

# ТЕМА 6. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

- Понятие «гендер» (социальный пол, от англ. gender - род) подчеркивает, что поведение и качества мужчин и женщин конструируются и определяются социально (С. Кесслер, В. Мак-Кенна и Г. Бок).

## 6.1. Стиль руководства

- Первые женщины-менеджеры придерживались командного стиля управления, принесшего успех мужчинам.
- Сейчас к принятию решений в сфере экономики пришла вторая волна женщин, их стиль называется «преобразовательным». Основной характеристикой такого стиля является активное взаимодействие с подчиненными.


- Из исследований, касающихся гендерных различий, можно сделать основной вывод:  
**интересы и поведение людей определяются скорее конкретной обстановкой на работе, а не принадлежностью к полу.**

## 6.2. Факторы, препятствующие вхождению женщин в бизнес-слой

- Внутреннее и внешнее влияние на выбор карьеры женщин рассматривается в контексте гендерных предубеждений. **Гендерные предубеждения** включают в себя любые факторы, которые ограничивают выбор и развитие карьеры исключительно на том основании, является ли человек мужчиной или женщиной.

- **1. К внешним факторам**, которые объединяются факторами окружающей среды – экономическими, социальными, образовательными и политическими, относится:
- **1.1) институциональный сексизм** (дискриминация по признаку пола).

- Социальное влияние окружающей среды на женщин характеризуется тремя особенностями.
- **Во-первых**, считается, что женщины не так ценны и не так компетентны, как мужчины («женщины не могут»).
- **Во-вторых**, не принято, чтобы женщины продолжали традиционную «мужскую» карьеру в традиционных для мужчин профессиональных сферах (т. е. «женщины не должны»).

- 
- **В-третьих**, даже если женщины компетентны и действительно развивают свою карьеру в нетрадиционной сфере, они могут не получить соответствующего вознаграждения, более того, могут быть даже «наказаны».

## 1.2) Профессиональная дискриминация.

- Относительная недоплата женщинам за работу;
- Ориентированные на мужчин нормы ставят дополнительные проблемы для женщин на рабочих местах.
- Неадекватная поддержка матерей социальными структурами и законодательством практически оставляет женщину без помощи при построении карьеры.
- Сексуальные приставания на работе как наиболее исследованная форма институционального сексизма .



## 1.3) Дискриминация в образовании.

- Во-первых, учителя, воспитатели, администраторы относятся к мальчикам и девочкам в той манере, которая отражает их собственные традиционные полоролевые стереотипы.
- Во-вторых, учебники, тесты и тексты, реклама включают в себя гендерные предубеждения.
- В-третьих, административная иерархия в нашей образовательной системе также отражает полоролевые предубеждения.
- В-четвертых, школьный персонал поддерживает выбор девочками и мальчиками традиционной карьеры.

## 1.4) Профессиональная ориентация.

- Под влиянием традиционной социализации большинство подростков выбирают профессии, которые считаются соответствующими их гендерной роли.
- Как правило, наиболее распространенные тесты профессиональных интересов имеют две формы – для мужчин и для женщин. Вариант для мужчин включает в себя традиционные «мужские» профессии, для женщин - традиционно «женские».

## **1.5) Влияние значимых других.**

- Значимые другие, включая родителей, сверстников, партнеров и мужей, учителей, наставников, демонстрируют влияние ролевых моделей, поддержку и поощрение или подавление, т. е. отсутствие поддержки или наказание.
- **1.6) Распределение партнерских ролей.**
- Профессиональная роль женщины – один из основных пунктов несогласия между мужчинами и женщинами.

## **2. Внутренние факторы.**

### **■ 2.1) Приписывание (атрибуции).**

- Мужчины приписывают свой успех личным способностям, в то время как женщины – удаче или усилиям. Женщины чаще относят свой успех к влиянию внешних источников, а неудачу – внутренним, что вносит свой вклад в формирование низкого самоуважения и избегания некоторых ситуаций, ориентированных на достижения.**

## **2.2) Мотивация достижений.**

- Для женщин потребность в аффилиации (эмоциональном принятии) важнее, чем потребность в достижениях.

## **2.3) Страх неудачи. Боязнь успеха.**

Достижения и «женственность» воспринимаются и определяются в обществе как конфликтующие между собой понятия.

## 2.4) Замещающие достижения.

- Некоторые люди находят личное удовлетворение в отношениях с человеком, достигающим успехов, и идентифицируют себя с ним. Они получают удовольствие и от достижений других успешных людей. Цели, ценности и интересы успешных людей они воспринимают как свои.

## 2.5) Самоуважение и самооценка.

- Большинство родителей считает, что у девочек много ограничений в выборе профессии и мало шансов на успех в конкурентной деятельности.
- В общем, у мужчин существует некоторая тенденция преувеличивать свои способности, в то время как у женщин — их недооценивать.

## 2.6) Конфликт «дом—карьера».

- Традиционная гендерная социализация, возрождаемая в России, подчеркивает место и роль женщин прежде всего в домохозяйстве.
- Существуют три дополнительных вида карьеры специально для женщин:
  - 1) линейная – постоянное ведение домашнего хозяйства;
  - 2) прерывистая – женщина на определенное время прекращает работать ради семьи, а затем вновь возвращается на работу;
  - 3) параллельная – женщина работает и ведет домашнее хозяйство.





## 2.7) Гендерные установки и представления


- Неудовлетворенность работой и оплатой труда характерны для женщин в большей степени, чем для мужчин. Поэтому молодые женщины (до 24 лет) не считают наличие работы гарантией своей независимости и экономического благополучия.

## **6.3. Стратегии поддержки женщин в бизнес-слое и программы профессиональной подготовки**

- К основным стратегическим целям Международным центром отнесены четыре.
- 1. Укрепление экономического потенциала и коммерческих сетей женщин.

- 
- 2. Поощрение кредитно-финансовых посреднических учреждений, кредитных союзов, женских ассоциаций, профессиональных организаций и частного сектора.
  - 3. Ликвидация профессиональной сегрегации и всех форм дискриминации при трудоустройстве.
  - 4. Оказание деловых услуг малоимущим женщинам и предоставление им доступа к рынкам, информации и технологии.

- 
- В программах подготовки менеджеров используют две модели: модель равенства и модель дополнительного вклада.
  - В первом случае женщины обучаются стилю менеджмента мужчин, развивая качества, присущие мужчинам.
  - Вторая развивает альтернативный стиль управления и открывает дорогу массовому участию женщин в управлении.

- 
- Увеличение роли женщин в менеджменте возможно при условиях:
  - 1) осознания и изменения внутренних факторов индивидуального уровня;
  - 2) ликвидации дискриминации, изменения экономических, образовательных и профессиональных, а также правовых структур, ограничивающих выбор и возможности женщин.

# Семерка смелых: женщины-СЕО крупнейших частных компаний России

В рейтинге 200 крупнейших частных компаний от Forbes среди руководителей компаний только 7 женщин.

- **СЕО (Chief Executive Officer)**  
дословно — главный  
исполнительный директор —  
высшее должностное лицо  
компании (генеральный  
директор, председатель  
правления, президент,  
**руководитель**).

**Татьяна  
Луковецкая**



**Компания:**

**«Рольф»**

**Сектор:** торговля

**Место в рейтинге частных компаний:** 56

**Выручка компании за 2015 год:** 114,1 млрд руб.

**Штаб-квартира:** Москва

**Персонал под управлением:** 5646 человек



**Марина  
Седых**



**Компания:**

«Иркутская  
нефтяная компания»

**Сектор:** нефть и газ

**Место в рейтинге частных компаний:** 58

**Выручка компании за 2015 год:** 107,7 млрд руб.

**Штаб-квартира:** Иркутск

**Персонал под управлением:** 4458 человек

**Ксения  
Соснина**



**Компания:**

**Группа «Илим»**

**Сектор:**

**целлюлозно-бумажное производство**

**Место в рейтинге частных компаний: 64**

**Выручка компании за 2015 год: 102,5 млрд руб.**

**Штаб-квартира: Санкт-Петербург**

**Персонал под управлением: 17 000 человек**

**Татьяна  
Володина**



**Сектор: торговля**

**Компания:**

**«Группа компаний Курс»**

**Место в рейтинге частных компаний: 97**

**Выручка компании за 2015 год: 72,4 млрд руб.**

**Штаб-квартира: Москва**

**Персонал под управлением: 10 000 человек**

**Юлия  
Принц**

**Компания:**

**Группа компаний «Рив Гош»**

**Сектор:** торговля

**Место в рейтинге частных компаний:** 180

**Выручка компании за 2015 год:** 38 млрд руб.

**Штаб-квартира:** Санкт-Петербург

**Персонал под управлением:** 7500 человек



**Татьяна  
Бакальчук**



**Компания: Wildberries**

**Сектор: торговля**

**Место в рейтинге частных компаний: 187**

**Выручка компании за 2015 год: 36,5 млрд руб.**

**Штаб-квартира: Москва**

**Персонал под управлением: 7500 человек**

**Валентина  
Становова**

**Компания:  
«Капитал Групп»**

**Сектор: девелопмент**

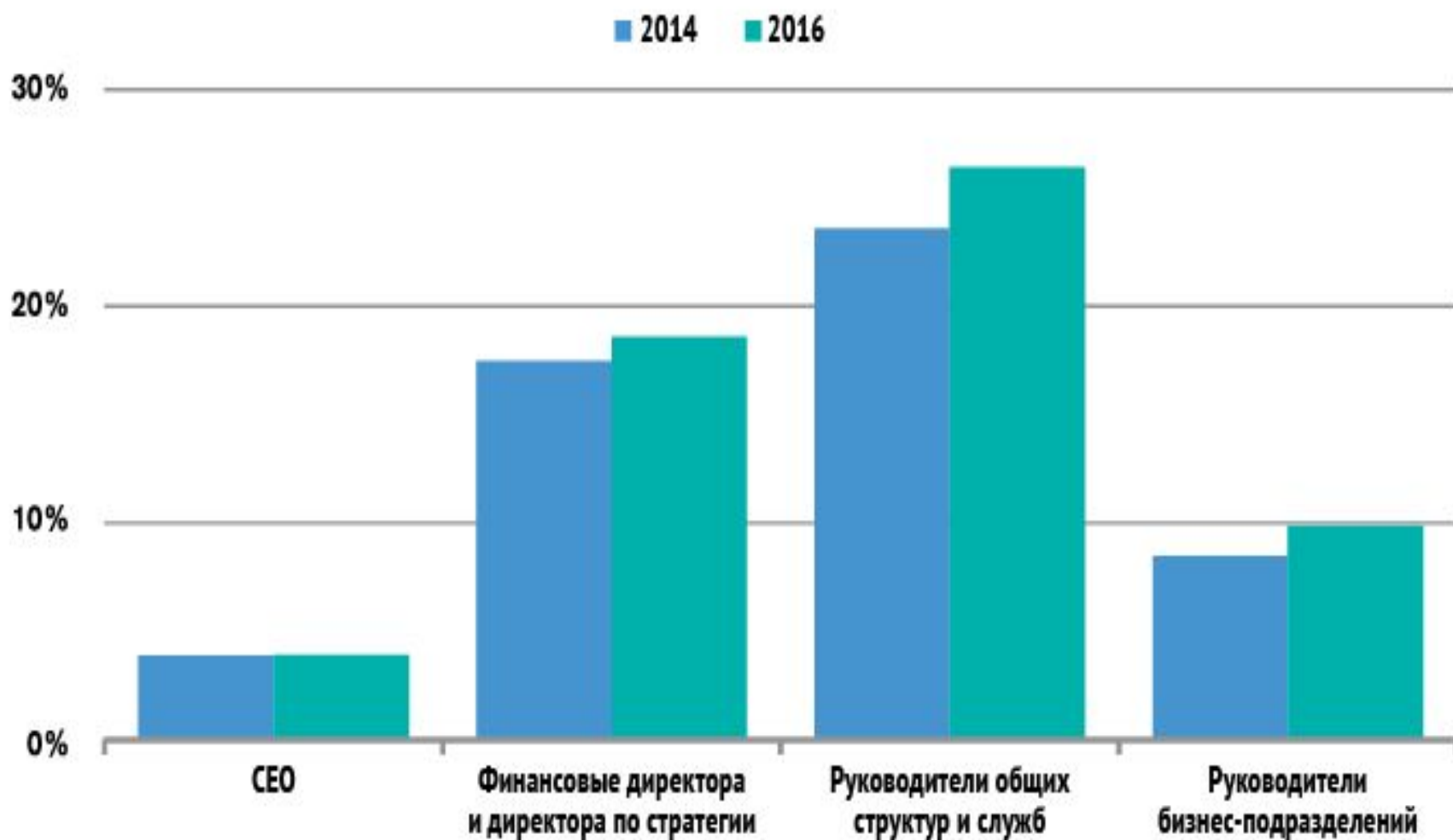
**Место в рейтинге частных компаний: 194**

**Выручка компании за 2015 год: 35 млрд руб.**

**Штаб-квартира: Москва**

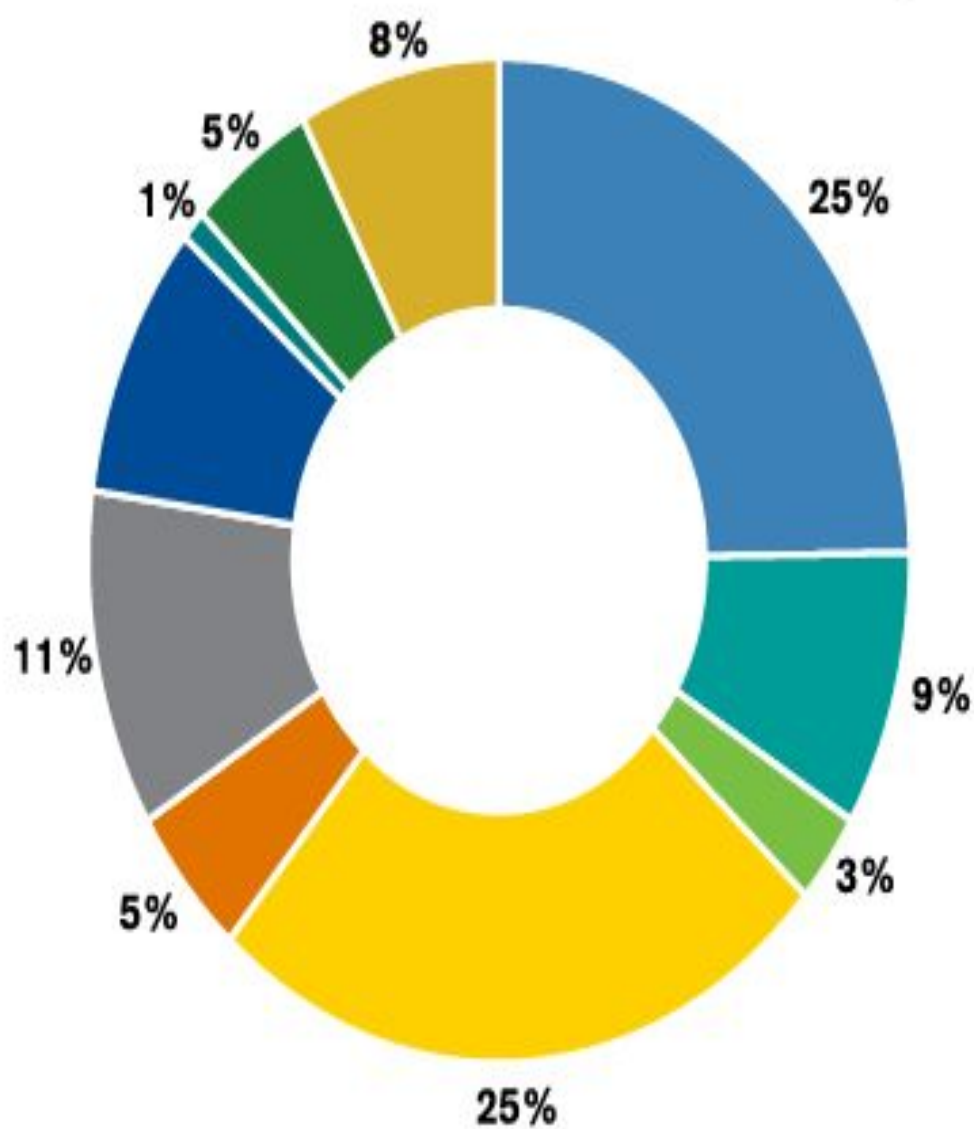


## Доля женщин в топ-менеджменте



Источник: Credit Suisse Research, CS Gender 3000


## Женщины на постах CEO в 2016 году



Индустрии

- Товары длительного пользования
- Товары широкого потребления
- Энергетика
- Финансовый сектор
- Здравоохранение
- Промышленность
- Информационные технологии
- Материалы
- Телекоммуникации
- Коммунальные компании





По количеству женщин в топ-менеджменте в 2016 году так же, как и в 2014 году, лидируют

Таиланд (рост с 25,1% до 27,8%),

Филиппины (рост с 24,6% до 25,0%),

Норвегия (рост с 23,8% до 25,0%).

- Россия занимает лишь 22-ю строчку: ***представленность женщин на высших руководящих постах в нашей стране упала за два года с 11,7% до 9,9%***. По этому показателю Россию уступаем большинству стран Европы, Канаде, США, Китаю, странам Юго-Восточной Азии и даже ЮАР.