории управления персоналом общепризнано, что главный стратегический ресурс любой компании – это кадры. Однако в научных работах и учебных пособиях по этой проблематике, как правило, речь идет об управлении персоналом в целом, без уточнения, что в трудовом коллективе работают мужчины и женщины, занимающие нередко одинаковые должности, но обладающие разными социальными характеристиками. Исследования, освещающие гендерные аспекты трудовых отношений, можно разделить на две категории. В работах, где применяется гендерный подход, анализ кадровой политики осуществляется с учетом социокультурных различий между полами и где различия в стилях управления и отношениях между работниками – мужчинами и женщинами объясняются биологическими особенностями полов, а стили управления делятся на «мужские» и «женские».

Проблему пола можно исследовать с психологической, культурологической и управленческой точки зрения.

Психологический и культурологический подход к проблеме пола выражается в следующем. Так, каждый человек является обладателем множества черт характера, из которых одни считаются универсальными, а другие типично мужскими или типично женскими. К типично мужским чертам относят независимость, напористость, доминантность, агрессивность, склонность к риску, самостоятельность и уверенность в себе, к типично женским – уступчивость, мягкость, чувствительность, застенчивость, нежность, сердечность, способность к сочувствию и сопереживанию [29].

Женщины значительно лучше мужчин воспринимают и анализируют детали, подробности событий, более скрупулезно расчленяют целое на составные части и анализируют их, зато мужчинам проще охватить событие целиком, оценить основные тенденции явления, установить обобщенную,

интегрированную связь между частями целого.

Голландский социолог Г. Хофстеде выяснил, что многие важные особенности поведения человека связаны со спецификой культуры страны, в которой он живет. Ученый выделил национальную и как следствие – организационную культуру в аспекте мужественности/женственности, не связанной с преобладанием представителей какого-либо пола в стране или организации, а также с полом руководителя или основателя компании[30].

Мужественная культура – та, при которой доминирующими ценностями в обществе считаются настойчивость, напористость, добывание денег, приобретение вещей, и не придается особого значения заботе о людях. Женственная культура – та, при которой доминирующими ценностями в обществе считаются взаимоотношения между людьми, забота о других и всеобщее качество жизни.

Мужественность преобладает в обществах, где социальные роли мужчин и женщин в значительной мере разнятся. Она не обязательно сопровождается юридическим неравенством полов. Скорее, речь идет о стремлении женщин в мужественных деловых культурах усвоить многие стереотипы мужского поведения. В СССР это явно проявлялось в 1930-е гг., когда женщины соревновались с мужчинами в освоении так называемых мужских профессий – летчика, шахтера, тракториста и т.п. В системе ценностей таких деловых культур преобладают мужские материальные ориентиры: стремление выделиться, сделать карьеру, проявить себя, заработать. Профессиональная деятельность в этом случае считается важнее семейных функций, в руководителе уважают силу, быстроту решений, масштабность подходов, жесткость.

Напротив, в обществах, где преобладает женственность, социальные роли мужчин и женщин в основном совпадают, а в системе ценностей доминируют качество жизни, поддержание хороших отношений с окружающими, моральные и этические аспекты и т.п. Ум и благородство ценятся выше силы и скорости, дом и семейные ценности – выше успехов на

работе. К достоинствам руководителя относят умение организовать бесконфликтную групповую работу, добиться консенсуса, разработать справедливую мотивацию и т.д.

Наиболее выраженными представителями женственной культуры являются Скандинавские страны, умеренно женственными – некоторые латиноамериканские и азиатские страны, например Таиланд, а также Франция и Испания, наиболее мужественными – США, Япония, Австрия, Швейцария, Англия, Ирландия, Германия и Италия. К мужественным культурам тяготеет и Россия[31].

Управленческие подходы к проблеме пола заключаются в следующем.

В настоящее время не существует достоверных данных о том, насколько культурологические особенности страны влияют на ее способ организации бизнеса. Вероятно, такое влияние есть, иначе нам не пришлось бы часто слышать о неудачах при внедрении западных технологий управления в России и необходимости проведения большой работы по их адаптации в условиях отечественных предприятий.

Рассмотрим три основные установки, стихийно сложившиеся в мировом обществе в отношении гендерного подхода к профессиональной деятельности.

Подход 1. На работе пол человека не имеет значения. Мужчина и женщина не сильно различаются с точки зрения профессиональной деятельности, способностей и отношения к работе, а значит, и относиться к ним нужно одинаково. Сторонники такой позиции хотят видеть больше женщин среди сотрудников всех уровней. Они в основном одобряют инициативу отдела кадров по облегчению женщинам доступа к руководящим должностям или квотированию руководящих должностей для женщин, поскольку представительниц слабого пола на управленческих позициях меньшинство в силу их специфической исторической и социальной роли, связанной с ведением хозяйства и воспитанием детей.

Подход 2. Отношение к полу должно быть осознанным. Различия

между мужчинами и женщинами значительны, это должно учитываться в ежедневной практике управления и при продвижении сотрудников по службе. Например, мужчине, работающему оператором клиентской службы, не хватит терпения объяснять каждому абоненту одно и то же, тогда как женщина может делать это долго и методично. Руководители компаний, которые являются приверженцами подобного подхода, склонны продвигать женщин только в типичных для них областях деятельности (например, в бухгалтерии или управлении человеческими ресурсами). Также они склонны поддерживать инициативы, направленные на удовлетворение определенных потребностей женщин, таких как неполный рабочий день, свободный график, возвращение после декретного отпуска на ту же должность. В такой HR-системе делается упор на создание специфических женских рабочих мест, учитывающих их гендерные особенности, и наделение женщин высшими полномочиями в этих ограниченных областях[32].

Подход 3. Чего ожидаем, то и получаем (реальность создается восприятием или стереотипами). Половые различия в рамках этого подхода – понятие физиологическое и на уровне психологии малозначимое. В роли руководителей мужчины и женщины мало отличаются друг от друга, но исторически сложившийся стереотип уверенности в том, что они разные, создает барьеры. Например, из-за предвзятого отношения, которое подкрепляется общественными моделями поведения, женщин-руководителей в обществе меньше, чем мужчин. Приверженцы этого взгляда могут продвигать представительниц слабого пола в нетрадиционных для них видах деятельности, например, инициировать программы квотирования женщин - руководителей проектов. В компаниях, идущих по такому пути, будут стараться обучать женщин типично мужским формам поведения, например жесткому и агрессивному ведению переговоров.

В России в зависимости от специфики отраслевой корпоративной культуры представлены все три указанных подхода. В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретает задача

поиска новых путей повышения социально-экономической эффективности бизнеса. Одним из таких путей является повышение качества работы персонала, заключающееся в актуализации новых ресурсов управления, составляющих потенциал гендерных отношений.

Многочисленные гендерные исследования последних лет, посвященные изучению специфики проявления различий между мужчинами и женщинами в управлении, убедительно доказывают, что организованное поведение в значительной степени обусловлено гендерными ролями. Значение гендерного анализа как практического метода, способствующего повышению эффективности управления, подтверждается специалистами ряда крупнейших международных финансово-экономических организаций.

Гендерные различия в поведении личности позволяют прогнозировать большую эффективность мужчины-руководителя в сферах, связанных с лидерством и постановкой целей организации, взаимодействием в нестабильных, постоянно меняющихся условиях; женщины-руководителя - в сферах мотивации персонала, эффективной коммуникации, при принятии решений женщины ориентированы на внутрифирменные межличностные отношения, поддержание стабильного психологического микроклимата.

Таким образом, зная гендерные различия в построении карьеры мужчиной и женщиной, можно эффективно воздействовать на мотивацию персонала, одну из приоритетных задач службы по работе с персоналом. Фактор, усиливающий мотивацию, – удовлетворенность своей работой. Чем ближе человеку его роль в организации, тем с большим энтузиазмом он будет ее выполнять. И тем ниже вероятность того, что он захочет сам покинуть организацию. Кроме того, изучение возможностей методов воздействия на удовлетворенность работой позволит в перспективе разработать инструмент, помогающий удерживать сотрудников в организации.

Для формирования эффективной гендерной политики управления персоналом важно учитывать не только отрасль компании, но и численный состав женщин и мужчин, поскольку управление преимущественно женским

или преимущественно мужским коллективом имеет свою специфику и отличается от управления смешанным коллективом.

3 ПРЕДСТАВЛЕНИЯ АМУРЧАНОК О ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ ГАУЗ АОГП№3 и УМВД РФ Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА

Обоснование проблемы. Новая тенденция в управлении ведет к постепенному закреплению женщин на местах крупных руководителей. Активная интеграция женской и мужской моделей поведения в бизнесе создает предпосылки и формирует осознанную необходимость изучения гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности и организационно-методические аспекты менеджмента в зависимости от пола управленца. От влияния личностного фактора ключевым образом зависит выбор управленческого решения. Поэтому для обеспечения эффективности работы любой организации именно его необходимо исследовать максимально полно.

Актуальность исследования. Обществу необходимы новые, неожиданные решения для эффективного руководства. Существующая теория управления нуждается в переосмыслении и качественной переоценке. Поэтому актуальность выявления и анализа гендерных аспектов в управлении сегодня приобретает новый уровень. Во многом это обусловлено активным проникновением женщин в системы управления. Гендерная сегрегация в обществе существует уже очень длительный промежуток времени. И будет существовать еще очень долго. По крайней мере, пока существует разница между полами. Также она оказывает влияние на восприятие мужского и женского лидерства. Наличие гендерной сегрегации в значительной степени объясняется именно неравенством роли женщин и мужчин, которые приводят к формированию и у работодателей, и у работников представлений о «типично мужских» и «типично женских» стилях поведения при осуществлении профессиональной деятельности.

Проблема исследования. Очевидно противоречие между нарастающей потребностью в исследовании гендерных различий в управлении персоналом организации и разработке эффективных способов и методов ее руководства, с одной стороны, и недостаточной эмпирической базой для внедрения действенных механизмов управления персоналом, с другой. С этим противоречием связана основная проблема исследования – преодоление и учет гендерных особенностей в процессе управления персоналом организации.

Актуальность темы исследования, сформулированная проблема обуславливают выбор его объекта и предмета, а также постановку исследовательской цели и задач.

Объект исследования – сотрудники УМВД города Благовещенска, сотрудники, сотрудники ГАУЗ АОГП№3.

Предмет исследования – гендерные особенности управления в организации.

Цель исследования – выявить гендерные особенности управления в организации.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

1. Выявить является ли мужчина прирожденным лидером и должен ли он занимать первые позиции в организации и управлении.
2. Выявить является ли забота о семье и выполнение домашних обязанностей, главным приоритетом для женщин.
3. Выявить отношение мужчин и женщин, к проявлению маскулинных черт в поведении женщин.
4. Выявить отношение мужчин и женщин, к проявлению феминности в поведении мужчин.

5. Выявить отношение обоих полов к женской маскулинности, как качественной характеристике управленца. И является ли страх быть неженственной причиной отказа от проявления жесткости в поведении.

Гипотезы:

1. По мнению большинства мужчин и женщин, мужчина природный лидер, он должен занимать первые позиции в организации и управлении.

2. По мнению большинства как мужчин, так и женщин, основная задача женщин – это забота о семье.

3. По мнению обоих полов, женщины боятся проявления маскулинности в поведении.

4. По мнению обоих полов, большинство мужчин, боятся проявления фемининности в поведении.

5. Женская маскулинность зачастую является показателем хорошего руководителя, но при этом страдает женская привлекательность, обаяние и мягкость. Такого мнения придерживается большая часть мужчин и женщин.

Метод сбора первичной информации: сплошное анкетирование.

Охватывает всю генеральную совокупность, т.е. всю группу объектов, выбранных для исследования.

В опросе участвовало 300 человек, в том числе:

- 150 человек – сотрудники УМВД России по Амурской области, занимающие различные должности;

- 150 человек – сотрудники ГАУЗ АО ГП №3, занимающие различные должности.

Методы анализа данных: методы описательной статистики, дисперсионный и корреляционный анализ с помощью статистического пакета SPSS 12.0.

Теоретическая интерпретации понятий:

Гендер – это спектр характеристик, относящихся к маскулинности и фемининности. В зависимости от контекста, под такими характеристиками могут подразумеваться социальные структуры, гендерные, другие социальные роли, или гендерная идентичность. В некоторых случаях понятие «гендер» используется как синоним понятия «пол», хотя изначально термин «гендер» был введён как дополняющий понятие «пол» и противопоставленный ему.

Фемининность – совокупность качеств, традиционно приписываемых женщинам или ожидаемых от женщин, таких как чувствительность, нежность, мягкость, жертвенность, сострадательность. Понятие женственности включает в себя как биологические, так и социальные и культурные элементы и не связано исключительно с женским биологическим полом.

Маскулинность – мужской гендерный стереотип, включающий в себя такие черты, как смелость, независимость, уверенность в себе, хладнокровие и рациональность.

Гендерные стереотипы – это распространённые в обществе представления об особенностях и поведении представителей разных гендеров, в первую очередь мужчин и женщин. Гендерные стереотипы тесно связаны с существующими в данном обществе гендерными ролями и служат для их поддержания и воспроизведения. В частности, гендерные стереотипы способствуют поддержанию гендерного неравенства.

Гендерная сегрегация – асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах занятости: отраслевых, профессиональных, должностных.

Вертикальная сегрегация – это неравномерное распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии.

Горизонтальная сегрегация – это профессиональная, а также отраслевая сегрегация, т. е. разделение мужчин и женщин по профессиям или отраслям

во всем их спектре.

Гендерное неравенство—это характеристика социального устройства, согласно которой различные социальные группы, в данном случае мужчины и женщины, обладают устойчивыми различиями вытекающими из них неравными возможностями в обществе.

Управление—это процесс планирования, организации, мотивации и контроля необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации. Суть управления состоит в оптимальном использовании ресурсов для достижения поставленных целей.

Менеджмент—управление, руководство, разработка и создание, максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем.

Руководство —способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.

Стиль руководства—относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности руководства.

Дискриминация —это негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определенных прав людей по причине их принадлежности к определенной социальной группе.

«Стеклянный потолок» — это уровень в карьере, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться.

«Стеклянные стены»— это горизонтальная *гендерная сегрегация труда*, когда женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности, которые обеспечивают в последствии значительный вертикальный, карьерный рост.

«Липкий пол»— женщины по сравнению с мужчинами дольше задерживаются на начальных позициях в служебной иерархии.

Гендерная перспектива или гендерная линза — это рассмотрение того или иного вопроса с точки зрения различных последствий для мужчин и женщин в зависимости от принятия решения или намеченных мер. Этот же

процесс называется рассмотрением вопроса через гендерную линзу в том смысле, что фильтр или линза конкретно высвечивают существующие или потенциально возможные различия между мужчинами и женщинами.

Гендерный подход – совокупность представлений, предполагающих, что различия в поведении и восприятии мужчин и женщин обусловлены не столько их физическими способностями, сколько таким социальным фактором, как воспитание, и распространенными в каждой культуре представлениями о сущности мужского и женского.

Аналитическая операционализация.

Структурная операционализация приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Структурная операционализация

Управленческая гендерная сегрегация в организации				
Персонал		Факторы		Последствия
Сущность критерий	Формы проявления	Причины	Условия	
<ul style="list-style-type: none"> – требования к должности; – квалификация; – профессиональные задатки. 	<ul style="list-style-type: none"> – профессионализм; – специфика работы; – умения разглядеть нестандартные возможности. 	<ul style="list-style-type: none"> – интерес к работе; – коммуникабельность; – уровень образования; – профиль образования; – семейные нагрузки; – стаж работы; – связи; – материально-статусная выделенность; – пол. 	<ul style="list-style-type: none"> – препятствия в продвижении по карьерной лестнице; – гендерная дискриминация и на рынке труда; – предпочтения работодателей в отношении работников определенного пола; – дискриминация женщин в найме и продвижении; – предпочтения работников в отношении занятий: возможность выполнения 	<ul style="list-style-type: none"> – профессиональная карьера – финансовый успех – уважение в коллективе; – удачный брак, семейное счастье; – наличие свободного времени.

			социальной роли; – издержки получения профессии и работы в ней; –ограничения, устанавливаемые государством.	
Отношение и установки		Эмоции		
– положительные – отрицательные – нейтральные		– страх – безразличие – сожаление		

Факторная операционализация приведена в таблице 2.

Таблица 2 – Факторная операционализация

Социально–демографические	Субъективные факторы	Объективные	
		Общие	Специфические
– пол; – возраст; – уровень доходов; – семейное положение; – материальное положение; – уровень образования; – сфера занятости; – должность; – стаж работы.	– потребности; – ценностные ориентации; – установки; – ожидания; – мотивы; – заинтересованность; – стремления; – особенности деятельности в работе ; – информированность о работе; – информирование об условиях труда.	– социальные круги, мнение (друзей, знакомых); – семья; – СМИ; – реклама;	– престижность профессии; – высокий заработок; – сфера занятости; – особенности профессиональной деятельности; – статусы и роли предоставляемые профессией.

Прежде чем перейти к анализу результатов поведенного исследования с упором на гипотезы, выявим распределение выборочной совокупности по признаку пола (рисунок 3).

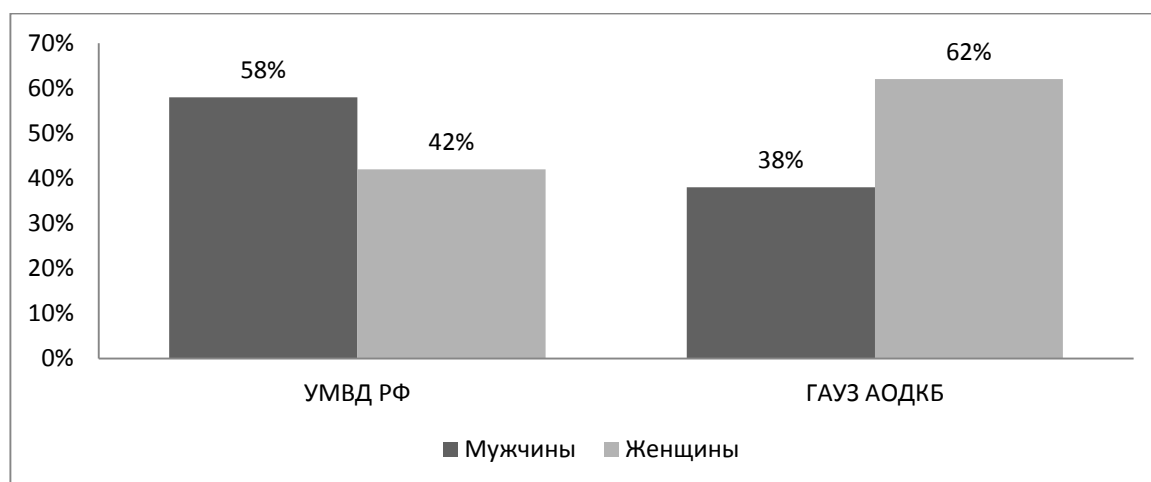


Рисунок 3 – Распределение выборочной совокупности по признаку пола.

По рисунку 3 видно, что в организациях присутствует различие по количеству мужчин и женщин, но, тем не менее, данное различие незначительно. Так, в УМВД РФ работает больше мужчин (58 %), а в ГАУЗ АОГП№3 больше женщин (62 %), что можно объяснить спецификой деятельности организаций.

Далее следовало выяснить, какая доля сотрудников организации является руководителями, и у какой доли сотрудников есть подчиненные. Следует отметить, что данные понятия не являются синонимичными. Действительно, у всех руководителей есть подчиненные, но также есть и подчиненные у некоторых сотрудников среднего звена, которые не относят себя к числу руководителей.

Таблица 1 - Ответы респондентов на вопрос «Занимаете ли Вы руководящую должность?»

	Да		Нет	
	УМВД РФ	ГАУЗ АОГП№3	УМВД РФ	ГАУЗ АОГП№3
Мужчины	33%	27%	67%	73%
Женщины	25%	38%	75%	62%

Согласно данным, представленным в таблице, можно говорить о том, что в ГАУЗ АОГП№3 больше женщин – руководителей (38 %), чем в УМВД РФ (27 %). Данный показатель можно объяснить спецификой деятельности. Так, если УМВД РФ является организацией, в которой карьерный рост женщин затруднен ее физическими возможностями и, что является более значимым, относительно недавним расширением критериев отбора на службу.

Выясним, у какой доли респондентов есть сотрудники в подчинении.

Таблица 2 – Ответы респондентов на вопрос «Находятся ли сотрудники у Вас в подчинении?»

	Да		Нет	
	УМВД РФ	ГАУЗ АОГП№3	УМВД РФ	ГАУЗ АОГП№3
Мужчины	42%	30%	58%	70%
Женщины	36%	46%	64%	54%

Данные в таблице демонстрируют нам, что различия между мужчинами и женщинами по наличию подчиненными незначительны. Однако можно отметить, что в УМВД РФ больше доля мужчин, у которых есть подчиненные (42%), чем у мужчин, работающих в ГАУЗ АОГП№3 (30%).

Рассмотрим далее соотношение наличия руководящей должности и наличия подчиненных у респондентов.

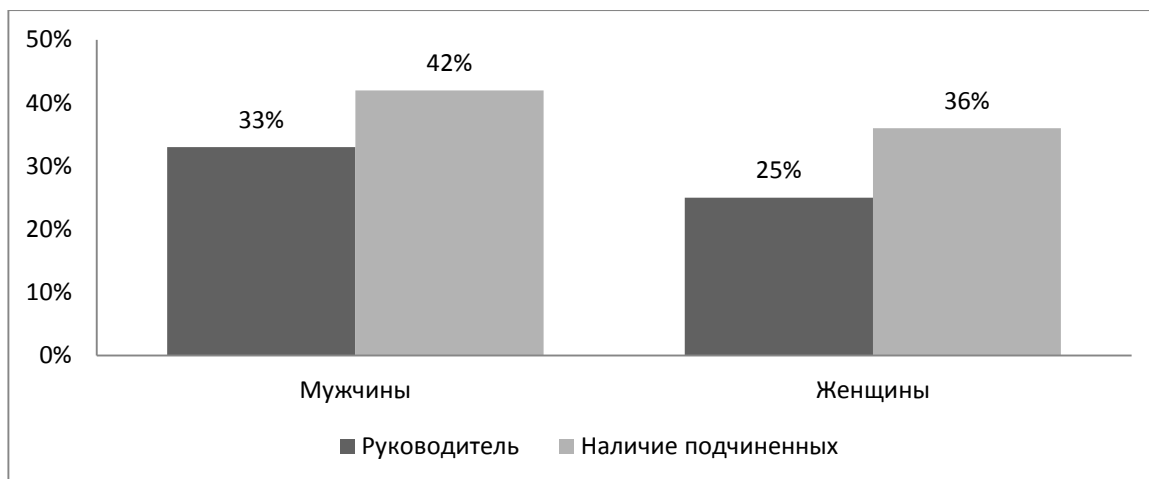


Рисунок 4 – Соотношение руководящих должностей и наличия подчиненных в УМВД РФ, %

Видно, что в УМВД РФ как у женщин, так и у мужчин доля тех, у кого есть подчиненные, но они не являются руководителем, больше, чем тех, кто не является руководителем непосредственно. Также видно, что доля мужчин – руководителей и мужчин, у которых есть подчиненные больше, чем женщин.

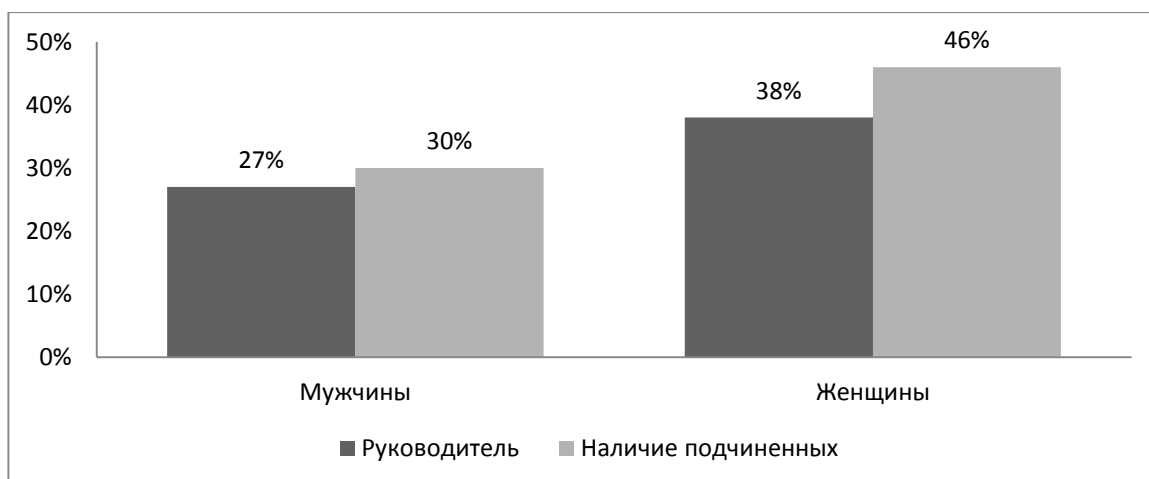


Рисунок 5 – Соотношение руководящих должностей и наличия подчиненных в ГАУЗ АОГП №3, %

Ситуация в ГАУЗ АОГП №3 противоположна ситуации в УМВД РФ. В ГАУЗ АОГП №3 преобладает доля женщин – руководителей и женщин, имеющих подчиненных.

Факт того, что в организациях больше доля тех, у кого есть подчиненные, но они не являются руководителями, можно объяснить современной кризисной обстановкой на рынке труда и как следствие сокращение персонала, в результате которой происходит изменение штатного расписания и сокращения структурных звеньев при сохранении обязанностей на прежнем уровне.

Далее рассмотрим, какими характеристиками наделяют респонденты мужчину – руководителя и женщину руководителя.

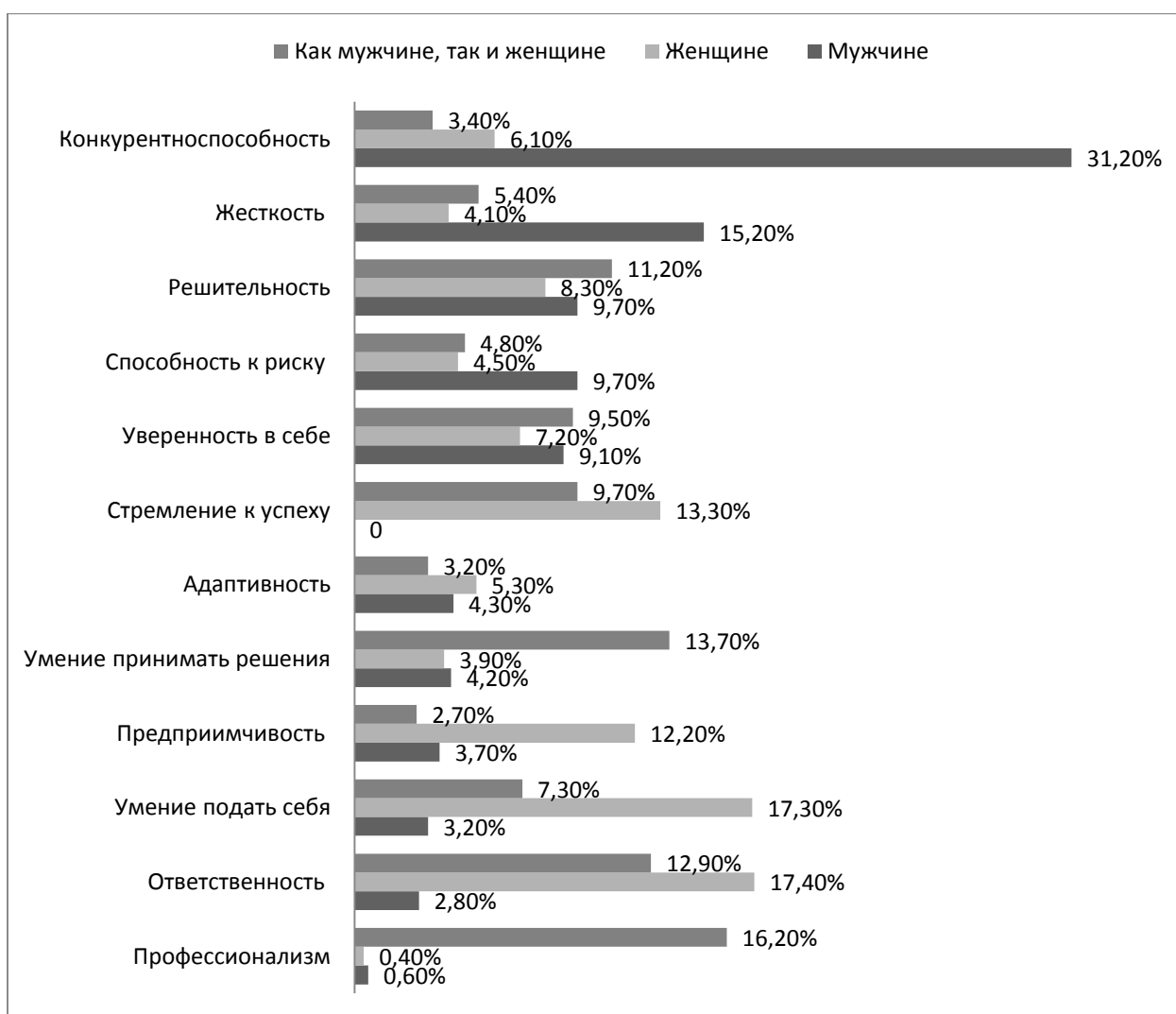


Рисунок 6 – Качества мужчины – руководителя и женщины руководителя (или вне зависимости от пола) по мнению сотрудников УМВД РФ, %

На основании данных рисунка можно сказать, что представление, о

личностных характеристиках руководителя, является следующим: качества не относящиеся к определенному полу решительность, ответственность, стремление к успеху, профессионализм, уверенность в себе, умение принимать решения) получили высокий процент как для мужчин, так и для женщин руководителей. Такие личностные качества как способность к риску, жесткость, готовность к конкуренции опрошенные, присвоили мужчине руководителю. Такими качествами как предприимчивость, умение подать себя, высокие адаптивные способности респонденты охарактеризовали, женщин руководителей. Видно, что респонденты наделяют мужчин такими качествами, которые требуют резкости, проявления мужского жесткого характера, импульсивности. При этом женщина – руководитель характеризуется рассудительностью, устойчивостью, харизматичностью.

Таблица 3 - Качества мужчины – руководителя и женщина руководителя (или вне зависимости от пола) по мнению сотрудников УМВД РФ

	Всего			Должность	
	М.	Ж	М. и Ж.	Рук-ль	Не рук-ль
Профессионализм	0,60%	0,40%	16,20%	85 %	15%
Ответственность	2,80%	17,40%	12,90%	96 %	4%
Умение подать себя	3,20%	17,30%	7,30%	64%	36%
Предприимчивость	3,70%	12,20%	2,70%	18%	82%
Умение принимать решения	4,20%	3,90%	13,70%	82%	18%
Адаптивность	4,30%	5,30%	3,20%	50%	50%
Стремление к успеху	6,3%	13,30%	9,70%	15%	85%
Уверенность в себе	9,10%	7,20%	9,50%	50%	50%
Способность к риску	9,70%	4,50%	4,80%	26%	74%
Решительность	9,70%	8,30%	11,20%	69%	31%
Жесткость	15,20%	4,10%	5,40%	52%	48%
Конкурентноспособность	31,20%	6,10%	3,40%	9%	81%

В соответствии с представленными в таблице данными можно говорить о том, что сотрудники УМВД РФ, занимающие руководящие должности, в большей степени склонны характеризовать руководителя как человека, которому требуется принимать решения, ему приписывают такие качества как профессионализм, ответственность, жесткость.

Перейдем к анализу ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3.

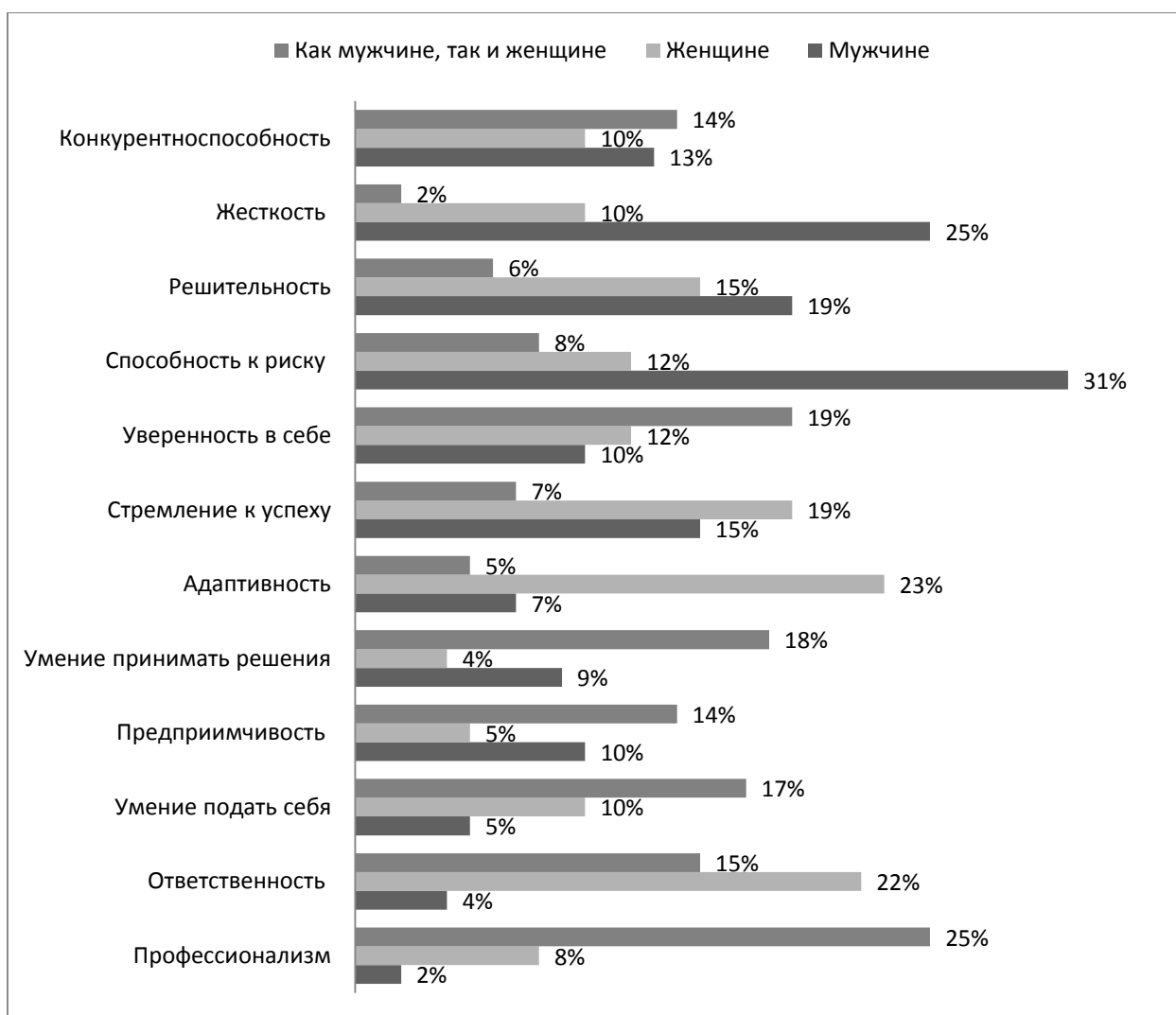


Рисунок 7 – Качества мужчины – руководителя и женщины руководителя (или вне зависимости от пола) по мнению сотрудников ГАУЗ АОГП №3, %

Видно, что ответы сотрудников ГАУЗ АОГП №3 отличаются от ответов сотрудников УМВД РФ. Так, сотрудники ГАУЗ АОГП №3 наделяют мужчину – руководителя такими качествами как способность к риску (31 %) и жесткость (25 %). Также отмечается решительность (19 %).

Характеризуя женщину – руководителя сотрудники ГАУЗ АОГП №3 отмечают адаптивность (23 %), ответственность (22 %), стремление к успеху (19 %). Видно, что женщина – руководитель наделяется именно такими качествами, которые позволяют женщине добиться высокого положения в организации и утвердиться на руководящей должности. Можно предположить, что данная позиция объясняется пониманием сложностей

женщины в процессе карьерного роста.

Респонденты отметили качества, которые свойственны и мужчине и женщине на руководящей должности. Это такие качества как профессионализм (25 %), уверенность в себе (19 %), умение принимать решение (18%), умение подать себя (17 %). Видно, что сотрудники ГАУЗ АОГП№3 не делают различия в качествах, необходимых для занятия руководящей должности и становления успешным руководителем. Можно предположить, что это объясняется тем, что в больнице есть руководители как мужчины, так и женщины, чему способствует специфика сферы деятельности и более широкий спектр возможностей для занятия руководящей должности женщиной.

Далее представим данные, характеризующие ответы в зависимости от уровня образования и должности.

Таблица 4 - Качества мужчины – руководителя и женщина руководителя (или вне зависимости от пола) по мнению сотрудников ГАУЗ АОГП№3

	Всего			Должность	
	М.	Ж	М. и Ж.	Рук-ль	Не рук-ль
Профессионализм	2%	8%	25%	44 %	36%
Ответственность	4%	22%	15%	22 %	78%
Умение подать себя	5%	10%	17%	14%	86%
Предприимчивость	10%	5%	14%	36%	64%
Умение принимать решения	9%	4%	18%	18%	82%
Адаптивность	7%	23%	5%	24%	76%
Стремление к успеху	15%	19%	7%	24%	76%
Уверенность в себе	10%	12%	19%	50%	50%
Способность к риску	31%	12%	8%	31%	69%
Решительность	19%	15%	6%	15%	85%
Жесткость	25%	10%	2%	4%	96%
Конкурентноспособность	13%	10%	14%	26%	74%

По данным таблицы можно говорить об отсутствии определенной взаимосвязи между выбором характеристики руководителя и занимаемой должностью.

Рассмотрим соотношение ответов на вопрос относительно качеств руководителя с учетом образования сотрудников.

Дадим оценку ответам респондентов относительно наличия

взаимосвязи между карьерным ростом и уверенностью в себе. Отметим, что распределение по полу при оценке ответов не производилось, так как является нецелесообразной с учетом их характера. Отметим также, что 98 % сотрудников УМВД РФ и 92 % сотрудников ГАУЗ АОГП№3 планируют в дальнейшем свой карьерный рост.

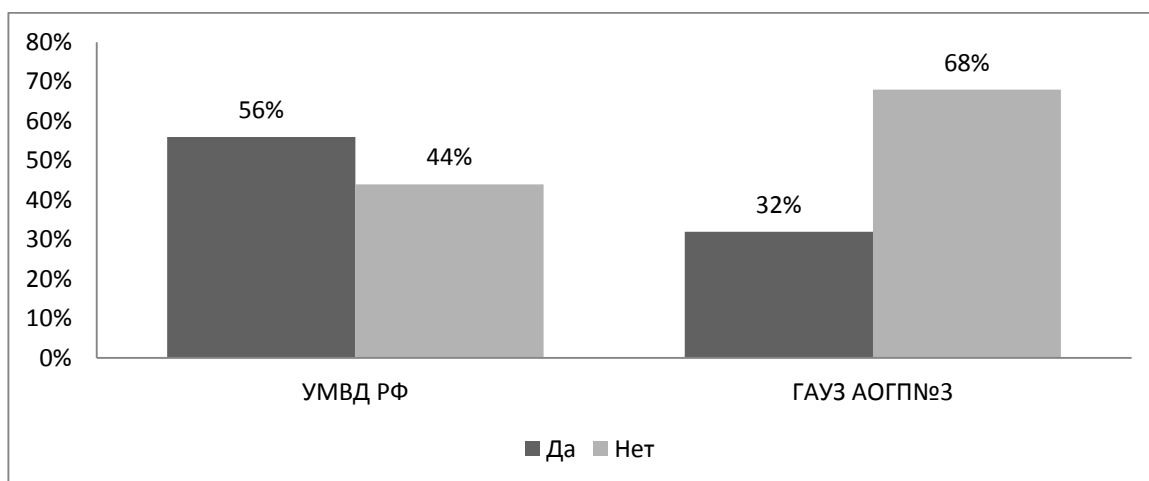


Рисунок 8 – Наличие взаимосвязи между карьерным ростом и уверенностью в себе, по мнению сотрудников УМВД РФ, %

Можно сделать вывод, что критерием продвижения по карьерной лестнице, по мнению 44 % сотрудников УМВД РФ и 68 % ГАУЗ АОГП№3, служат совершенствование профессионально-должностных обязанностей, а не личностных качеств. Можно предположить, что респонденты считают, что первостепенным для продвижения по карьерной лестнице является реализация себя как профессионала, знание специфики профессиональной деятельности, умение организовать собственную деятельность и деятельность, достижение уважения других сотрудников, а не уверенность в себе. Это можно объяснить тем, что УМВД РФ и ГАУЗ АОГП№3 являются государственными организациями со строго регламентированной и ограниченной сферой деятельности, где на первое место выходит профессионализм, а не личные амбиции.

Далее рассмотрим, какие критерии определяют карьерный рост, по

мнению респондентов.

Таблица 3 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Затрудняюсь ответить
Пол	1,60%	2,80%	5,30%	71,40%	18,90%
Специфика образования	48,00%	32,00%	0%	0%	20,00%
Квалификация	66,60%	23,80%	4,80%	0%	4,80%
Уровень образования	14,30%	28,60%	23,80%	0%	33,30%
Профессионализм;	46,00%	34,00%	8,00%	0%	12,00%
Стаж	60,00%	35,00%	0%	0%	5,00%
Обозначение:	Самое меньшее значение (не считая 0%)		Самое большее значение		

Результат обработки полученных ответов на вопрос о значимости критериев, определяющих карьерный рост, показали, что наименее значимым критерием является пол (71,4 % ответили отрицательно). Наиболее значимым качеством является квалификация сотрудника (66,6 %). Отметим, что под квалификацией в данном исследовании понимается уровень подготовленности и степень годности к осуществлению вида деятельности. На втором месте по популярности стаж как критерий карьерного роста (60 %). Близки по величине профессионализм и специфика образования (46 % и 48 % соответственно). Наименее важным критерием для карьерного роста является пол.

Можно предположить, что значимые критерии выделены в связи со спецификой службы в полиции. Так, для занятия руководящей должности нужно соответствующее звание, которое может быть получено при условии наличия достаточного стажа службы, квалификации. Специфика образования определяет возможность повышения звания, так, по действующему законодательству необходимо наличие профильного образования (то есть юридического). Профессионализм говорит о личности как о сотруднике, успешно исполняющем свои обязанности.

Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3 представлено ниже.

Таблица 4 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Затрудняюсь ответить
Пол	1%	2%	10%	79%	7%
Специфика образования	68%	8%	7%	9%	8%
Квалификация	75%	10%	7%	5%	3%
Уровень образования	80%	11%	6%	0%	3%
Профессионализм;	67%	9%	10%	9%	5%
Стаж	54%	17%	19%	9%	1%
Обозначение:	Самое меньшее значение (не считая 0%)		Самое большее значение		

По данным, представленным в таблице можно судить о схожести ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3 с ответами сотрудников УМВД РФ. Так, наименьшей значимостью как критерий карьерного роста обладает пол.

Наибольшей значимостью для карьерного роста обладает уровень образования (80 %), что определяется спецификой образования: так, среднее медицинское образование необходимо для работы медицинской сестрой, фельдшером, массажистом. Однако высшее медицинское образование необходимо для работы врачом или выполнения административной деятельности. Не на много менее значимым критерием карьерного роста является квалификация (75 %), которая также важна для работы практикующим врачом. Близки по величине такие критерии как специфика образования (68 %) и профессионализм (67 %).

Далее в таблице представлена оценка трудовой деятельности по каждому из главных критериев.

Вначале рассмотрим ответы сотрудников УМВД.

Таблица 5 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

Оцените свою трудовую деятельность, точки зрения главных критериев?					
Стабильность					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	97,3	2,7%	0%	0%	0%
Женщины	88,4%	5,9%	0%	0%	5,7%
Высокий заработок					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить

Мужчины	85%	3,4%	10,1%	0,5%	1%
Женщины	68,7%	29,8%	0	0%	2,1%
Статусная значимость					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	67,3%	21,5%	5,1%	0,2%	5,9%
Женщины	24,1	17,7%	46,9%	8,5%	2,8%
Возможность карьерного роста					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	78,4%	13,1%	7,3%	1,2%	0%
Женщины	75,1%	19,3%	5,6%	0%	0%
Возможность личностной реализации					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	46,6	17,3%	34,3%	0%	1,8%
Женщины	41,7%	54,3%	1,9%	0,2%	1,9%
Наличие свободного времени					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	32,1%	48,8%	8,5%	10,6%	0%
Женщины	60,3%	38,1%	1,6%	0%	0%

По результатам таблицы видно, что стабильность, высокий заработок и возможность карьерного роста являются важными критериями независимо от пола респондентов. Статусная значимость оказалась более важным пунктом для мужчин, а возможности личностной реализации отдали большее предпочтение женщины. Наличие свободного времени оказалось немаловажным критерием для женщин, но мужчины присвоили этому пункту, положительных ответов на гораздо меньше.

Касаясь наиболее значимых критерий, одними из самых важных, для респондентов обоих полов является, «высокий заработок» 85% у мужчин и 68,7% у женщин, «возможность карьерного роста» 78,4 % мужчин и 75,1% женщин, «стабильность» 97,3% мужчин и 88,4% женщин и «возможность личностной реализации» 46,6% мужчин и 41,7% женщин. Такие данные обусловлены базовыми потребностями человека, стабильность безопасна,

высокий заработок является возможностью достойной жизни. А возможность личностной реализации определяет потребность в признании личности обществом, в котором он находится. И эти потребности относятся к человеку в целом, а не к определенному полу.

«Статусная значимость» важнее для мужчин 62,3%, чем для женщин 39%. Это связано со стремление мужчин быть признанными.

«Наличие свободного времени» наиболее значимо для женщин 78,7%, чем для мужчин 53,1%. Это связано с обязанностями женщин: воспитанием детей, домашними обязанностями. Эту работу, как правило, выполняет женщина, по этому, у мужчины больше возможности посвящать себя работе и как следствие карьерному росту.

Таблица 6 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ о распределении времени в течении месяца, %

	Руководители		Не руководители	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Длительность Вашего рабочего дня	218,5	218,5	218,5	218,5
Время на уход за членами семьи	31	93	31	76
Другие виды домашнего труда	41	186	62	256
Свободное время	8	6	9	8
Приблизительные результаты часовых измерений за 1 месяц.				

Из таблицы видно, что длительность рабочего дня одинакова для всех сотрудников.

Время для ухода за членами семьи у мужчин-руководителей и не руководителей осталось неизменным. Но в критериях «другие виды домашнего труда» и «свободное время» у мужчин не руководителей времени больше чем у мужчин занимающих руководящую должность.

Женщины-руководители имеют меньше времени по всем критериям, чем женщины не руководители.

Так же очень явно видно, что одинаковой часовой загруженности мужчины значительно меньше тратят времени на выполнение домашних обязанностей, чем женщины.

Рассмотрим далее оценку трудовой деятельности по каждому из главных критериев с позиции ГАУЗ АОГП№3.

Таблица 7 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Стабильность					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	68%	21%	3%	1%	7%
Женщины	87%	7%	0%	0%	7%
Высокий заработок					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	86%	9%	0%	0%	5%
Женщины	70%	14%	3%	6%	7%
Статусная значимость					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	65%	20%	7%	3%	4%
Женщины	33%	30%	23%	10%	3%
Возможность карьерного роста					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	40%	35%	11%	9%	5%
Женщины	38%	21%	23%	9%	9%
Возможность личной реализации					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	47%	13%	15%	18%	8%
Женщины	42%	20%	18%	15%	5%
Наличие свободного времени					
	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Мужчины	22%	23%	33%	8%	13%
Женщины	56%	17%	13%	7%	6%

Результаты анализа ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3 совпадают с ответами сотрудников УМВД РФ. Так, стабильность, высокий заработок и возможность карьерного роста являются важными критериями независимо от пола респондентов.

Однако есть и различия в ответах. Так, для сотрудников ГАУЗ АОГП№3 значима и статусная значимость, но она очень значима для мужчин, а не для женщин (65 % и 33 % соответственно). Можно предположить, что это объяснимо стремлением мужчин занимать высокое положение в обществе, стремлением к признанию. Женщины же в большей степени расположены к осуществлению деятельности как таковой вне зависимости от итогового положения.

Отметим, что такой критерий как «наличие свободного времени в большей степени значим для женщин, чем для мужчин. Так, свободное время значимо для 56 % женщин и только для 33 % мужчин. Это можно объяснить тем, что мужчины в большей степени стремятся к профессиональной реализации, а женщинам требуется свободное время для ведения домашнего хозяйства и ухода за собой.

Представим распределение свободного времени сотрудников ГАУЗ АОГП№3 в течение месяца по результатам приблизительных измерений сотрудниками.

Таблица 8 – Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3 о распределении времени в течение месяца, %

	Руководители		Не руководители	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Длительность Вашего рабочего дня	198	198	180	180
Время на уход за членами семьи	35	100	35	115
Другие виды домашнего труда	40	186	66	220
Свободное время	12	10	18	15
Приблизительные результаты часовых измерений за 1 месяц.				

По данным таблицы можно судить о том, что длительность рабочего дня различна для руководителей и не руководитель. Это можно объяснить тем, что сотрудники, занимающие руководящие должности работают по

пятидневной рабочей неделе, продолжительность дня – 8 часов. Сотрудники – не руководители. Как правило, работают посменно, общее время работы за месяц меньше.

Время для ухода за членами семьи у мужчин-руководителей и не руководителей рано. Но в критериях «другие виды домашнего труда» и «свободное время» у мужчин не руководителей времени больше чем у мужчин занимающих руководящую должность, хоть и не на много.

Женщины-руководители имеют меньше времени по всем критериям, чем женщины не руководители. Можно предположить, что женщины – руководители часть рабочих обязанностей, связанных с «бумажной» работой, выполняют дома.

По данным таблицы можно судить о том, что мужчины и женщины, рабочее время которых совпадает, уделяют разное время домашним обязанностям. Также видно, что у мужчин свободного времени больше, чем у женщин.

Итак, можно утверждать, что выполнение домашних обязанностей, уход за членами семьи является традиционно женскими обязанностями, что отвечает существующим в обществе стереотипам – женщина – хранительница домашнего очага.

В соответствии с гипотезой исследования требовалось выяснить, какое место занимает семья в системе ценностей относительно трудовой деятельности.

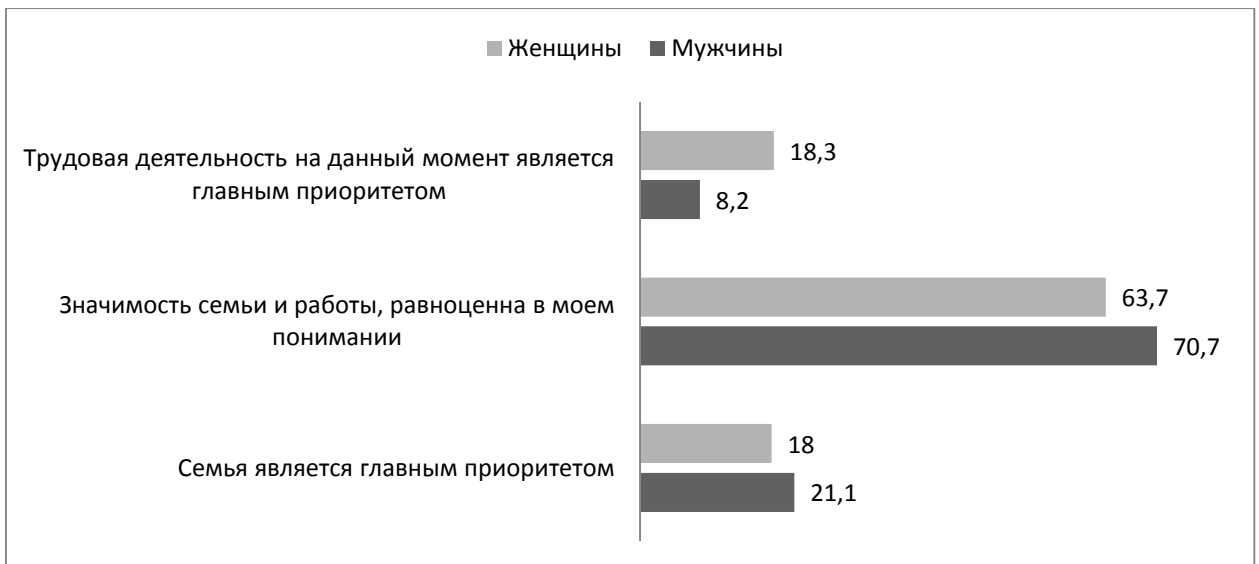


Рисунок 9- Значимость семьи по сравнению с трудовой деятельностью по результатам ответов сотрудников УМВД РФ, %

Для большинства опрошенных сотрудников УМВД РФ, значение семьи и работы равнозначно. Семья является главным приоритетом для 21,1 % мужчин, а для женщин этот процент.

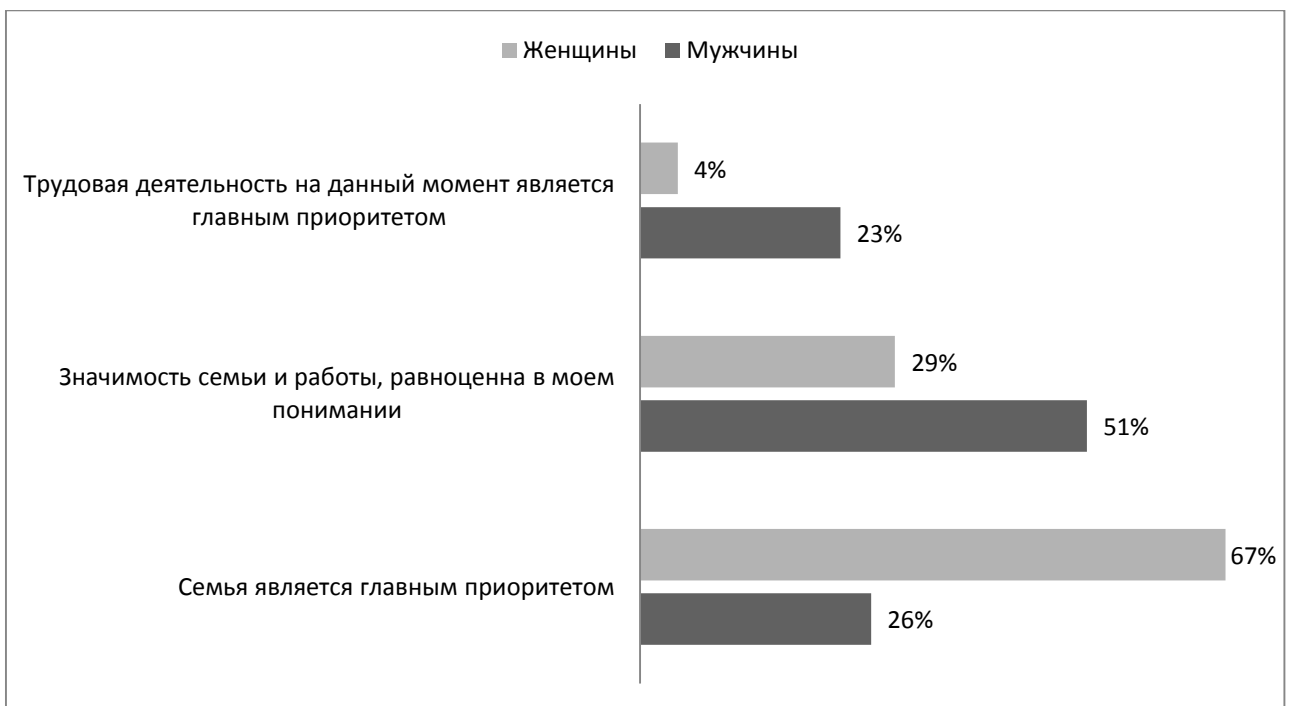


Рисунок 10 - Значимость семьи по сравнению с трудовой деятельностью по результатам ответов сотрудников ГАУЗ АОГП №3, %

Видно, что для семья является главным приоритетом больше для женщин, чем для мужчин (67 % и 26 % соответственно). При этом для мужчин значимость семьи и работы одинакова, о чем свидетельствует 51 % респондентов, ответивших подобным образом. Больше мужчин, чем женщин придают решающее значение трудовой деятельности. Так ответили 23 % мужчин.

Можно предположить, что вне зависимости от вида деятельности, семья для большинства женщин является средством реализации себя, именно женщина в первую очередь думает об эмоциональном состоянии семьи, комфорте, здоровье. При необходимости выбора, женщины в большей степени демонстрируют готовность пожертвовать карьерой ради благополучия семьи.

В рамках исследования выяснялось, какими поведенческими особенностями должны обладать мужчины и женщины.

Таблица 9 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

Оцените предложенные суждения относительно поведенческих особенностей мужчин и женщин?				
<u>Суждение</u>	Женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	7,4%	16,9%	50%	25,7%
Женщины	15,3%	4,7%	61,6%	18,4%
<u>Суждение</u>	Женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья.			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	19,9%	27,7%	21,3%	31,9%
Женщины	3,4%	7,7%	50,9	38%
<u>Суждение</u>	Согласны ли Вы с мнением о том, что женщины боятся быть неженственными под влиянием руководящих полномочий?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	21,8%	37,8%	13,4%	27%
Женщины	3,5%	41,5%	39,9%	15,1%
<u>Суждение</u>	Согласны ли Вы с мнением о том, что мужчины боятся потерять свою			

маскулинность (мужественность) и стремятся к руководящим должностям ?				
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	31,5%	53,3%	9,1%	6,1%
Женщины	57,9%	39,6%	0,6%	1,9%
<u>Суждение</u>	Согласны ли Вы с мнением, что «маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	9,6%	73,1%	5,6%	11,7%
Женщины	68,8%	18,2%	3,9%	9,1%
<u>Суждение</u>	По Вашему мнению, утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его маскулинности – (мужественности)			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	34,9%	44,2%	2,9%	18%
Женщины	11,2%	25,6%	44,3%	18,9%
<u>Суждение</u>	Согласны ли Вы с тем, что мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	68,5%	21,5%	0,8%	9,2%
Женщины	20,9%	51,3%	25,8%	9,8%

Суждение 1 (женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери). Согласно данным первого суждения категорически не согласны 61,6% опрошенных женщин и 50% мужчин. Согласились же, частично или полностью 24,3% мужчин и 20% женщин.

Суждение 2 (женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья) 47,6% мужчин и 11,1 женщин согласились с данным утверждением, но 21,3 мужчин и 50,9% женщин с утверждением оказались не согласны. Таким образом, 2 гипотеза подтвердилась частично.

Суждение 3 (женщины боятся быть неженственными). 59,6% мужчин и 45% женщин согласились с данным суждением. Но 39,9% опрошенных женщин не боятся выглядеть неженственными в результате руководящей деятельности. Таким образом, 3 гипотеза подтвердилась частично.

Суждение 4 (мужчины боятся потерять свою мужественность). Среди опрошенных 84,8% мужчин и 97,5% женщин согласились с суждением, что полностью подтверждает 4 гипотезу.

Суждение 5 («маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние) 78,3% мужчин 82% женщин ответили положительно, подтвердив полностью 5 гипотезу.

Суждение 6 (утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его мужественности) 82,7 % мужчин и только 87 % женщин ответили положительно, что говорит лишь о частичном подтверждении 1 гипотезы, которая утверждает, что мужчина должен занимать первые позиции в организации и управлении.

Суждение 7 (мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции) 90,% мужчин и 72,2 % женщин согласились с суждением что полностью подтверждает 1 гипотезу.

Далее выясним, как распределилось мнение сотрудников ГАУЗ АОГП№3 относительно представленных суждений.

Таблица 10 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Оцените предложенные суждения относительно поведенческих особенностей мужчин и женщин?				
Суждение	Женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	7%	9%	28%	55%
Женщины	8%	2%	62%	28%
Суждение	Женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья.			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	9%	37%	36%	18%
Женщины	2%	20%	65%	13%
Суждение	Согласны ли Вы с мнением о том, что женщины боятся быть неженственными?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить

Мужчины	57%	22%	15%	6%
Женщины	76%	13%	8%	3%
Суждение	Согласны ли Вы с мнением о том, что мужчины боятся потерять свою маскулинность (мужественность)?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	51%	13%	3%	33%
Женщины	72%	11%	13%	4%
Суждение	Согласны ли Вы с мнением, что «маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	67%	27%	6%	0%
Женщины	63%	26%	8%	3%
Суждение	По Вашему мнению, утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его маскулинности – (мужественности)			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	45%	24%	28%	3%
Женщины	8%	20%	65%	8%
Суждение	Согласны ли Вы с тем, что мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции?			
	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Мужчины	63%	18%	10%	9%
Женщины	22%	61%	14%	9%

Суждение 1 (женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери) вызвало затруднение у 55 % мужчин, то есть они не могут с уверенностью говорить о возможности женщиной успешно совмещать карьеру и личную жизнь. При этом, 62 % женщин не согласны с данным утверждением, то есть они уверены, что женщина может успешно реализовать себя и как жена и мать, и как работник.

Мнение мужчин относительно суждения 2 (женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья) разделилось: 37 % мужчин частично согласны с этим утверждением, тогда как 36 % мужчин с утверждением не согласны. Это говорит о том, что роль

стереотипов относительно карьеры женщин еще достаточно велика.

67 % женщин с суждением не согласны. То есть женщины считают, что сейчас достаточно велика необходимость реализовать себя в профессиональной сфере.

Суждение 3 (женщины боятся быть неженственными) демонстрирует согласие мужчин и женщин по вопросу страха проявления неженственности: 57 % мужчин и 76 % женщин считают, что женщины боятся потерять свою женственность.

Суждение 4 (мужчины боятся потерять свою мужественность) также показало согласие мужчин и женщин: 51 % мужчин и 72 % женщин считают, что мужчины боятся стать немужественными.

Суждение 5 («маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние) 67 % мужчин 63 % женщин ответили положительно, что говорит в пользу того, что в обществе бытует мнение относительно необходимости проявления «чисто мужских» качеств на руководящей должности.

Суждение 6 (утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его мужественности) показало различие в восприятии составляющих мужского и женского характера. Так, 45 % мужчин согласны с утверждением, что говорит о болезненном восприятии снижения профессионального статуса, сокращение или вынужденное увольнение. Мужчине важно ощущать свою успешность и значимость в глазах семьи, ближайшего окружения и общества. При этом 65 % женщин с суждением не согласны, то есть для женщины успешность мужчины не всегда означает мужественности, женщины придают значение иным качествам.

С суждением 7 (мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции) согласны 63 % мужчин, что совпадает с предыдущим утверждением, но с утверждением частично согласны и 61 % женщин, то есть

для женщин утрата успешности не есть потеря мужскости, но, тем не менее, мужчины по их мнению – прирожденные лидеры.

В рамках исследования для оценки респондентов предлагалось выяснить, согласны ли респонденты с утверждением, что существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии.



Рисунок 11 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

По представленной выше диаграмме видно, что подавляющее число респондентов считают деление трудовой деятельности на сугубо мужскую и сугубо женскую, невозможным. Но ответившие положительно на данный вопрос, придерживаются мнения, что к сугубо мужским профессиям относятся: каменщик-плотник, слесарь, строитель. К сугубо женской трудовой деятельности были отнесены такие профессии как: воспитатель, акушер-гинеколог, учитель.

Далее представим результаты ответов сотрудников ГАУЗ АОГП №3.

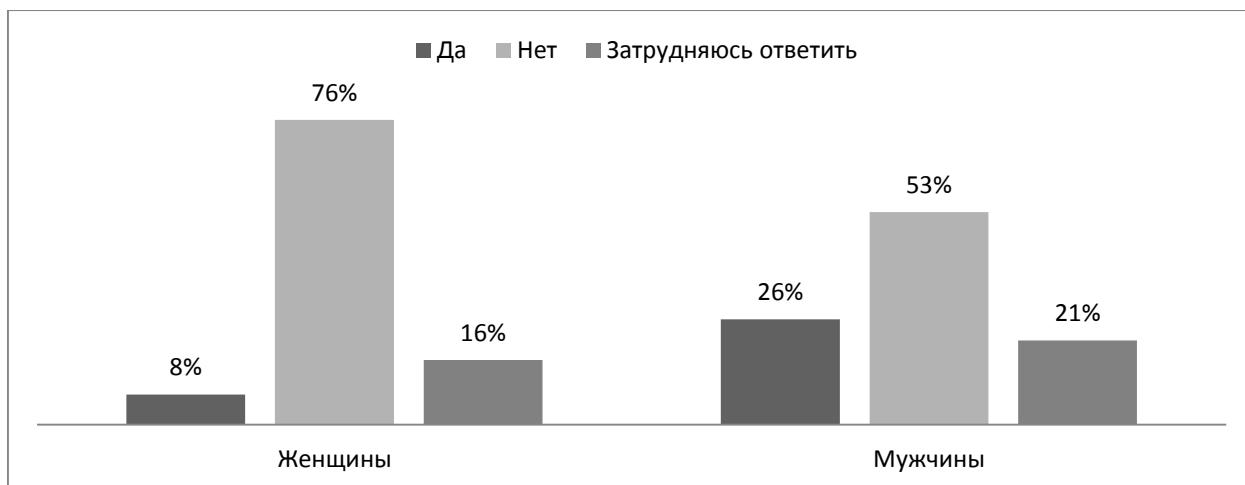


Рисунок 12 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Видно, что 76 % женщин и 53 % мужчин не согласны с тем, что существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии.

Учитывая, что при том, что только незначительная доля респондентов, работающих в обеих исследуемых организациях, ответила, что есть сугубо мужские или сугубо женские профессии, значительная доля респондентов затруднилась с ответом, то есть они не могут точно сформулировать собственную позицию относительно некоторых профессий или сфер деятельности. По этой причине расширим анализируемую область и выясним, выделяют ли респонденты сферы деятельности, подходящие для осуществления профессиональной деятельности только мужчине или только женщине.

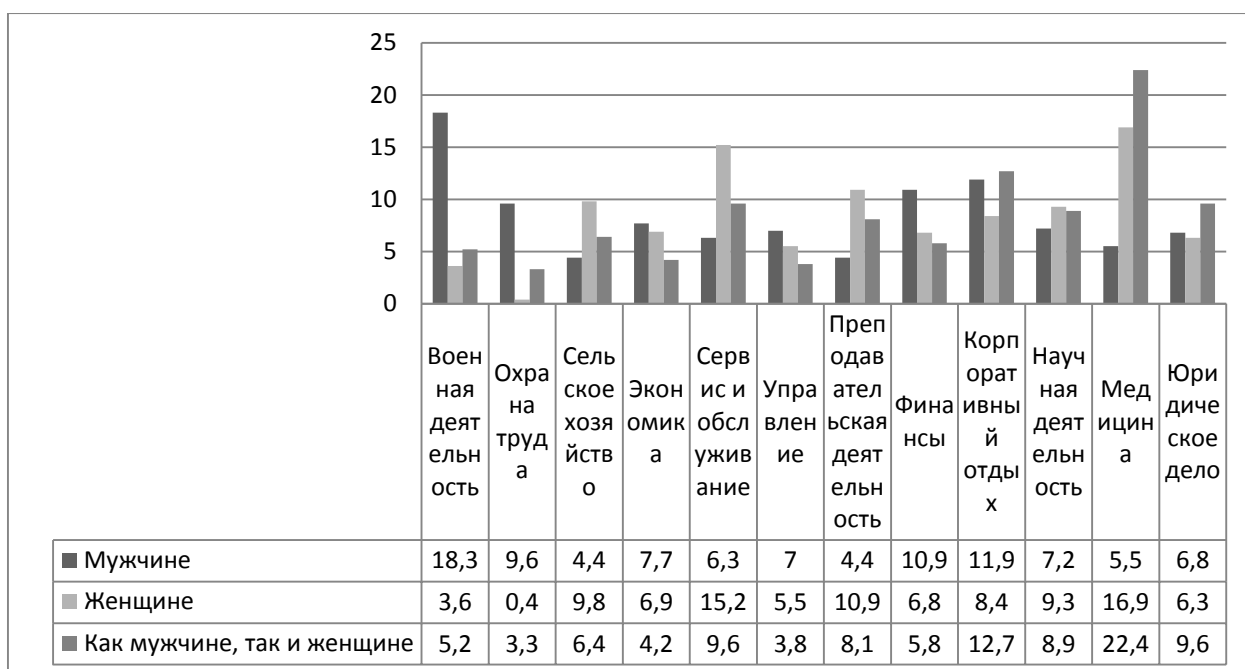


Рисунок 13 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

Видно, что, по мнению респондентов, мужчине в большей степени подходят такие сферы деятельности как военная деятельность (18,3 %), Корпоративный отдых (11,9 %). Женщине подходит работа в сфере сервиса и обслуживания (15,2%), преподавания (10,9 %), медицины (16,9%). Как женщине, так и мужчине подходит занятие корпоративным отдыхом (12,7 %) и медициной (22,4 %).

Далее рассмотрим варианты ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3.

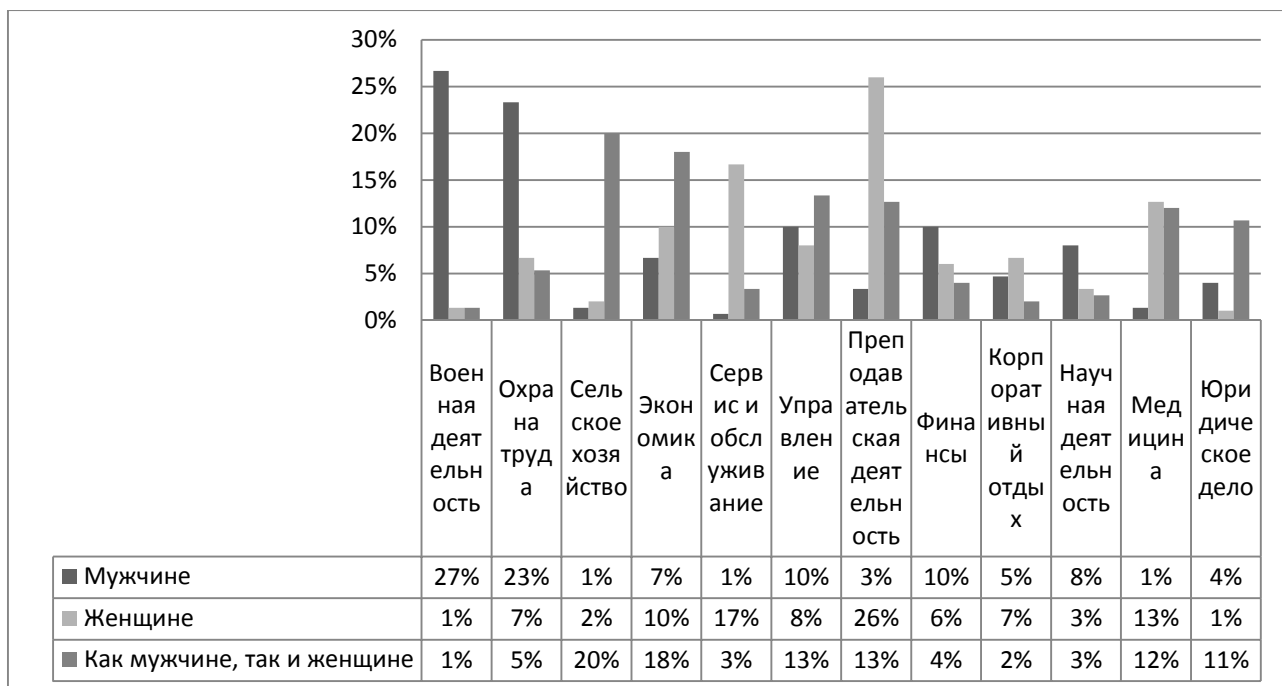


Рисунок 14 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Видно, что, по мнению сотрудников ГАУЗ АОГП№3, женщинам в большей степени подходит деятельность в сфере преподавания (26 %), мужчине – военная деятельность (27 %), а сферой, где успешно может себя реализовать и мужчина и женщина является сельское хозяйство – 20 %. Явно выражен предвзятый подход к профессиональной деятельности мужчин и женщин.

Исходя из полученных результатов, можно сказать следующее, очень четко наблюдается гендерное распределение по трудовым сферам, но касаясь непосредственно сферы деятельности респондентов, эта четкость стирается.

Таблица 11 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

Среди предложенных ниже профессий соотнесите, кому они больше подходят мужчине / женщине?			
	Мужчине	Женщине	Как мужчине, так и женщине
Массажист	7,2%	5,3%	7,7%
Мерчендайзер	7,1%	6,3%	3,2%
Дизайнер	6,8%	5,5%	0,7%
Шеф-повар	8,7%	5,1%	6,1%
Продавец	3,1%	10,3%	0,6%
Секретарь	0,8%	4,1%	1,1%
Нотариус	9,1%	6,1%	8,3%
Судья	6,7%	5,9%	6,7%
Водитель	16,7%	6,4%	3,3%
Кондитер	5,1%	6,3%	9,5%
Акушер	3,4%	6,2%	14,4%
Кинолог	3,4%	2,1%	9,4%
Ди Джей	4,9%	3,3%	4,9%
Модель	1,4%	4,9%	5,1%
Ветеринар	7,8%	4,1%	7,2%
Товаровед	2,6%	7,1%	2,8%
Дизайнер-модельер	1,2%	4,3%	4,6%
Администратор	4%	6,7%	4,4%
Обозначение:	Самое меньшее значение (не считая 0%)		Самое большее значение

Результаты по распределению конкретных профессий, оказались следующими: профессия «акушера» по мнению опрошенных, подходит как мужчинам, так и женщинам. Самый высокий процент у профессии подходящей только женщинам «продавец» 10,3%. А сугубо мужская профессия по мнению опрошенных «водитель» 16,7%.

Такие результаты могут быть связаны со стереотипами респондентов и их представлениями о том, кто, по их мнению, должен работать в этой профессии или кого бы хотелось видеть.

Далее представим распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3.

Таблица 12 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Среди предложенных ниже профессий соотнесите, кому они больше подходят мужчине / женщине?			
	Мужчине	Женщине	Как мужчине, так и женщине
Массажист	3%	2%	4%
Мерчендайзер	1%	5%	6%
Дизайнер	8%	5%	6%
Шеф-повар	11%	5%	8%
Продавец	1%	12%	1%
Секретарь	3%	11%	1%
Нотариус	10%	6%	9%
Судья	11%	3%	7%
Водитель	16%	0%	1%
Кондитер	5%	5%	7%
Акушер	3%	7%	3%
Кинолог	6%	3%	5%
Ди Джей	6%	2%	4%
Модель	3%	8%	2%
Ветеринар	5%	6%	12%
Товаровед	3%	6%	11%
Дизайнер-модельер	3%	6%	3%
Администратор	3%	7%	10%
Обозначение:	Самое меньшее значение (не считая 0%)		Самое большее значение

По данным таблицы можно судить о том, что сотрудники ГАУЗ АОГП№3 достаточно точно разграничивают мужские и женские профессии. Так, чисто мужской профессией является профессия водителя (16%), чисто женской – профессия продавец. Мужчины и женщины в равной степени могут быть ветеринаром (12%).

На сегодняшний день в обществе бытует мнение относительно наличия предвзятого отношения к женщинам при приеме на работу. Предполагается, что при равенстве по профессиональным параметрам мужчины и женщине, предпочтение отдается именно мужчине. Это объясняется тем, что женщины обременены заботой о детях, чаще уходят на больничный по уходу за

ребенком, а также женщины более эмоциональны и менее стрессоустойчивы, чем мужчины.

Однако наглядно распределение ответов представим далее.



Рисунок 15 - Распределение ответов сотрудников УМВД РФ, %

Из гистограммы видно что, по мнению 18,7 % мужчин существуют критерии, по которым мужская кандидатура предпочтительнее женской. Для некоторых видов деятельности физическая сила является немаловажным требованием. Респонденты считают, что в работе с электроникой и в деятельности с высокой степенью риска для жизни, женщине не место.

Женщины так же считают, что существуют такие критерии, в результате которых их кандидатура проигрывает, но гораздо в меньшем количестве 15,3%, а 69,8% опрошенных женщин с этим мнением не согласилось.



Рисунок 16 - Распределение ответов сотрудников ГАУЗ АОГП№3, %

Общие выводы

Гендерное разделение труда и мужское господство в управлении и принятии решений имеют очень долгую историю. На столько долгую, что патриархат является неотъемлемой частью менталитета. И не смотря на активные попытки женщин уравнивать права и возможности, верх берут устоявшиеся предрассудки и стереотипы.

Интересно заметить, что, несмотря на равноправие в трудовой деятельности касаясь исполнительности, режима и графика работы в исследуемой организации, женщины затрачивают больше времени и сил на заботу о семье.

Женщины согласны с тем, что забота о доме полностью их обязанности, но при этом возможность личностной реализации и развития так же является неотъемлемым стремлением.

Большинство опрошенных мужчин и женщин придерживаются патриархальной модели поведения и, не смотря, на попытки более лояльно рассматривать равноправность в возможностях между полами устойчивость патриархальных правил обществе очень сильна.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Гендерное разделение труда и мужское господство в управлении и принятии решений имеют очень долгую историю. На столько долгую, что патриархат является неотъемлемой частью менталитета. И не смотря на активные попытки женщин уравнивать права и возможности, верх берут устоявшиеся предрассудки и стереотипы.

Интересно заметить, что несмотря на равноправность в трудовой деятельности касаясь исполнительности, режима и графика работы в исследуемой организации, женщины затрачивают больше времени и сил на заботу о семье.

Женщины согласны с тем, что забота о доме полностью их обязанности, но при этом возможность личностной реализации и развития так же является неотъемлемым стремлением.

Большинство опрошенных мужчин и женщин придерживаются патриархальной модели поведения и не смотря на попытки более лояльно рассматривать равноправность в возможностях между полами устойчивость патриархальных правил обществе очень сильна.

В ходе исследования на основе суждений были подтверждены или опровергнуты полностью либо частично гипотезы.

Суждение 1 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 (женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери). Согласно данным первого суждения категорически не согласны 61,6% опрошенных женщин и 50% мужчин. Согласились же, частично или полностью 24,3% мужчин и 20% женщин.

Суждение 1 по мнению УМВД РФ (женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери) вызвало затруднение у 55 % мужчин, то есть они не могут с уверенностью говорить о возможности женщиной успешно совмещать карьеру и личную жизнь. При этом, 62 % женщин не согласны с данным утверждением, то есть они

уверены, что женщина может успешно реализовать себя и как жена и мать, и как работник.

Суждение 2 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 (женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья) 47,6% мужчин и 11,1 женщин согласились с данным утверждением, но 21,3 мужчин и 50,9% женщин с утверждением оказались не согласны. Таким образом, 2 гипотеза подтвердилась частично.

По мнению УМВД РФ: Мужчины относительно суждения 2 (женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья) разделилось: 37 % мужчин частично согласны с этим утверждением, тогда как 36 % мужчин с утверждением не согласны. Это говорит о том, что роль стереотипов относительно карьеры женщин еще достаточно велика.

67 % женщин с суждением не согласны. То есть женщины считают, что сейчас достаточно велика необходимость реализовать себя в профессиональной сфере.

Суждение 3 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 (женщины боятся быть неженственными). 59,6% мужчин и 45% женщин согласились с данным суждением. Но 39,9% опрошенных женщин не боятся выглядеть неженственными в результате руководящей деятельности. Таким образом, 3 гипотеза подтвердилась частично.

Суждение 3 по мнению УМВД РФ (женщины боятся быть неженственными) демонстрирует согласие мужчин и женщин по вопросу страха проявления неженственности: 57 % мужчин и 76 % женщин считают, что женщины боятся потерять свою женственность.

Суждение 4 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 (мужчины боятся потерять свою мужественность). Среди опрошенных 84,8% мужчин и 97,5% женщин согласились с суждением, что полностью подтверждает 4 гипотезу.

Суждение 4 по мнению УМВД РФ (мужчины боятся потерять свою мужественность) также показало согласие мужчин и женщин: 51 % мужчин и 72 % женщин считают, что мужчины боятся стать немужественными.

Суждение 5 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 («маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние) 78,3% мужчин 82% женщин ответили положительно, подтвердив полностью 5 гипотезу.

Суждение 5 по мнению УМВД РФ («маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние) 67 % мужчин 63 % женщин ответили положительно, что говорит в пользу того, что в обществе бытует мнение относительно необходимости проявления «чисто мужских» качеств на руководящей должности.

Суждение 6 по мнению опрошенных ГАУЗ АОГП№3 (утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его мужественности) 82,7 % мужчин и только 87 % женщин ответили положительно, что говорит лишь о частичном подтверждении 1 гипотезы, которая утверждает, что мужчина должен занимать первые позиции в организации и управлении.

Суждение 6 по мнению УМВД РФ (утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его мужественности) показало различие в восприятии составляющих мужского и женского характера. Так, 45 % мужчин согласны с утверждением, что говорит о болезненном восприятии снижения профессионального статуса, сокращение или вынужденное увольнение. Мужчине важно ощущать свою успешность и значимость в глазах семьи, ближайшего окружения и общества. При этом 65 % женщин с суждением не согласны, то есть для женщины успешность мужчины не всегда означает мужественности, женщины придают значение иным качествам.

Суждение 7 (мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции) 90,% мужчин и 72,2 % женщин согласились с суждением что полностью подтверждает 1 гипотезу.

Далее выясним, как распределилось мнение сотрудников ГАУЗ

АОГП№3 относительно представленных суждений.

С суждением 7 по мнению УМВД РФ (мужчина – прирожденный лидер, он должен занимать первые позиции) согласны 63 % мужчин, что совпадает с предыдущим утверждение, но с утверждением частично согласны и 61 % женщин, то есть для женщин утрата успешности не есть потеря мускулинности, но, тем не менее, мужчины по их мнению – прирожденные лидеры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Бабосов, Е.М. Социология управления / Е.М. Бабосов. – М.: Академия, 2011. – 310 с.
- 2 Баландина, Т.М. Социология управления / Т.М. Баландина. – Саратов :Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2016. – 224 с.
- 3 Барков, С.А. Управление персоналом / С.А. Барков. - М.: Юристъ, 2012. - 451 с
- 4 Бендас, Т.В. Гендерная психология / Т.В. Бендас. - СПб. : Питер, 2005. – 259 с.
- 5 Берн, Ш. Гендерная психология / Берн Ш. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 400 с.
- 6 Большаков, А.С. Современный менеджмент, теория и практика / А.С. Большаков, В.И. Михайлов. - СПб.: Питер, 2012. – 357 с.
- 7 Воронцов, Д.В. Гендерная психология общения / Д.В. Воронцов. – Ростов н/Д.: Изд-во ЮФУ, 2008. – 348 с.
- 8 Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде / Т.П. Галкина. - М.: Легенда, 2003. – 314 с.
- 9 Геодакян, В.А. Теория дифференциации полов в проблемах развития человека / В.А. Геодакян // Теория человеческих наук. - М.: Эксмо, 2005. – С. 142-149
- 10 Долан, Э.Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э.Дж. Долан, Д. Линдсей. - СПб.: Питер, 1992. – 212 с.
- 11 Друкер, П. Энциклопедия менеджмента / П. Друкер. – М.: Эксмо, 2012. – 400 с.
- 12 Ерушкина, Л.В. Социология управления: Учебно-методическое пособие / Л.В. Ерушкин. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2011. – 73 с.

- 13 Ильин, Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. - СПб. Питер, 2008. – 215 с.
- 14 Ильин, Е.П. Пол и гендер / Е.П. Ильин. - СПб. : Питер, 2010. – 400 с.
- 15 Кадровик. Кадровый менеджмент, 2007, N 1. - С. 134
- 16 Клецина, И.С. Практикум по гендерной психологии / И.С. Клецина.- СПб.: Питер, 2003. – 216 с.
- 17 Кравченко, А.И. Социология управления / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. - М.: Дашков и Ко, 2004. – 334 с.
- 18 Лаздовский, Б.Б. Основы социологии управления / Б.Б. Лаздовский. – СПб.: ГОУВПО СПбГТУРП, 2010. - 78 с.
- 19 Механизмы управления: Учебное пособие / под ред. Д.А. Новикова. – М.: УРСС, 2011. – 300 с.
- 20 Настинова, Ц.С. Управление персоналом в современных условиях / Ц.С. Настинова // Молодой ученый. - 2016. - №8.- С. 632-634
- 21 Новиков, А.В. Современный взгляд на организационно-экономический механизм управления российским предприятием / А.В. Новиков. – [Электронный ресурс]. Режим доступа : URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/299.pdf> (дата обращения: 30.03.2017).
- 22 Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2003. – 359 с.
- 23 Румянцева, З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: учебник / З.П. Румянцева. – М. : Инфра-М, 2006. – 304 с.
- 24 Свергун, О. Управление персоналом: гендерный подход / О. Свергун // Справочник кадровика. - 2012. - № 6. - С.8-12.
- 25 Симагина, О.В. Теория управления / О.В. Симагина, В.М. Матюнин. - Новосибирск : Издательство СибАГС, 2014. - 135 с.

- 26 Смирнов, М.О. Антикризисное управление в коммерческом секторе: принципы действия / М.О. Смирнов // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – №5. – С. 5-7.
- 27 Социология управления / Б.С. Сивирин, З.А. Шукшина. - Новосибирск : Издательство СибАГС, 2014. - 199 с.
- 28 Тартаковская, И.Н. Гендерная социология / И.Н. Тартаковская. М. : Инфра, 2005.- С.72.
- 29 Типология организационных культур [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – Режим доступа: http://studopedia.ru/9_38258_tipologiya-organizatsionnih-kultur.html (дата обращения 04.04.2017)
- 30 Тихонов, А.В. От социологии менеджмента к социологии управления / А.В. Тихонов. – М.: Дашков и Ко, - 315 с.
- 31 Философский словарь. М., 1980.
- 32 Чернова, И.И. Основы гендерных знаний / И.И. Чернова. – М.: Легенда, 2000. – 219 с.
- 33 Шарков, Ф.И. Механизмы и модели социального управления / Ф.И. Шарков, А.В. Иванов. – М.: Прометей, 2007. – 312 с.
- 34 Шевцова, О.В. Гендерные аспекты менеджмента / О.В. Шевцова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. - № 3 – С. 42-46.
- 35 Экономическое управление организацией : учебное пособие / под ред. В.В. Ефимова. – Ульяновск : УлГТУ, 2009. – 156 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета

Здравствуйте!

Просим Вас принять участие в опросе и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Цель опроса: выявить мнение сотрудников данной организации о половой дискриминации в трудовой сфере, в организации. Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших ответов, которые впоследствии будут использованы только в совокупности с ответами других респондентов.

(Отвечая на вопрос, выберите подходящий вариант ответа).

1. Укажите, Ваш пол:

- мужской
- женский

2. Ваш возраст? _____

3. Укажите сферу Вашего образования? _____

4. Занимаете ли Вы руководящую должность?

- да
- нет

5. Кто, по Вашему мнению, больше подходит для руководящей должности?

- мужчина
- женщина
- безразлично

6. Находятся ли сотрудники у Вас в подчинении?

- да
- нет

Продолжение Приложения А

7.Какие, по Вашему мнению, личностные характеристики чаще встречаются в мужчине / женщине руководителю?

Личностные качества руководителя		
Стремление к успеху	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Уверенность в себе	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Готовность к конкуренции	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Ответственность	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Высокие адаптивные способности	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Способность к риску в условиях неопределенности	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Умение подать себя	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Профессионализм	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Жесткость	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Предприимчивость	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Решительность	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж
Умение принимать решения	<input type="checkbox"/> М	<input type="checkbox"/> Ж

8.Планируете ли Вы в будущем свой карьерный рост?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

9.Влияет ли наличие уверенности в себе на продвижение по карьерной лестнице?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить
- другое _____

Продолжение Приложения А

10. Укажите критерии, от которых, по Вашему мнению, может зависеть карьерный рост?

Критерии	Варианты ответов				
	<input type="checkbox"/> да	<input type="checkbox"/> скорее да	<input type="checkbox"/> скорее нет	<input type="checkbox"/> нет	<input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить
Профессионализм;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Специфика образования	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Квалификация	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Стаж	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Уровень образования;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Пол	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Оцените свое место работы с точки зрения главных критериев?

Критерии	Очень важно	Важно	Не очень важно	Абсолютно не важно	Затрудняюсь ответить
Стабильность,					
Высокий заработок,					
Статусная значимость,					
Возможность карьерного роста,					
Возможность личной реализации,					
Наличие свободного времени,					

Продолжение Приложения А

12. Оцените наличие времени вне трудовой деятельности и реализацию этого времени в домашнем хозяйстве?

Вид деятельности	Количество часов
Длительность Вашего рабочего дня	≈
Время на уход за членами семьи	≈
Другие виды домашнего труда	≈
Свободное время	≈

13. Какова для Вас значимость семьи по сравнению с трудовой деятельностью?

- семья является более значимой сферой
- значимость семьи и работы, равноценна в моем понимании
- трудовая деятельность на данный момент является главным приоритетом

Продолжение Приложения А

14. Оцените предложенные суждения относительно поведенческих особенностей мужчин и женщин?

Суждения	Полностью согласен	Частично согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери				
Женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья.				
Согласны ли Вы с мнением о том, что женщины боятся быть неженственными?				
Согласны ли Вы с мнением о том, что мужчины боятся потерять свою маскулинность (мужественность)?				
Согласны ли Вы с мнением, что «маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние?				
По Вашему мнению, утра- та успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его маскулинности – (мужественности)				
Согласны ли Вы с тем, что мужчина – природный лидер, он должен занимать первые позиции?				

Продолжение Приложения А

15.Согласны ли Вы с гипотезой, которая утверждает, что существуют сугубо мужские и женские профессии?

- да, согласен
 нет, не согласен

(Если в данном вопросе вы выбрали вариант "да" укажите какие ,на ваш взгляд это профессии)

Мужские профессии	Женские профессии

16.Распределите сферы деятельности, подходящие, по Вашему мнению, мужчине / женщине?(возможны два варианта ответа)

Финансы	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Корпоративный отдых	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Управление	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Охрана труда	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Юридическое дело	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Медицина	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Сельское хозяйство	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Научная деятельность	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Экономика	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Преподавательская деятельность	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Военная деятельность	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Сервис и обслуживание	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж

17.Среди предложенных ниже профессий соотнесите, кому они больше подходят мужчине / женщине? (возможны два варианта ответа)

Массажист	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Кондитер	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Мерчендайзер	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Акушер	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Дизайнер	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Кинолог	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Шеф-повар	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Ди Джей	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Продавец	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Модель	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Секретарь	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Ветеринар	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Нотариус	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Товаровед	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
Судья	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Дизайнер-модельер	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж

Водитель	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж	Администратор	<input type="checkbox"/> м	<input type="checkbox"/> ж
----------	----------------------------	----------------------------	---------------	----------------------------	----------------------------

Продолжение Приложения А

18.Как Вы думаете, существуют ли при приеме на работу критерии, в следствии которых, мужская кандидатура предпочтительней женской? (если да, укажите какие)

- да, существуют _____
- нет, не существует
- затрудняюсь ответить