

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.

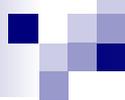
- Из исследований, касающихся гендерных различий, можно сделать основной вывод:
интересы и поведение людей определяются скорее конкретной обстановкой на работе, а не принадлежностью к полу.

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».

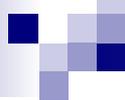
- Традиционная гендерная социализация, возрождаемая в России, подчеркивает место и роль женщин прежде всего в домохозяйстве.
- Существуют три дополнительных вида карьеры специально для женщин:
 - 1) линейная – постоянное ведение домашнего хозяйства;
 - 2) прерывистая – женщина на определенное время прекращает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

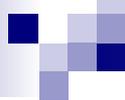
2.7) Гендерные установки и представления

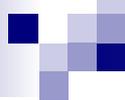
- Неудовлетворенность работой и оплатой труда характерны для женщин в большей степени, чем для мужчин. Поэтому молодые женщины (до 24 лет) не считают наличие работы гарантией своей независимости и экономического благополучия.

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

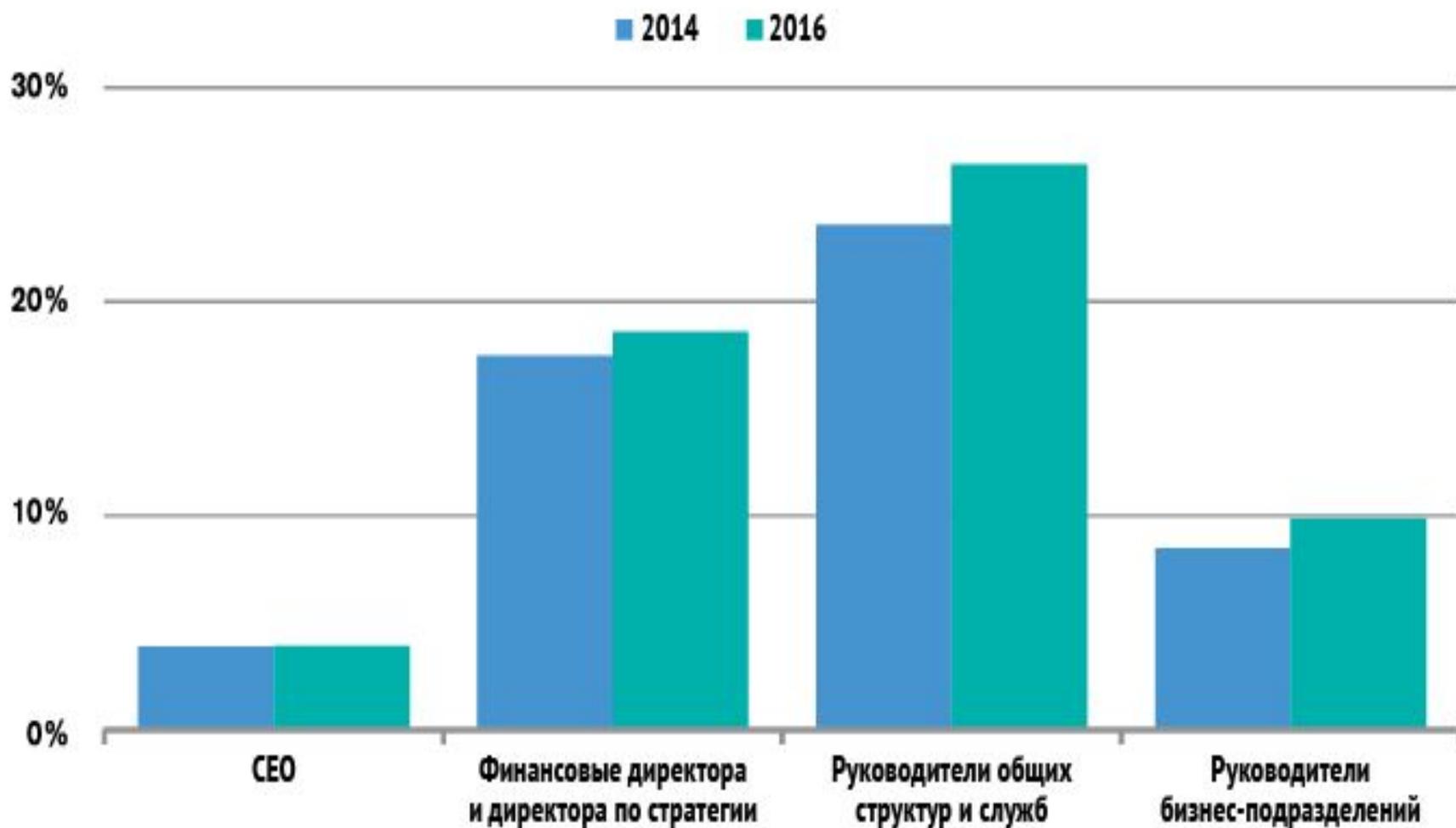
Место в рейтинге частных компаний: 194

Выручка компании за 2015 год: 35 млрд руб.

Штаб-квартира: Москва

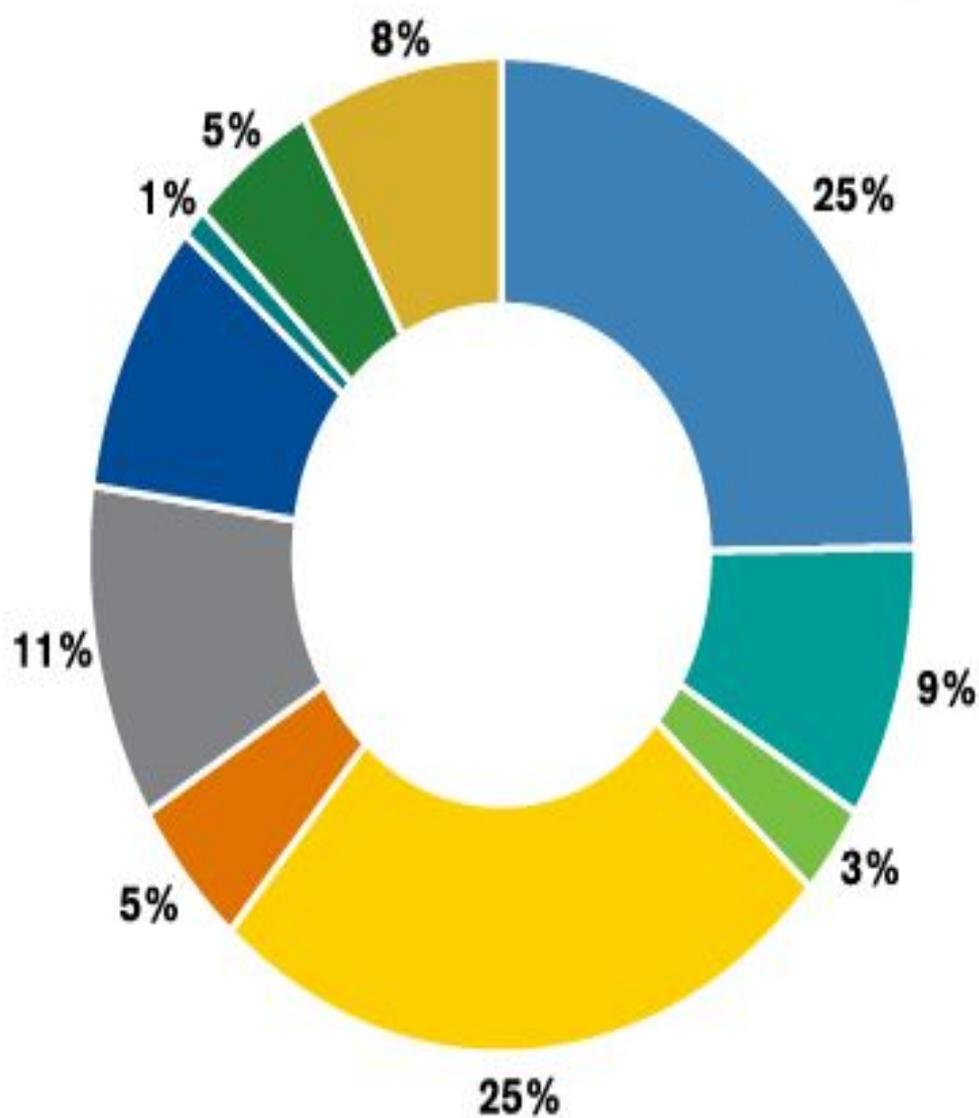


Доля женщин в топ-менеджменте



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.