

Гендерная социология

Немова Ольга Алексеевна
к. соц. н., доцент кафедры
Экономики предприятия
НГПУ им. К. Минина

Основные вопросы лекции:

Понятие «гендер».

История возникновения, становления гендерной социологии.

Гендерный стереотип: плюсы и минусы.

Гендерная дискриминация и сексизм.

Понятие «гендер»

Слово «секс», употребляемое в повседневной речи, имеет неоднозначное толкование, поскольку может быть отнесено как к определенной категории людей, так и к действиям, в которых эти люди принимают участие — например, при использовании выражения «заняться сексом». Чтобы добиться ясности, мы должны разделить эти два значения. Мы можем отличить «пол» («sex») в смысле биологических и анатомических различий между женщиной и мужчиной от сексуальной активности. Нам следует далее провести еще одно важное разграничение, между полом и тендером. Если пол имеет отношение к физическим, телесным различиям между женщиной и мужчиной, то понятие «**тендер**» **затрагивает их психологические, социальные и культурные особенности.** Разграничение пола и тендера является фундаментальным, так как многие различия между женщиной и мужчиной обуславливаются причинами, не являющимися биологическими по своей природе.

Два только что родившихся младенца лежат в палате роддома. Один, мальчик, закутан в голубое одеяло, другая, девочка, в розовом одеяле. Каждому ребенку лишь несколько часов от роду, и на них впервые смотрят их бабушки и дедушки. Разговор между одной парой идет следующим образом.

Бабушка А: Это он — наш первый внук, и мальчик!

Дедушка А: Правда, он здоровый маленький парень? Посмотри на его кулачок. Этот парень станет настоящим маленьким драчуном. (Дедушка А улыбается и демонстрирует боксерский удар своему внуку.) Молодчина!

Бабушка А: Мне кажется, он похож на тебя. У него точно твой подбородок. Ой, смотри — он собирается заплакать.

Дедушка А: Да — только послушай, какие легкие. Он станет отличным парнем. Бабушка А: Бедняжка, он все еще плачет.

Дедушка А: Ничего. Ему это полезно. Он упражняется, и это развивает его легкие.

Бабушка А: Пойдем поздравим родителей. Я знаю, они беспокоятся о маленьком Фреде. Они хотели первого мальчика.

Дедушка А: И они были уверены, что будет мальчик, он толкался и пинался еще до рождения.

Когда они уходят поздравлять родителей, появляются бабушка и дедушка второго ребенка. Между ними происходит следующий диалог.

Бабушка Б: Вот она... единственная с розовым бантом на голове. Разве она не прелестна?

Дедушка Б: Да — и такая маленькая. Посмотри, какие у нее маленькие пальчики. Ой, смотри — она пытается сжать кулачок.

Бабушка Б: Какая милая... Ты знаешь, мне кажется, что она немного похожа на меня. Дедушка Б: Да, вроде бы сходство есть. У нее твой подбородок. Бабушка Б: Смотри, она собирается заплакать.

Дедушка Б: Может, нам лучше позвать медсестру присмотреть за ней, или сменить белье, или еще что-нибудь.

Бабушка Б: Да, давай. Бедная маленькая девочка. (К ребенку) Сейчас, сейчас, мы поможем тебе.

Дедушка Б: Пойду найду медсестру. Я не могу стоять и смотреть, как она плачет...

Бабушка Б: Хм, я удивлюсь, если они захотят еще одного. Я знаю, лучше бы, если был сын, Фред, но маленькая Фредерика хорошенькая и здоровая. В общем, это единственное, что имеет значение.

Дедушка Б: Они еще достаточно молоды, чтобы завести множество детей. Я так рад, что она здорова

История возникновения, становления гендерной

СОЦИОЛОГИИ

Во второй половине XX века в таких науках, как социология, экономика, демография, антропология, культурология, появилось новое плодотворное направление, в центре внимания которого находится рассмотрение проблем социального равенства (неравенства) женщин и мужчин. В области социологии данное направление получило название гендерной социологии, которая теоретически неоднородна и включает как теории, базирующиеся на радикальных феминистских конструкциях, так и на более умеренных социальных концепциях. С определенной долей условности можно сказать, что гендерная социология - это "направление, которое предполагает анализ социальной стратификации по признаку пола на микро-, мезо- и макроуровнях." Этот анализ может быть преимущественно социально-экономическим или социально-культурным, ориентированным на изучение гендерных культурных стереотипов, гендерного разделения труда, взаимосвязи биологических особенностей мужчины и женщины с их социальным поведением и т.д. В основе его, как правило, лежит та или иная феминистская социальная теория, выступающая одновременно и как фундамент массовых феминистских (женских) социальных движений XX века (хотя есть гендерные теории, и не являющиеся феминистскими).

В гендерной социологии существует множество конкретных теоретических и эмпирических подходов, которые объединяет тезис о том, что пол и властные отношения между мужчинами и женщинами являются одним из решающих или даже решающим организационным принципом общества. Отсюда следует тезис о необходимости переосмысления под углом зрения гендера всех традиционных проблем социологии (социальной стратификации, разделения труда, проблем власти и собственности, социализации личности), а также о необходимости дополнения социологического знания новыми проблемными узлами (т.е. теми проблемами, которые, прежде всего, релевантны с точки зрения женщин).

Гендерный стереотип: плюсы и минусы

- СТЕРЕОТИПЫ МУЖЕСТВЕННОСТИ.
- СТЕРЕОТИПЫ ЖЕНСТВЕННОСТИ.
- Медицинский случай Джон/Джоани.
- Генезис гендерных стереотипов.

Гендерная дискриминация и сексизм

- Гендерная дискриминация (англ. gender — род, пол и лат. discrimination — различие) — дискриминация по половому признаку, практика, посредством которой одному полу отдается предпочтение по сравнению с другим. Другое название дискриминации по признаку пола — сексизм (этот термин используется с 1960-х годов).
- Сексизм (англ. sexism, от лат. sexus — пол) — идеология и практика дискриминации людей по признаку пола, связанные с наличием убеждений в превосходстве одного пола над другим и предрассудков по отношению к представителям определённого пола. Сексизм как идеология основан на стереотипных моделях гендерных ролей. Он ставит роли, способности, интересы и модели поведения людей в зависимость от их гендера. Человек, исповедующий или практикующий сексизм, называется сексистом. Термин «сексизм» появился в 1960-е годы, с подъёмом феминистского движения на Западе. Он образован по аналогии со словом «расизм».

Гендерная социология как наука

Гендер. Современная социальная наука различает понятия пол и гендер (gender). Традиционно первое из них использовалось для обозначения тех анатомо-физиологических особенностей людей, на основе которых человеческие существа определяются как мужчины или женщины. Пол (т. е. биологические особенности) человека считался фундаментом и первопричиной психологических и социальных различий между женщинами и мужчинами. По мере развития научных исследований стало ясно, что с биологической точки зрения между мужчинами и женщинами гораздо больше сходства, чем различий. Многие исследователи даже считают, что единственное четкое и значимое биологическое различие между женщинами и мужчинами заключается в их роли в воспроизводстве потомства. Сегодня очевидно, что такие "типичные" различия полов, как, например, высокий рост, большой вес, мускульная масса и физическая сила мужчин весьма непостоянны и гораздо меньше связаны с полом, чем было принято думать. Например, женщины из Северо-Западной Европы в целом выше ростом, чем мужчины из Юго-Восточной Азии. На рост и вес тела, а также на физическую силу существенно влияют питание и образ жизни, которые, в свою очередь, находятся под влиянием общественных взглядов на то, кому - мужчинам или женщинам - необходимо давать больше еды, кому нужнее калорийная пища, какие спортивные занятия приемлемы для тех или других.

Гендерные роли

- Помимо биологических отличий между людьми существуют разделение их социальных ролей, форм деятельности, различия в поведении и эмоциональных характеристиках. Антропологи, этнографы и историки давно установили относительность представлений о "типично мужском" или "типично женском": то, что в одном обществе считается мужским занятием (поведением, чертой характера), в другом может определяться как женское. Отмечающееся в мире разнообразие социальных характеристик женщин и мужчин и принципиальное тождество биологических характеристик людей позволяют сделать вывод о том, что биологический пол не может быть объяснением различий их социальных ролей, существующих в разных обществах. Таким образом возникло понятие гендер, означающее совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. Не биологический пол, а социокультурные нормы определяют, в конечном счете, психологические качества, модели поведения, виды деятельности, профессии женщин и мужчин. Быть в обществе мужчиной или женщиной означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями - это означает выполнять те или иные предписанные нам гендерные роли.

Гендерная асимметрия

Гендер создается (конструируется) обществом как социальная модель женщин и мужчин, 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" (черты характера, модели поведения, профессии и прочее) считаются первичными, значимыми и доминирующими, а женщины и все "женское/фемининное" определяется как вторичное, незначительное с социальной точки зрения и подчиненное. Сущностью конструирования гендера является полярность и противопоставление. Гендерная система как таковая отражает асимметричные культурные оценки и ожидания, адресуемые людям в зависимости от их пола. С определенного момента времени почти в каждом обществе, где социально предписанные характеристики имеют два гендерных типа (ярлыка), одному биологическому полу предписываются социальные роли, которые считаются культурно вторичными. Не имеет значения, какие это социальные роли: они могут быть различными в разных обществах, но то, что приписывается и предписывается женщинам, оценивается как вторичное (второсортное). Социальные нормы меняются со временем, однако гендерная асимметрия остается. Таким образом, можно сказать, что гендерная система - это социально сконструированная система неравенства по полу. Гендер, таким образом, является одним из способов социальной стратификации общества, который в сочетании с такими социально-демографическими факторами, как раса, национальность, класс, возраст организует систему социальной иерархии.

Гендерные стереотипы

Важную роль в развитии и поддержании гендерной системы играет сознание людей. Конструирование гендерного сознания индивидов происходит посредством распространения и поддержания социальных и культурных стереотипов, норм и предписаний, за нарушение которых общество наказывает людей (например, ярлыки "мужеподобная женщина" или "мужик, а ведет себя как баба" весьма болезненно переживаются людьми и могут вызывать не только стрессы, но и различные виды психических расстройств). С момента своего рождения человек становится объектом воздействия гендерной системы - в традиционных обществах совершаются символические родинные обряды, различающиеся в зависимости от того, какого пола родился ребенок; цвет одежды, колясок, набор игрушек новорожденного во многих обществах также определены его полом. Проведенные исследования показывают, что новорожденных мальчиков больше кормят, зато с девочками больше разговаривают. В процессе воспитания семья (в лице родителей и родственников), система образования (в лице воспитательниц детских учреждений и учителей), культура в целом (через книги и средства массовой информации) внедряют в сознание детей гендерные нормы, формируют определенные правила поведения и создают представления о том, кто есть "настоящий мужчина" и какой должна быть "настоящая женщина". Впоследствии эти гендерные нормы поддерживаются с помощью различных социальных (например, право) и культурных механизмов, например, стереотипы в СМИ (см. Гендерные 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 господства и властвования.

Гендер как стратификационная категория

Гендер как стратификационная категория рассматривается в совокупности других стратификационных категорий (класс, раса, национальность, возраст). Гендерная стратификация - это процесс, посредством которого гендер становится основой социальной стратификации.

Понимание гендера как культурного символа связано с тем, что пол человека имеет не только социальную, но и культурно-символическую интерпретацию. Иными словами, биологическая половая дифференциация представлена и закреплена в культуре через символику мужского или женского начала. Это выражается в том, что многие не связанные с полом понятия и явления (природа, культура, стихии, цвета, божественный или потусторонний мир, добро, зло и многое другое) ассоциируются с "мужским/маскулинным" или "женским/фемининным" началом. Таким образом, возникает символический смысл "женского" и "мужского", причем "мужское" отождествляется с богом, творчеством, светом, силой, активностью, рациональностью и т. д. (и, соответственно, бог, творчество, сила и прочее символизируют маскулинность, мужское начало). "Женское" ассоциируется с противоположными понятиями и явлениями - природой, тьмой, пустотой, подчинением, слабостью, беспомощностью, хаосом, пассивностью и т. д., которые, в свою очередь, символизируют фемининность, женское начало. Классификация мира по признаку мужское/женское и половой символизм культуры отражают и поддерживают существующую гендерную иерархию общества в широком смысле слова.

Причины гендерной асимметрии

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 (см. Женские и гендерные исследования за рубежом) постепенно перерастают в гендерные исследования, где на первый план выдвигаются подходы, согласно которым все аспекты человеческого общества, культуры и взаимоотношений являются гендерными. В современной науке гендерный подход к анализу социальных и культурных процессов и явлений используется очень широко. В ходе гендерных исследований рассматривается, какие роли, нормы, ценности, черты характера предписывает общество женщинам и мужчинам через системы социализации, разделения труда, культурные ценности и символы, чтобы выстроить традиционную гендерную асимметрию и иерархию власти.

Теоретические подходы к исследованию

гендера

Существует несколько направлений разработки гендерного подхода (гендерной теории). К основным теориям гендера, принятым сегодня в социальных и гуманитарных науках, относятся теория социального конструирования гендера, понимание гендера как стратификационной категории и интерпретация гендера как культурного символа. Помимо этого, весьма популярным в отечественных работах остается псевдогендерный подход. Псевдогендерными исследованиями я называю те, где это понятие используется как якобы синоним слова пол или как синоним социополовой роли. Такая ситуация складывается в том случае, когда авторы/исследователи осознанно или неосознанно стоят на биодетерминистских (см. Биодетерминизм) позициях, т. е. считают, что биология человека совершенно четко определяет мужские и женские социальные роли, психологические характеристики, сферы занятий и прочее, а слово гендер используют как "более современное". Содержательно ситуация не меняется даже тогда, когда пол как биологический факт и гендер как социальная конструкция авторами все же различаются, но наличие двух противоположных "гендеров" (мужского и женского) принимается как отражение двух биологически разных полов. Типичным примером социополового, а не гендерного подхода является традиционный вопрос социологов, адресованный только женщинам: "Хотели бы Вы сидеть дома, если бы имели такую материальную возможность?" или пресловутые опросы на тему "Может ли женщина быть политиком?" Такого рода социологам просто невдомек, что результаты их исследований уже предрешены самой методологией. Псевдогендерными исследованиями являются также и популярные исследования по социологии труда, в которых описание "мужских и женских" профессий или рабочих мест не сопровождается анализом причин и смысла этой дифференциации. С позиций социополового подхода невозможно объяснить, почему подавляющую часть врачей, судей или банковских служащих в СССР составляли женщины, а в Европе и США это были в подавляющей массе мужчины. Ситуация проясняется только тогда, когда с позиций гендерной теории исследователь анализирует, каковы престижность той или иной профессии в обществе и размер оплаты труда. Очевидно, что женщин среди врачей в СССР больше было не потому, что они "от природы более милосердны и склонны к самоотверженности" (как сказали бы биодетерминисты), и не потому, что такова социальная роль представительниц их пола (как сказали бы приверженцы социополовой теории), а потому, что эта работа была низкооплачиваемой (по сравнению, например, с работой в военно-промышленном комплексе) и в целом малопrestiжной (например, рабочие имели гораздо больше социальных льгот, чем врачи).

Теория социального конструирования гендера

Теория социального конструирования гендера основана на двух постулатах: 1) гендер конструируется (строится) посредством социализации, разделения труда, системой гендерных ролей, семьей, средствами массовой информации; 2) гендер конструируется и самими индивидами - на уровне их сознания (т. е. гендерной идентификации), принятия заданных обществом норм и ролей и подстраивания под них (в одежде, внешности, манере поведения и т. д.). Эта теория активно использует понятия гендерной идентичности, гендерной идеологии, гендерной дифференциации и гендерной роли. Гендерная идентичность означает, что человек принимает определения мужественности и женственности, существующие в рамках своей культуры. Гендерная идеология - это система идей, посредством которых гендерные различия и гендерная стратификация получают социальное оправдание, в том числе с точки зрения "естественных" различий или сверхъестественных убеждений. Гендерная дифференциация определяется как процесс, в котором биологические различия между мужчинами и женщинами наделяются социальным значением и употребляются как средства социальной классификации. Гендерная роль понимается как выполнение определенных социальных предписаний - то есть соответствующее полу поведение в виде речи, манер, одежды, жестов и прочего. Когда социальное производство гендера становится предметом исследования, обычно рассматривают, как гендер конструируется через институты социализации, разделения труда, семьи, масс-медиа. Основными темами оказываются гендерные роли и гендерные стереотипы, гендерная идентичность, проблемы гендерной стратификации и неравенства.

Этические ошибки, которых следует избегать мужчинам и женщинам в процессе делового общения

1. Психологи и физиологи утверждают, что женщины имеют более тонкий вкус, чем мужчины, они более четко видят различия в материалах, цветах, формах, внешнем виде конструкций.

Поэтому не стоит спорить с женщиной-сотрудником по этим вопросам, лучше довериться ее суждениям.

2. Важной психологической чертой женщины является то, что она чаще и в больших масштабах испытывает страх, боязнь, опасения - перед своим менеджером и вообще перед руководством, а также перед ситуациями и обстоятельствами, кажущимися ей опасными. При этом, естественно, снижается уровень восприятия женщины-сотрудника, сама воспринимаемая информация может быть искажена, деформирована, снижается уровень продуктивности ее труда. Поэтому с точки зрения морали целесообразно стремиться не допускать подобных ситуаций, для этого следует деловые беседы, реплики, замечания, обращения по отношению к женщине-сотруднице сделать более мягкими, спокойными, сдержанными. Можно предположить, что более низкий, чем у мужчин, "порог страха" заложен в "прекрасной половине" генетически, идет из глубины веков, из тех времен, когда самым важным было наличие физической силы, интеллект не принимался во внимание, а поскольку женская физическая сила меньше, чем физическая сила мужчины, женщина большую часть своей жизни находилась в страхе, тревоге.

3. По свидетельству психологов, у женщин эмоциональное начало берет верх над рациональным, поэтому вполне возможен эмоциональный всплеск в случае возникновения в коллективе ситуации, которая кажется женщине-сотруднице конфликтной. Поэтому **мужчине-сотруднику надо "сто раз подумать", прежде чем сделать какое-либо замечание коллеге-женщине относительно ее служебного поведения или исполнения служебных обязанностей и, если он все же решился на это, следует использовать самую мягкую, этичную "оболочку" для такого замечания. В противном случае есть риск возникновения словесной перепалки, психологического дискомфорта для обеих сторон и, вообще, конфликта в коллективе.**

4. Мужчина генетически ориентирован на успех; успех - это и предмет обсуждения, и любимая тема разговора, в том числе в деловой компании. Женщина же, наоборот, не считает собственные успехи достойной темой разговора, она предпочитает обсуждать успехи других, поскольку хочет на них учиться, - что тоже обусловлено генетически: женщины легче приспосабливаются к условиям работы, к изменению обстоятельств, к методам руководства и т.п. И если, как уже утверждалось ранее, мужчина генетически ориентирован на успех, то женщина - на выживание, а этому более всего способствует приспособляемость.

Вывод: мужчине и женщине для построения бесконфликтных служебных отношений имеет смысл учитывать генетическую направленность того и другого пола - успешность и приспособляемость.

5. Женщина более внимательна к мелочам, деталям, поэтому анализ текста договора, контракта у нее более эффективен, чем у мужчины, но сформировать глобальное направление развития организации, выбрать стратегию, т.е. основную линию поведения организации, она может с меньшим успехом, так как обобщения, выводы - не ее сфера, и, чтобы не возникала почва для нарушения этических норм и стандартов, следует учитывать тот утверждаемый психологами феномен, что женщина более внимательна к мелким деталям - например, к словам, отдельным выражениям в деловой беседе или в тексте договора, чем к общей направленности договора или конечным результатам беседы.

6. У мужчин лучше развито пространственное воображение, чем у женщин. Именно поэтому среди великих художников и талантливых конструкторов совсем нет представительниц прекрасного пола.

Следует это учитывать и не создавать таких ситуаций, которые провоцировали бы этические нарушения.

Есть еще некоторая особенность представителей сильного пола, которая может быть поводом для этических нарушений. Дело в том, что одной из особенностей характера мужчины является стремление к известности, популярности, которое может присутствовать в искаженной форме - т.е. в виде тщеславия. Достаточно часто тщеславие приводит к тому, что мужчина хочет "сорить деньгами", что, в свою очередь, к сожалению, имеет своим следствием желание иметь больше денег и получить их любыми путями: моральными или аморальными - безразлично.

7. Некоторые сотрудники в организации могут быть склонны к некоторым неблагоприятным, аморальным поступкам в отношении денег и таких сотрудников больше среди представителей «сильного» пола, нежели среди «слабого, но прекрасного».

Гендерные стереотипы женского делового поведения

- считается, что у руководителей-женщин более слабый «профессиональный капитал», т.е. она меньше знает и меньше умеет;
- бытует мнение, что «хороший менеджер» — это прежде всего мужчина, а не женщина, поскольку она не может исполнять роль лидера;
- существует так называемая проблема мужского и женского опыта: почему-то считается, что женщина с трудом набирается опыта и, как правило, «застывает», а не развивается в должности;
- имеется «предпочтительная процедура»: если должность освобождается, то более предпочтительными кандидатами являются мужчины, так как женщине «мешают» домашние обязанности и заботы;
- имеется негласная классификация должностей с делением на «мужские» и «женские».

Таким образом, путь женщины к вершинам управления в организации оказывается трудным.

Профессиональный успех руководителей-женщин

- 1) руководители-женщины уделяют особое внимание морально-психологическому климату в коллективе: стараются создать благоприятную атмосферу взаимодействия со всеми подчиненными — поощряют их участие в делах, делятся властью и информацией, повышают самооценку подчиненных, стимулируя полное раскрытие их деловых и рабочих качеств. Менеджерам-женщинам присуща склонность к наставлениям, поучениям, назиданиям;
- 2) руководители-женщины являются сторонницами строгого контроля при условии принятия коллективных решений внутри своей команды; действуют гибко, разумно сочетая жесткость, интуицию и дипломатичность. В сложных ситуациях они строят свои стратегии выхода из кризиса на высокой мотивации сотрудников;
- 3) в ситуациях, требующих наказания подчиненных, руководители-женщины рассматривают более широкий круг возможных решений: простить, предупредить, высказать неодобрение и др. Однако они способны реализовать и жесткие стратегии по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами;
- 4) особое качество руководителей-женщин — эмоциональность. Женщины больше склонны «проигрывать» ситуацию, переживать возможный исход событий. Однако излишняя эмоциональность является серьезным недостатком «женской» модели управления, поскольку может явиться источником несправедливости и неуверенности, конфликтов;

- 5) при принятии решений менеджеры-женщины чаще полагаются на свои ощущения, интуицию, знаменитую женскую логику. Именно интуиция позволяет формировать творческие линии поведения руководителей-женщин в деловой среде, верно выбрать решение, оценить перспективность начатого дела;
- 6) при управлении конфликтами руководители-женщины глубже вникают в суть конфликта, анализируют его причины; конфликтную ситуацию на рабочем месте, как правило, разрешают путем ясного изложения своих позиций и отказа от дальнейших споров;
- 7) в условиях риска руководители-женщины более осторожно принимают решения и настроены на постепенные преобразования без ориентации на моментальный прорыв, что делает их действия весьма эффективными в ситуации неопределенности. Им требуется больше времени на то, чтобы сориентироваться, но их решения оказываются более продуманными;
- 8) руководители-женщины проявляют детальный и взвешенный подход к мелочам: они значительно лучше воспринимают и анализируют детали, подробности событий, умеют скрупулезно разделить целое на части и провести их логический анализ;
- 9) во взаимоотношениях с внешней средой «женский» стиль управления отличается большой гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. Гибкость и дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяют руководителям-женщинам эффективно строить взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку;
- 10) женщины умеют сочетать социальные роли и быстро переключаться с одной из них (менеджер, бизнес-леди) на другую (жена, дочь, мать). Женщина всегда была хозяйкой домашнего очага, стремилась создать уют, покой; эти ее качества переносятся и на менеджерскую практику.

Мнение психологов о женщинах-руководителях

- А) из женщин получаются лучшие руководители, потому что они умеют думать сразу о нескольких делах и, одновременно, составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать вопросы последовательно.
- Б) женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери. Брать на себя ответственность - это в природе женщины.
- В) женщины целеустремленней и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе.
- Г) женщины менеджеры превышают своих коллег мужчин практически во всем показателям. Они более коммуникабельны, лучше используют возможности решать вопросы обратной связи, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, четче осуществляют человекоориентированный менеджмент и, считаясь с подчиненными, способствует этим повышению производительности труда.
- Д) женщины руководители лучше знают «шифр к сейфу» пользователей продукцией своего бизнеса, ориентированны на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок.

«Минусы» женщин-руководителей

- ей приходится демонстрировать чисто «мужские» черты, в частности, агрессивность и жесткость.
- как руководитель женщина зачастую лишена масштабности, присущей мужчинам
- власть портит женщину гораздо больше чем мужчину
- мужчина скорее поймет, что требует от него деловой партнер, и быстрее включится в работу
- сосредоточение женщины на карьере, отдача любимому делу часто вредит благополучию семьи.

Препятствия на пути к успеху для представительниц прекрасного пола

1. Женщине нужно сделать в несколько раз больше для достижения того же результата, которого добивается мужчина, реально делая меньше. Шарлотта Уиттон (мэр города Оттавы в середине прошлого века) даже количественно оценила указанное расхождение в усилиях: «Что бы женщины ни делали, им нужно сделать вдвое больше, чем мужчинам, чтобы это было оценено хотя бы в половину».
2. Женщине в бизнесе не разрешается проявление эмоций, которые прощаются мужчинам. Да, все и всегда признавали, что женщина более эмоциональна, чем мужчина, однако, если она (пока еще не будучи руководителем) на совещании позволит себе сильные эмоции, ее в лучшем случае, снисходительно переглянувшись, посчитают истеричкой: «Чего еще можно ожидать от женщины?». Если же такое поведение допустит мужчина, то это будет оценено как угодно (дома проблемы, устал, переработал, большое напряжение - можно понять), но только не как истерика.
3. Мужчины не верят, что есть женщины, которые могут на одном уровне с ними разбираться в технических вопросах.
4. Какими бы словами мужчина-руководитель ни хвалил свою подчиненную, он в очень редком случае будет продвигать ее по карьерной лестнице, если есть близкие по потенциалу претенденты-мужчины.

Механизмы, обеспечивающие более активное участие женщин в принятии решений на всех

уровнях

- информационная работа, ориентированная на активизацию участия женщин в управлении социальными и экономическими системами;
- специальные программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации руководителей-женщин;
- формирование резерва кадров женщин для работы в органах управления социальными и экономическими системами;
- поддержка деятельности женских общественных организаций;
- предоставление женщинам доступа ко всем видам деятельности, не ограничиваясь секторами их традиционной занятости (образование, здравоохранение, социальные службы и т.п.);
- объективное освещение в средствах массовой информации подлинной роли женщин в управлении социальными и экономическими системами.

Механизмы содействия обеспечению равных прав и равного обращения на рынке труда

- 1) установление фактического равенства прав и возможностей руководителей-женщин и мужчин на рынке управленческого труда на основе анализа современного положения руководителей-женщин;
- 2) реализация экономических стимулов и льгот, направленных на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу граждан, обремененных семейными обязанностями;
- 3) усиление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о правах и гарантиях работающих женщин;
- 4) создание системы «бизнес-инкубаторов», где обучение основам управления в социальных и экономических системах сочетается с психологической подготовкой и последующей помощью в виде временного освобождения от налогов, льготного кредитования и т.п.;
- 5) проведение непрерывного мониторинга положения руководителей-женщин на рынке труда.

Механизмы создания условия для ускорения адаптации женщин на рынке труда

- объективно оценивать профессиональные качества выпускниц вузов;
- не бояться поручать им ответственные производственные задания;
- по возможности закрепить за ними более опытных сотрудников организации;
- уделять заведомо больше внимания качеству, сроку, форме отчетности работы, выполняемой молодыми специалистами-женщинами;
- быть их советником и наставником;
- позволять им проявлять инициативу, стимулировать их самостоятельность, уважать их мнение;
- своевременно отмечать и поощрять хорошую работу;
- стремиться к созданию такого социально-психологического климата в производственном коллективе, который способствовал бы наиболее полному раскрытию профессиональных способностей

Деловой этикет и женский вопрос

- женщина первая протягивает руку для рукопожатия;
- женщине представляют мужчину, а не наоборот;
- в служебном автомобиле женщина занимает более почетное место и первой садится в автомобиль;
- в служебном помещении женщина вправе принять помощь мужчины (с учетом его большей физической силы) при необходимости передвинуть или перенести мебель или какое-либо тяжелое оборудование;
- мужчина уступает женщине дорогу.

Литература

Литература:

Антология гендерных исследований. Сб. пер. / Сост. и комментарии Е. И. Гаповой и А. Р. Усмановой. Минск: Пропилеи, 2000.

Теория и методология гендерных исследований. М.: МЦГИ, 2001.

Хрестоматия по курсу "Основы гендерных исследований" М.: МЦГИ, 2000.

Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Дмитрий Буланин, 2000.

Спасибо за внимание!