

УДК 159.922

И.В. Матюхина (4 курс, каф. УМО), В.Л. Леонтьева, к.п.н., доц.

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В современной России все чаще на первый план выходит вопрос «гендера» в управлении персоналом. К сожалению, уровень культуры менеджмента у нас еще не так высок, как в странах Европы и США, но существует устойчивая тенденция к увеличению научного интереса к данному вопросу и за последние несколько лет число исследований значительно возросло.

В российском демократическом обществе законом декларируется равенство полов: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» (Конституция РФ, Глава 2, статья 19, пункт 3), но на практике часто можно столкнуться с гендерной асимметрией, правила и нормы в этой области носят противоречивый характер. Социальные стереотипы оказывают существенное влияние и на профессиональную деятельность, определяя конкретные роли для мужчин и женщин.

Нередко общественные системы, с их мужским доминированием, вынуждали женщин чувствовать себя зависимыми и несостоятельными, и до сих пор, например в странах третьего мира, роль женщины ограничивается функцией «домохозяйки». Женщины пытались добиться равенства с мужчинами в сфере труда, доступа к медицинскому обслуживанию, оказания социальных услуг и социальной защиты, в вопросах миростроительства, в семье, в бизнесе. По большому счету им это удалось.

Физиология и антропология подтверждают внешние и внутренние физические отличия мужчин от женщин. Они связаны со строением тела, внутренних органов, особенностями развития организма. Различаются рост, масса тела мужчин и женщин, а также частота сердечных сокращений, обмен веществ, количество вырабатываемых железами гормонов. Но существуют и другие признаки, которые делают женщин непохожими на мужчин и мужчин не похожими на женщин. Большая их часть лежит в области психологии и представляет собой разное видение мира, разное представление об одних и тех же вещах, разные взгляды на одинаковые события.

Очень важно учитывать специфику интересов и мотивов, связанных с трудовой деятельностью, разных половозрастных групп работников. Мужские и женские ценности различны. Женщины более склонны к сотрудничеству, поддержке, налаживанию комфортных взаимоотношений, а мужчины – к соревнованию, достижению личного успеха, решению конкретных задач, разделению личного и профессионального.

Мужчины и женщины по-разному ведут себя при решении проблем, на переговорах, под влиянием стресса, если не справляются с поставленной задачей и т.д. Мужчины рациональны и логичны, ориентированы на результат. Женщинам присуща меньшая амбициозность, они менее склонны достигать «победы любой ценой», эмоциональны, способны функционировать в ситуациях неопределенности. В отношении коммуникаций способности мужчин и женщин неодинаковы. Женщины начинают говорить раньше, могут делать это дольше. Можно выделить некоторые приоритетные потребности гендерных групп и мотивационные факторы, которые в большей или меньшей мере влияют на сотрудников обоих полов.

Роль «кормильца» семьи заставляет мужчин ориентироваться на материальные, первичные потребности (деньги), но в том же время это один из способов добиться власти, признания, уважения, влияния, удовольствия. Мужчины заводят разговор о проблеме, только если могут предложить решение, считают, что краткость формулировок

свидетельствует о профессионализме. Т.о. мужчины склонны передавать только факты, а женщины – еще и чувства. Мужчины невнимательно относятся к деталям. Мужской мозг может выполнять только одну задачу одновременно, поэтому им легко представить ситуацию в целом. Женщины запрограммированы на выполнение нескольких функций сразу.

В процессе мотивации персонала, используя знания о различиях между мужчинами и женщинами, руководитель может более гибко влиять на ситуацию и, избегая ненужных конфликтов, добиваться поставленных целей. Менеджер, при работе с персоналом, должен учитывать гендерные особенности и поощрять персонал тем, что сотрудник считает для себя ценным. Ориентация женщин на материальные потребности на сегодняшний день тоже сильна, но это скорее стремление удовлетворить потребности, соответствующие низшей ступени пирамиды Маслоу (базовые физиологические потребности), чем потребность в самореализации.

Как для мужчин, так и для женщин важными мотивирующими факторами являются стиль руководства, статус рабочего места, карьерные возможности. Женщины стремятся к психологическому комфорту в коллективе, важны доверие, взаимная помощь. Мужчины напротив не уделяют такого пристального внимания эмоциональной стороне.

В условиях экономической и социальной нестабильности, женщины более склонны уделять внимание таким факторам, как устойчивость положения предприятия и перспектива стабильной занятости. Мужчин меньше волнуют вопросы гарантии работы, получения пенсии и социальных благ.

Проведенные выше факты показывают, что различия в мотивации между гендерными группами заметны и значительны. Мужчины и женщины живут в разных мирах, для них приоритетны разные ценности, действуют они, следуя разным жизненным правилам. Мужчина и женщина могут быть рассмотрены не только с точки зрения различий, но и с точки зрения взаимодополняющих элементов в организации. Вряд ли стоит искусственно пытаться сгладить половые различия, скорее лучше использовать свойство «эмерджентности», полученное в результате их объединения.

Подробно изучив особенности мотивации мужчин и женщин, руководитель сможет создать наиболее эффективную систему мотивации в организации.