

УДК 658.3: 316.46

К.А.Красильникова (5 курс, каф. УМО), В.Л.Леонтьева, к.т.н., доц.

## ЛИДЕРСТВО: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

В древности один мудрец от имени мужчин сказал: «Мы правим миром, а женщины – нами». Сегодня на рубеже третьего тысячелетия это высказывание приобретает новый смысл, поскольку в последнее время отмечается значительное укрепление позиций женщин в системе общественных отношений.

Актуальность данной проблемы вызвала развитие гендерной экономики, одного из наиболее молодых направлений экономической науки. Гендерная экономика анализирует различия в экономическом положении мужчин и женщин и причины их возникновения. Термин «гендер» в отличие от термина «пол» является амбивалентным и наиболее точно может быть переведен как «социальный пол», так как акцентирует внимание на социальных, а не биологических различиях между полами.

Необходимость исследования гендерных аспектов менеджмента обусловлена динамичным проникновением женщин в управление экономикой, появлением новой социальной группы «деловых женщин».

Для России гендерные проблемы в экономике, в частности, участие женщин в управлении, достаточно актуальны. В первую очередь, это обусловлено демографическими факторами: на протяжении многих десятилетий отмечается преобладание женского населения.

Женщины, представляя большую половину электората, заметно влияют на общественный выбор. В последние годы они проникли в политическую среду, которая как никакая другая требует высокого профессионализма и ответственности. В экономике возникли новые сферы и формы занятости, связанные с развитием информационной и рыночной инфраструктуры, где женщины занимают достойное место.

Известно, что положение женщины в обществе зависит от принятых в данной среде полоролевых стереотипов поведения, от традиционных для данного социума культурных, психологических и социальных стандартов. У нас принято различать традиционно мужские и женские роли – профессии, должности, сферы деятельности. Это деление, как правило, носит традиционно-бытовой, а не научно обоснованный характер, поскольку в большинстве случаев никак не связано с особенностями женской психики и интеллекта.

В современной отечественной теории и практике менеджмента женщине отводится весьма скромная роль. Женщины рассматриваются, скорее, как группа со специфическими интересами, чем как большая половина общества. Можно утверждать, что в нашей экономике сложилась гендерная асимметрия, приведшая к скрытой дискриминации женщин в сфере управления.

Весьма характерным для общественного мнения является то, что каждое новое появление женщины на уровне высшего руководства представляется чуть ли не как сенсация. При этом сама личность женщины вызывает повышенный интерес и воспринимается более критично, чем любой мужчина. Поистине горькая правда заключена в афоризме, что по сравнению с мужчиной женщина должна быть вдвое лучше, чтобы добиться вдвое меньшего.

Скрытая дискриминация женского пола отчетливо прослеживается при анализе управленческой литературы, где гендерный аспект занимает явно подчиненное положение. В подавляющей части трудов отечественных и зарубежных экономистов как-то само собой подразумевается, что менеджер, специалист или подчиненный – обязательно мужчина и оценка поведения личности, анализ управленческих ситуаций, рекомендации по разработке

управленческого решения, по этикету и прочему даются именно с мужских позиций. При этом особенности реакции женщины на внешнюю среду, мотивация ее поступков, личностные характеристики либо вообще замалчиваются, либо рассматриваются крайне ограниченно, в виде исключения из общепринятых правил. И даже президентская программа повышения квалификации управленческих кадров за рубежом практически полностью ориентирована на мужчин.

Позиция женщин в этом вопросе двойственна и зависит в основном от личности, среды, образования, семейного положения, достатка и прочих факторов. Многие женщины живут главным образом для семьи и дома, а служебная деятельность для них – лишь способ поддержания семейного благосостояния. Наряду с этим значительная часть женщин стремится к достижению высокого социального статуса, успеха, карьеры, получению удовлетворения от профессиональной деятельности.

Женская любовь и преданность своему делу, оптимизм, творческое начало и стремление к созиданию способны сделать женщину достойным деловым партнером мужчины. Можно надеяться, что именно Россия с ее менталитетом и традиционным уважением к женщине – матери, труженице, продолжательнице рода – будет искать и находить новые гендерные модели управления ради своего будущего процветания.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента// Менеджмент в России и за рубежом. –2001. – №2.
2. Новочадов В.Л. Гендерные аспекты руководства коллективом// Топ-менеджер. – 2004. – №5.