

# **Учёт гендерных стереотипов в профилактике конфликтов и пути их урегулирования**

**Выполнила студентка:**

**62 группы 4 курса**

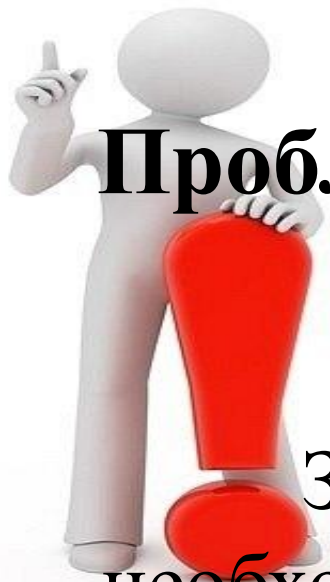
**Николаева Валерия Владимировна**

**Научный руководитель:**

**к.и.н., старший преподаватель**

**Каранов Дмитрий Павлович**





# Проблема бакалаврского исследования

Заключается в противоречии между необходимостью учета гендерных стереотипов при выработке профилактических мер, а также стратегий урегулирования конфликтов и недостаточным вниманием к данной стороне вопроса в конфликтологической практике.

# Цель бакалаврского исследования



Рассмотреть теоретические аспекты гендерных стереотипов, выявить их конфликтогенный потенциал и разработать методические рекомендации по профилактике и урегулированию конфликтов с учетом гендерных стереотипов.

# Направления социологического исследования



Гендерные  
конфликты

Удовлетворенн  
ость работой

Уровень  
образования

Степень  
выраженности  
гендерных  
стереотипов

Взаимосвязь  
гендерных  
стереотипов и  
уровня  
конфликтности

Проблемы,  
связанные с  
гендерной  
стереотипизаци  
ей

# Результаты социологического опроса



Гендерные стереотипы влияют на различные аспекты трудовой деятельности, в частности на такие факторы как: заработная плата, отношение руководства к подчиненным и ущемление прав в целом, что не только конфликтно само по себе, но и в совокупности влияет на степень удовлетворенности работой. В свою очередь чувство неудовлетворенности влияет на конфликтность как отдельной личности, так и всего коллектива, что в целом способствует ухудшению социально - психологического климата в трудовом коллективе и снижает эффективность трудовой деятельности. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что гендерный стереотип является конфликтогеном, который при определенных условиях может привести к столкновению сторон.



# Конфликт №1

## В организации ООО «Издательство Элдис»

**Субъекты конфликта:** Первичными участниками являются стороны, между которыми возник конфликт. С одной стороны, начальник организации ООО «Издательство Элдис», с другой – девушка, устроившаяся на работу в ООО «Издательство Элдис». Вторичным участником является генеральный директор организации, который предложил девушке уволиться по собственному желанию.

**Объект конфликта:** должность редактора.

**Предмет конфликта:** гендерный стереотип в сознании начальника, который отдал предпочтение мужчине и способствовал увольнению девушки.

**Причины конфликта:** гендерные стереотипы, под воздействием которых находился начальник организации и согласно которым, женщины худшие работники по сравнению с мужчинами. Это подтверждают его необоснованные претензии в адрес сотрудницы Анны Жулановой, которая успешно справлялась со своей работой. А также тот факт, что после ухода Анны на должность вступил мужчина.

# Модель конфликта







## Конфликт №2

### **Конфликт в страховой компании ЗАО «Монолит».**

**Субъекты конфликта:** с одной стороны директор компании ЗАО «Монолит», с другой – сотрудница ЗАО «Монолит».

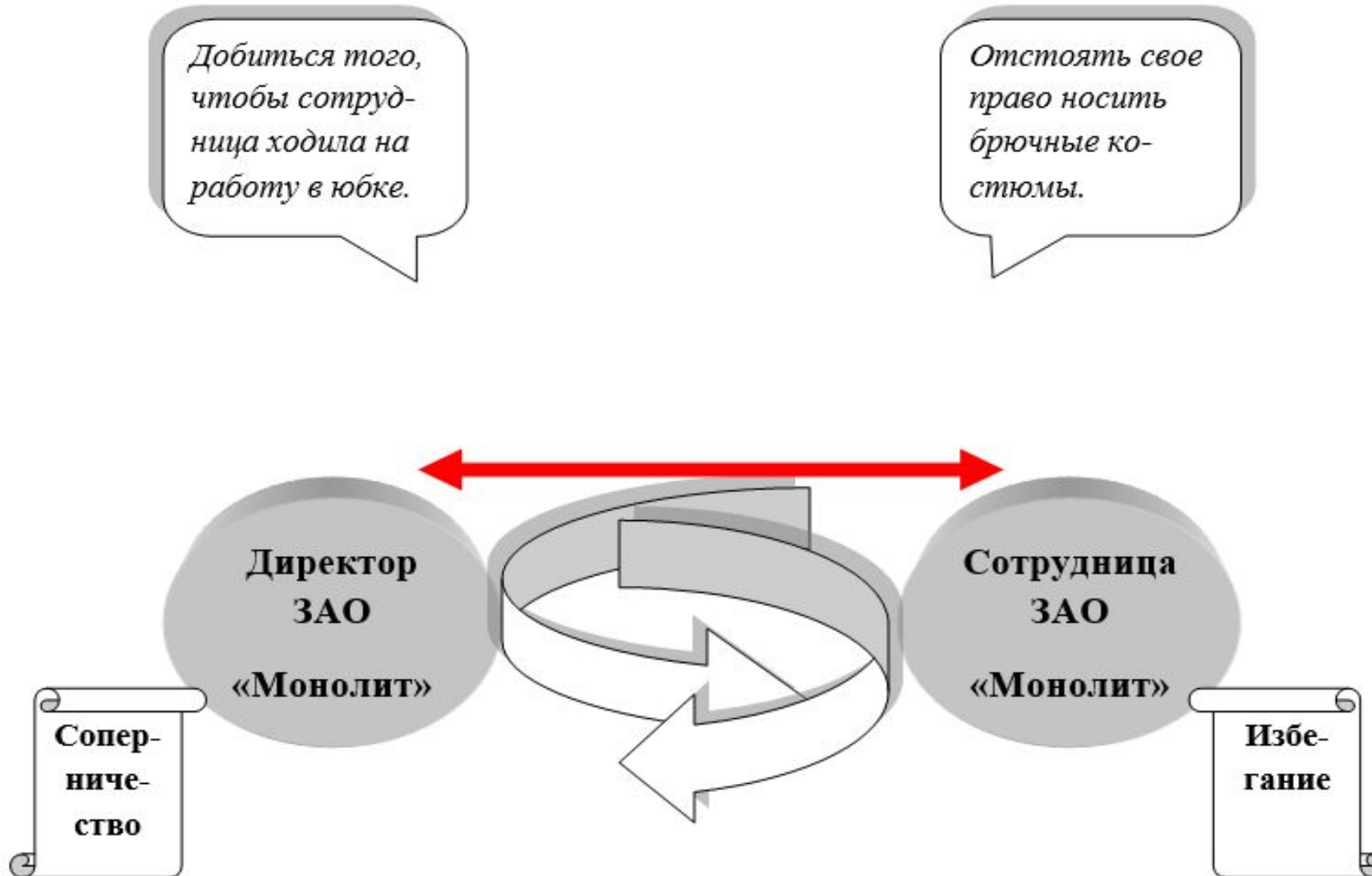
**Объект конфликта:** претензии директора, которые являются для него значимыми, а для сотрудницы необоснованными.

**Предмет конфликта:** гендерные стереотипы, на основе которых у директора смешались представления о роли сотрудницы как женщины, которая должна ходить в юбке, и как работницы, которая должна выполнять порученные ей обязанности. Директор организации не смог разграничить в своем сознании две роли и сохранить гендерную нейтральность, в результате чего и произошел конфликт.

**Причины конфликта:** гендерные стереотипы, под воздействием которых у директора смешались гендерная и профессиональная роль сотрудницы Ирины Артемьевой, в результате чего директор стал выдвигать требования, не относящиеся к трудовой деятельности.



# Модель конфликта





## Конфликт №3

### **Конфликт на заводе ООО «Алькор».**

**Субъекты конфликта:** с одной стороны директор завода ООО «Алькор», с другой – сотрудница ООО «Алькор».

**Объект конфликта:** обязанности, которые, по мнению директора, сотрудница должна выполнять только потому, что она женщина.

**Предмет конфликта:** гендерный стереотип о том, что женщина должна быть хозяйственной, готовить и убирать, что является ее главной задачей и дается ей без особого труда. Под воздействием данного стереотипа директор взвесил на сотрудницу дополнительные «женские» обязанности, чем вызвал недовольство сотрудницы и дальнейшую конфликтную ситуацию.

**Причины конфликта:** причинами данного конфликта выступают гендерные стереотипы, из-за которых директор нагружал сотрудницу дополнительными «женскими» обязанностями, что и привело к столкновению.

# Модель конфликта

*Желает добиться от сотрудницы выполнения «женских» обязанностей.*

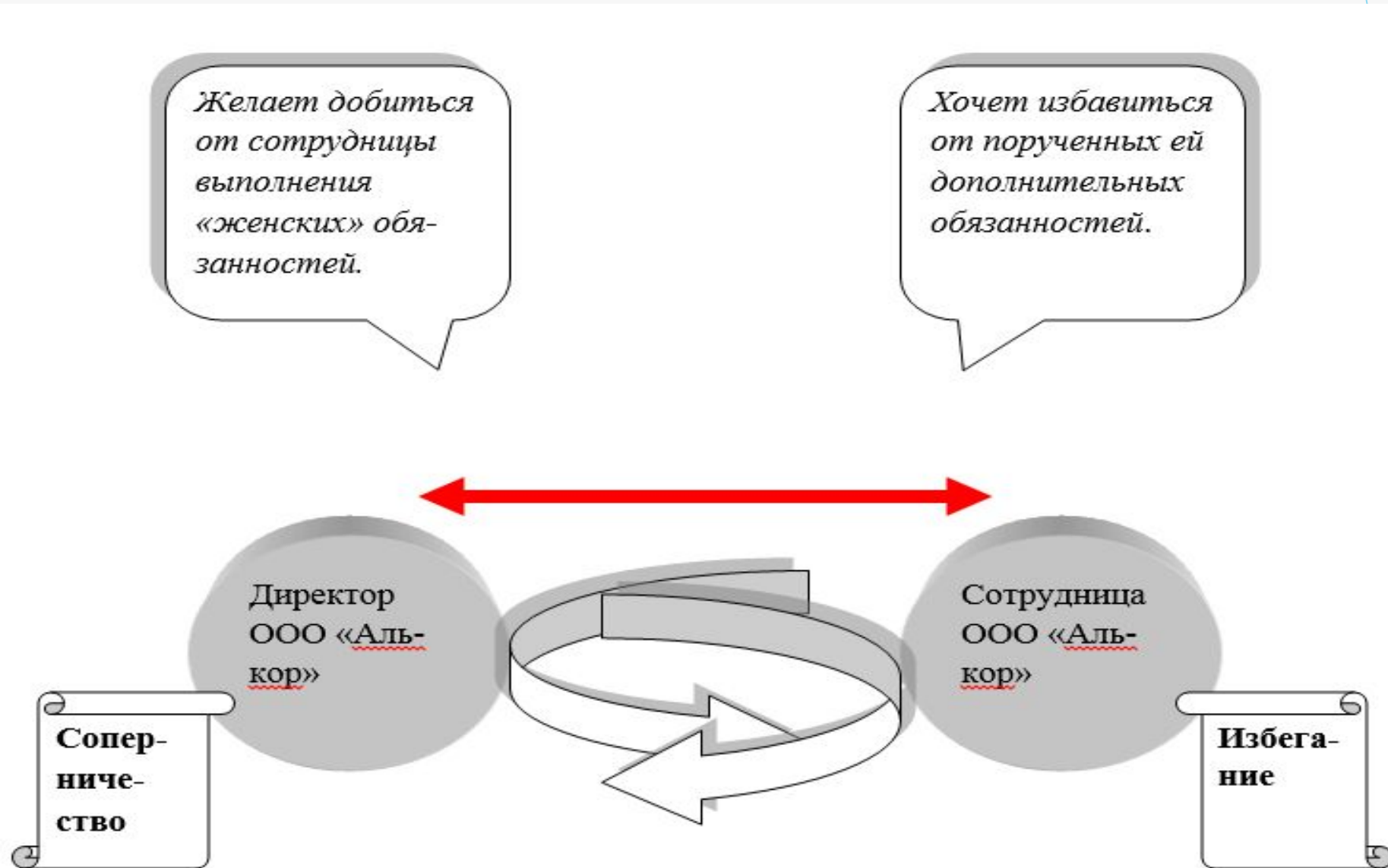
*Хочет избавиться от порученных ей дополнительных обязанностей.*

Директор  
ООО «Аль-  
кор»

Сотрудница  
ООО «Аль-  
кор»

Соперничество


Избегание



# Классификация конфликта

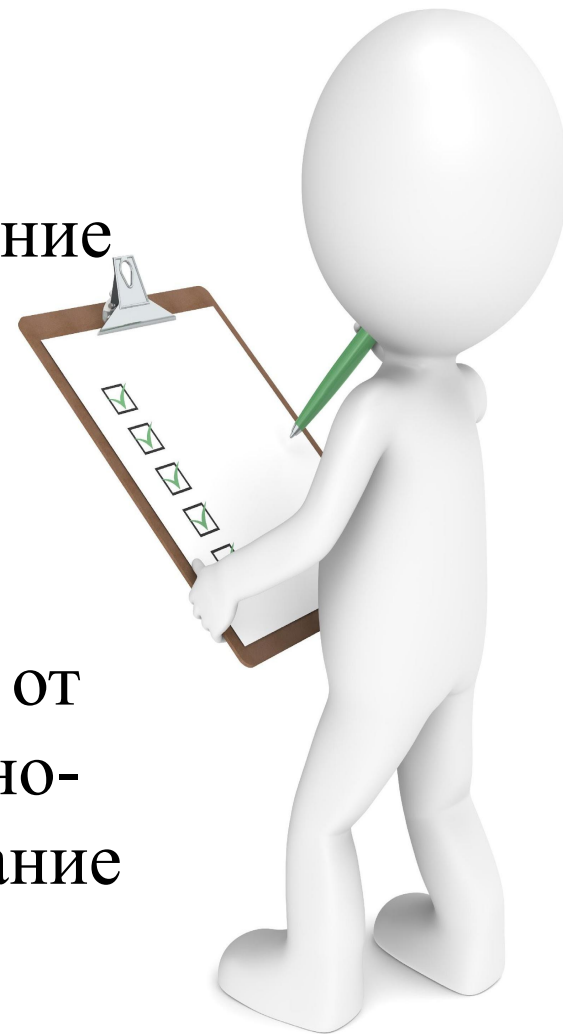
Основания классификации	Вид конфликта
По сфере проявления	Трудовой
По источнику возникновения	Гендерный
По длительности и интенсивности	Кратковременный, слабовыраженный
По вектору направленности	Вертикальный
По формам борьбы	Мирный
По причинам	Субъективный
По субъектам	Межличностный
По истинности и реалистичности в соответствии с классификацией М. Дойча	Ложный
По функциональной направленности	Деструктивный
По масштабности	Локальный

# Программа



**Цель программы:** профилактика и урегулирование конфликтов в трудовых организациях с учетом гендерных стереотипов.

**Ожидаемые результаты программы:** разрешение существующих и профилактика потенциальных гендерных конфликтов в трудовом коллективе, приобретение навыков конструктивного и бесконфликтного взаимодействия в коллективе, освоение новых моделей поведения, свободных от гендерных стереотипов, нормализация социально-психологического климата в коллективе, и создание дружественной атмосферы в нем.



**Спасибо за  
внимание!**

