

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 стерео-
ТИПОВ.

Направления социологического исследования



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».

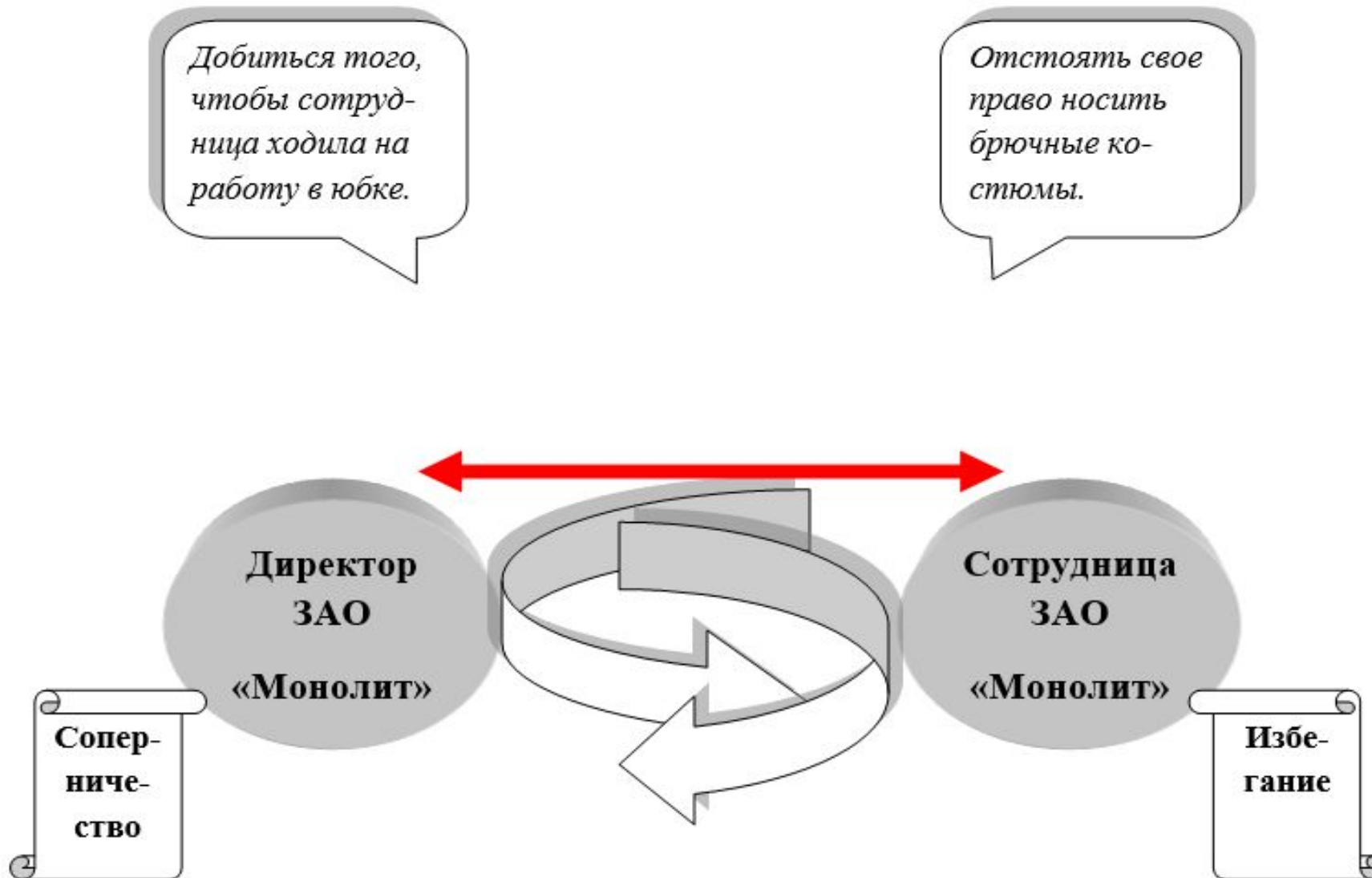
Субъекты конфликта: с одной стороны директор компании ЗАО «Монолит», с другой – сотрудница ЗАО «Монолит».

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».

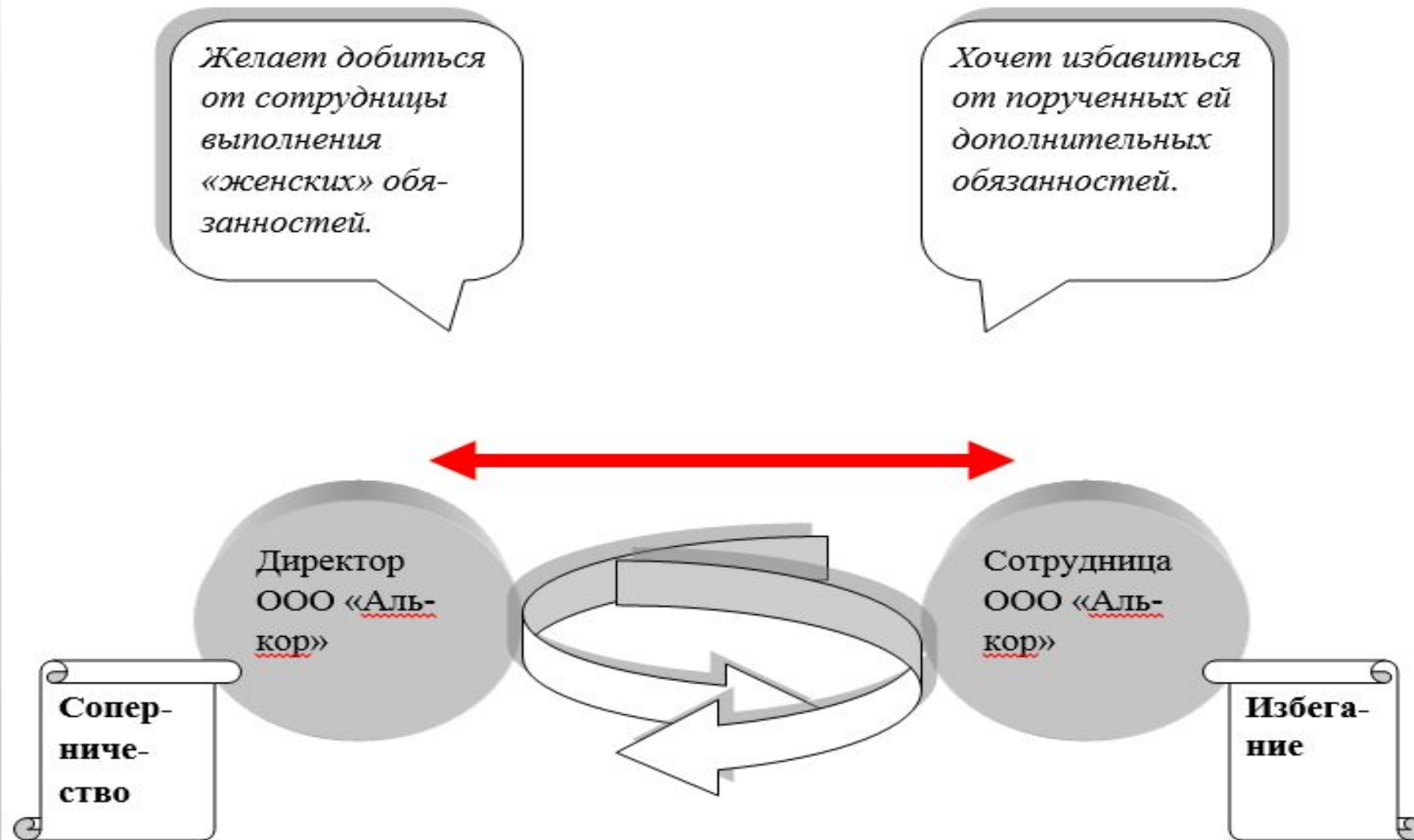
Субъекты конфликта: с одной стороны директор завода ООО «Алькор», с другой – сотрудница ООО «Алькор».

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



Классификация конфликта

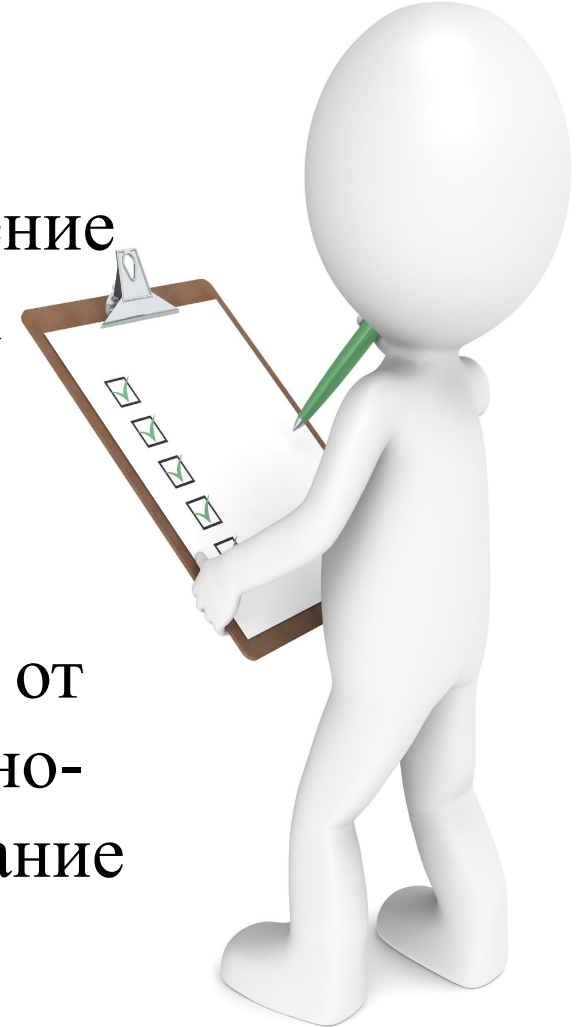
Основания классификации	Вид конфликта
По сфере проявления	Трудовой
По источнику возникновения	Гендерный
По длительности и интенсивности	Кратковременный, слабовыраженный
По вектору направленности	Вертикальный
По формам борьбы	Мирный
По причинам	Субъективный
По субъектам	Межличностный
По истинности и реалистичности 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!**

