

## ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Ганенко П. А.,

научный руководитель канд. филос. наук, доцент Дуреева Н.С.

*Сибирский Федеральный Университет*

Аспект - одна из сторон рассматриваемого объекта, то, как он видится с определённой точки зрения.

Гендер (англ. *gender*, от лат. *genus* «род») - социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. Это то полоролевое поведение, которое определяет отношение с другими людьми

Трудовой конфликт - разногласия между работодателями и работниками относительно оплаты, часов работы, условий труда, уровня укомплектованности персоналом или безопасности труда [3].

Гендерный конфликт - взаимодействие или психологическое состояние, в основе которого лежит противоречивое восприятие гендерных ценностей, отношений, ролей, приводящее к столкновению интересов и целей.

Объективные социальные причины конфликтов - из-за распределения обязанностей и лидерства, по поводу конкуренции на высокооплачиваемые и престижные рабочие места, участия во властных структурах и т. п.

Конфликтные противоречия возникают не между мужчинами и женщинами как таковыми, а между традиционными и новыми ролями представителей разного пола [1].

Стереотипные представления о личностных качествах мужчин и женщин у людей формировались на протяжении многих веков. Суть этих представлений сводится к тому, что представителей мужского пола принято воспринимать властными, независимыми. А женщин, наоборот, принято считать зависимыми, кроткими, слабыми. Рассмотрим, какое влияние оказывают личностные мужские и женские качества на профессиональную деятельность и карьеру.

В современном обществе сложилось представление, что определенные профессии являются либо мужскими, либо женскими. Таким образом, разделение труда по половому признаку в наши дни, как правило, отсутствует.

Женщины неохотно осваивают те сферы деятельности, в которых преобладают мужчины, работая, в основном, в непроизводственной сфере, где труд связан с выполнением обслуживающих функций, считается малопрестижным и малооплачиваемым. Многие из них не хотят осваивать «мужские» профессии, так как лучше чувствуют себя на «женской» работе, которая им знакома на бытовом уровне, к которой они лучше подготовлены [4].

Меньшая занятость женщин в традиционно мужских профессиях обусловлена и тем обстоятельством, что их не принимают на работу, считая менее ценными работниками по сравнению с мужчинами. Но в то же время, дискриминации по половому признаку при приеме на работу подвергаются и мужчины, если они устраиваются на «женские» должности.

Факторами, препятствующими работе женщин в «мужских» коллективах, является негативное отношение сослуживцев-мужчин к их коллегам-женщинам.

Свою профессиональную деятельность мужчины и женщины воспринимают по-разному, видя в ней источник удовлетворения разных потребностей. Так, большая часть женщин работает лишь ради денег, чуть меньшая часть руководствуется стремлением находиться в коллективе, а интерес к содержанию профессиональной деятельности проявляется только у немногих из них. Для мужчин же более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческий характер и результаты их

труда. На основании этого напрашивается вывод о том, что труд для мужчин, как правило, имеет большее значение, чем для женщин.

Что же касается профессиональной карьеры, то женщины устраивают ее значительно позже, чем мужчины. Из-за склонности мужчин к риску, они чаще, чем женщины, способны менять свою профессиональную карьеру.

Известно, что большинство мужчин полностью достигают статуса зрелости в сфере труда к 30 годам. Женщины же не перестают числиться новичками в профессиональном мире вплоть до достижения среднего возраста. Но даже у тех женщин, которые, как и мужчины, достигают профессиональной зрелости к 30 годам, происходит переключение интереса с достижения профессионального успеха на получение удовлетворения от личных отношений. В этом и заключается отличие женщин от мужчин, так как для последних карьера остаётся основной задачей и после 30 лет.

Успешной профессиональной карьере женщин мешает и имеющийся у них, так называемый, страх перед успехом. Во-первых, женщины считают, что успешная карьера способна привести к утрате ими женственности, к потере значимых отношений с социальным окружением. Во-вторых, женщины, испытывая вину перед детьми и мужем, на подсознательном уровне отказываются от профессиональной карьеры, не стремясь достичь большего успеха по сравнению с их мужьями. Успех в профессиональных и личных отношениях, по мнению женщин, совмещать невозможно [2].

Но страх успеха возможен и у мужчин, когда род их деятельности не соответствует их гендерной роли. Мужчины даже больше боятся успеха, чем их коллеги женского пола. Страх успеха может появиться у мужчин также в тех случаях, когда они не хотят вызвать зависть своих сослуживцев, нарушить дружеские отношения с ними.

Вся совокупность вышеизложенных обстоятельств, в конечном счете, ведет к тому, что женщин-руководителей различного уровня управления значительно меньше, чем мужчин.

Сторонники традиционных взглядов на лидерство воспринимают женщин-руководителей менее компетентными по сравнению с мужчинами, но также и многие женщины не считают себя способными быть руководителями высшего звена.

При отборе на руководящую должность к женщине предъявляют более высокие требования, чем к мужчине. Чтобы стать лидером, руководителем, женщине приходится быть вдвое лучше мужчины, преодолевать больше препятствий, даже если она обладает большими знаниями в своей сфере деятельности по сравнению с мужчинами. Представителям мужского пола, конечно же, тоже зачастую приходится бороться за право занять руководящую должность, но у женщин эта борьба проходит сложнее и с меньшими шансами на успех.

В большинстве случаев тот факт, что женщины занимают меньше руководящих постов, обусловлен объективными обстоятельствами. Прежде всего, мужчины больше стремятся к самореализации в профессиональной деятельности, чем женщины. Также известно, что более высокие должности, как правило, достаются более компетентным работникам и т.к. их больше среди мужчин, то и руководящие должности достаются им соответственно чаще. Но в тех сферах профессиональной деятельности, где больше работает женщин, наблюдается высокая доля женщин-руководителей.

Зачастую, в достижении высокого уровня профессионализма женщинам мешает наличие семьи и детей. И это предубеждение возникло не на пустом месте, а отражает накопленный многими поколениями опыт, показывающий, что женщины чаще, чем мужчины, вынуждены прерывать свою работу из-за беременности или ухода за больными детьми. Поэтому на руководящую должность назначаются только те женщины, которые неоднократно подтвердили свою преданность делу. Хотя, такой же критерий существует и для назначения на руководящую должность мужчин. И на самом деле, по статистике, среди женщин-руководителей большинство незамужних и бездетных, а мужчин-руководителей, наоборот, больше женатых и имеющих детей.

Женщины пользуются своим умением общаться и руководят не так, как мужчины. Мужчины-руководители воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, поощряя за оказанные услуги или наказывая за некачественно выполненную работу, женщины же руководят так, чтобы подчиненные стремились преобразовать свои интересы с учётом интересов других работников. Руководство подчиненными женщины связывают со своими личными качествами – обаянием, контактностью, умением общаться и интенсивно трудиться, а не с занимаемой должностью.

Основной характеристикой «женского» стиля управления является активное взаимодействие с подчиненными, которых приглашают к участию в управлении фирмой, с которыми делятся властью и информацией, у которых пробуждают интерес к выполняемой работе. Женщины-руководители способны устанавливать высокие деловые отношения не только с женщинами, но и с мужчинами-подчиненными. Женщины-руководители наравне с мужчинами способны мотивировать подчиненных на сверхдостижения. Этот стиль руководства обозначается чаще всего как демократический. Работники видят, что руководство доверяет им и в результате возрастает преданность подчиненных делу. Более демократический настрой женщин-руководителей обусловлен тем, что они стремятся завоевать признание у скептически настроенных к ним подчиненных.

В принципе, ничего специфически женского в демократическом стиле руководства нет. Поэтому следует говорить не о женском стиле, а о том, что женщины чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Мужчины же более склонны пользоваться авторитарным стилем руководства, но это не исключает использования ими и демократического стиля, так же как женщинами – авторитарного.

Что же касается принятия управленческих решений, мужчины-руководители заранее представляют ситуацию, проигрывают в уме всевозможные варианты разрешения проблемы или конфликта. Они способны выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуации, так и в перспективе, что проявляется в соответствии получаемых результатов принятым целям. Но, сталкиваясь с непредвиденными обстоятельствами, мужчины иногда заходят в тупик, не зная, как себя вести в неожиданно сложившейся ситуации. Поведение же женщин-руководителей иное, они не строят жестких планов и при возникновении каких-то новых условий легко меняют линию поведения в соответствии со сложившимися обстоятельствами. Именно поэтому женщина-руководитель всегда непредсказуема и ее поведение всецело зависит от того, в каких условиях она оказывается [5].

1. <http://www.owl.ru/gender/047.htm>
2. <http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962>
3. <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
4. <http://www.moluch.ru/conf/psy/archive/33/1916/>
5. <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=473166>