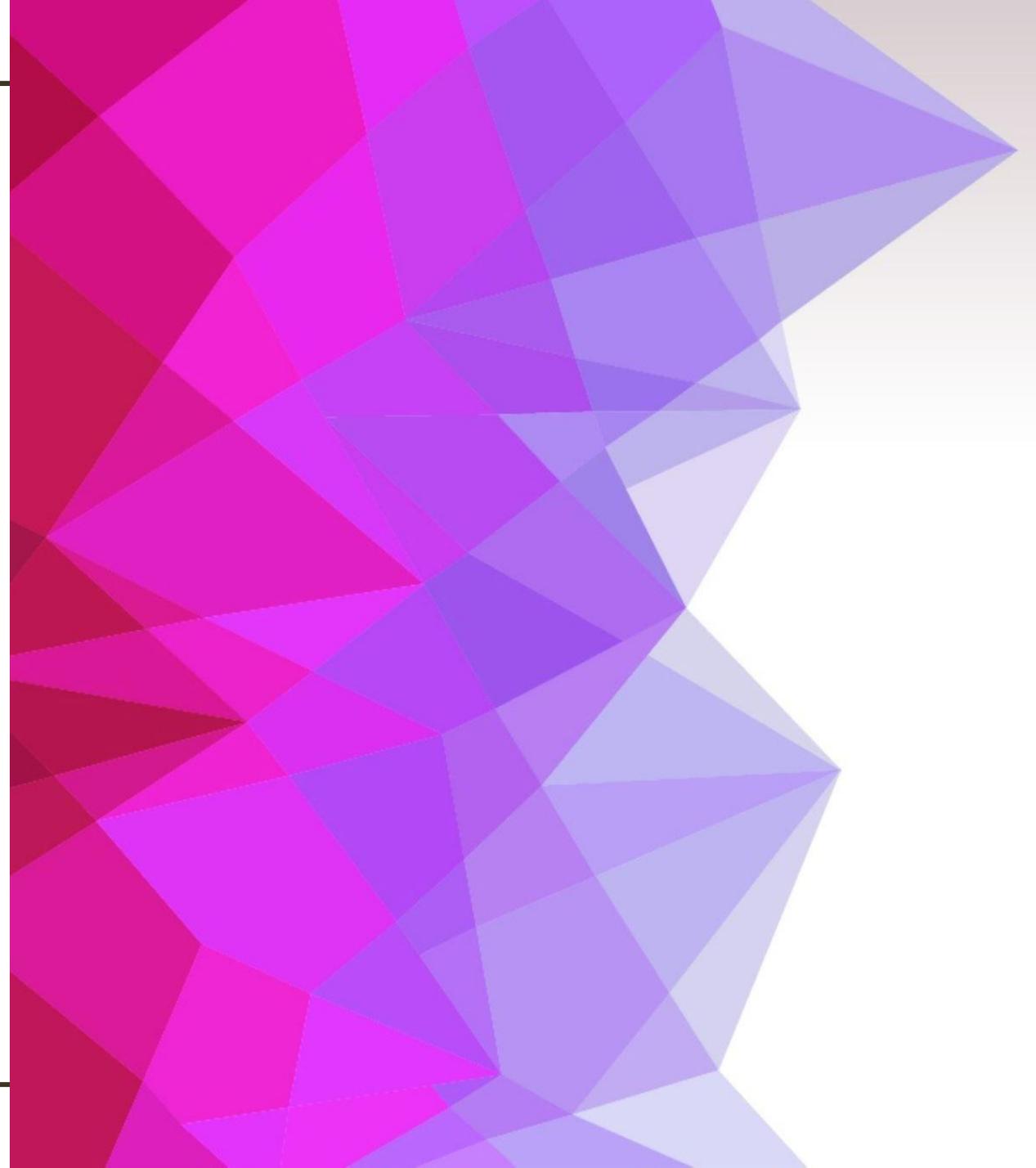

ФГБУ Высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ
УПРАВЛЕНИЯ

Факультет экономики и финансов

Гендерные особенности в менеджменте

Подготовила
Студентка 2 курса Менеджмента
группы МН-3-20-02
Жувагина Мария

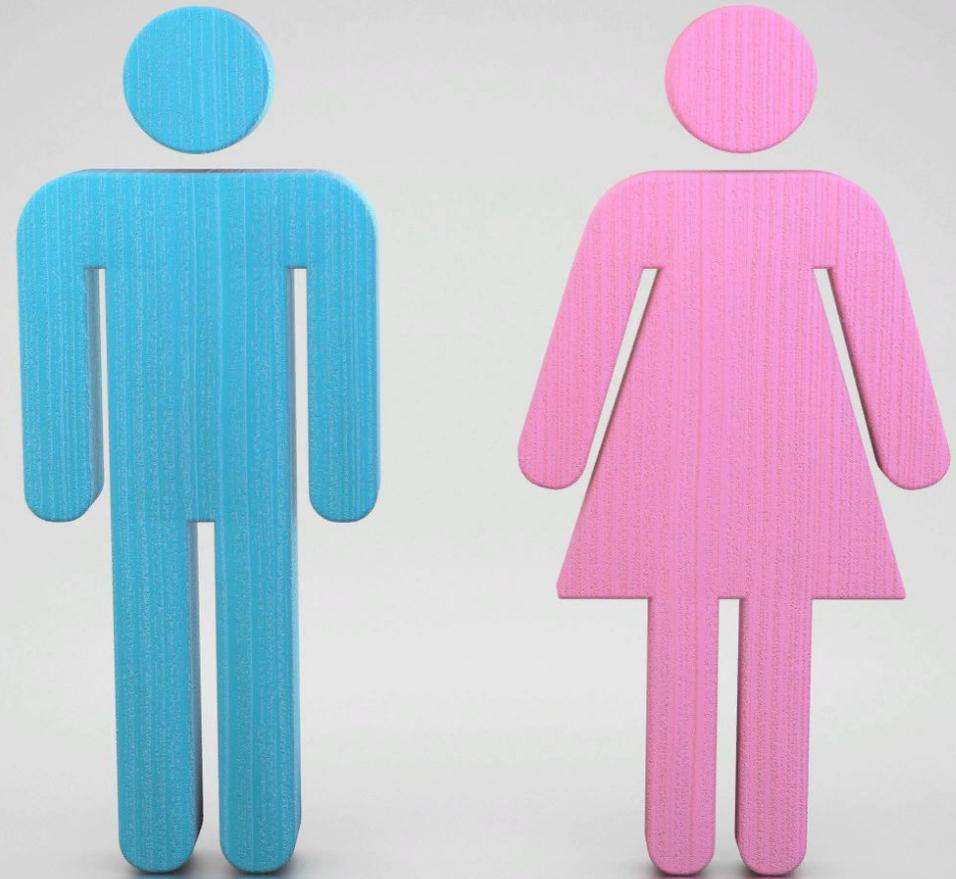




Гендер - это совокупность социальных ожиданий относительно поведения, рассматривающегося как соответствующее для мужчин и женщин.

Это социально формируемые особенности мужественности и женственности. Гендер - это роли и стереотипы, которые общество приписывает половым различиям, то, во что общество превращают анатомические и физиологические различия людей».

Понятие социального пола концентрирует внимание на социально сконструированных различиях между мужчинами и женщинами. В современной западной социологии этот термин отражает не только индивидуальную идентификацию и личностные характеристики, но культурные стереотипы и идеалы маскулинности и феминности, половое разделение труда в социальных институтах и организациях. Первая структура сформирована природой, вторая сконструирована обществом с помощью законов, морали, традиций, ритуалов, религии, искусства, литературы и т.д





Кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства нет, однако выявляют ситуационную специфику его проявлений - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других - женщины. Несмотря на большую «ситуативность» женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком «рисковых» стратегий. Многие мужчины-менеджеры, работающие под началом женщин, удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления.

Выделяют две противоположно направленные модели женского управления:

«Железная леди» - холодна, авторитарна, самоуверенна и хорошо знает о своей силе;

- отвергает дискуссии и обмен мнениями как неэффективное средство;
- строга и требовательна к подчиненным;
- в системе мотивации опирается на наказания
- от подчиненных ожидает дисциплины и уступчивости
- ценит в них главным образом, профессиональные способности.

«Старшая сестра» - опирается на коллективные формы принятия решений;

- поощряет дискуссии и полемику;
- предпочитает, чтобы рядом с ней работали сильные коллеги;
- благосклонна к подчиненным;
- ценит в своих сотрудниках чувство единой команды.
- важны не только профессиональные, но и моральные, психологические качества работников.
- не приемлет интриг;
- развивает гласность, конструктивную критику;
- в системе мотивации делает упор на вознаграждения;
- поощряет новаторство и творческий подход к делу.



Характеристики	Мужчины	Женщины
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Основа решений	Рассудочность	Чувственность
Характер	Замкнутый	Открытый
Отношение к внешнему миру	Реалистичное	Идеализированное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно-логический	Наглядно-действенный
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Пониженные	Повышенные
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	Возбуждающее
Реакция на критику	Агрессивная	Спокойная

- Основан на борьбе за выживание
- Ориентирован на действия по должностной инструкции
- Предусматривает широкий обмен информацией для получения власти
- Благоклонен к концентрации властных полномочий
- Основан на обязательном получении результата деятельности
- Допускает эмоции в непроизводственных отношениях
- Предпочитает в качестве основы формальные отношения (дистанцию)
- Более заботится об укреплении своих позиций
- Проявляет напористость, готовность рисковать и конфликтовать, соперничать
- Препятствует делегированию власти.
- Ревниво относится к чужим достижениям.



- Основан на взаимоотношениях
- Ориентирован на доверие
- Предусматривает широкий обмен информацией для поддержания отношений
- Благоклонен к разделению властных полномочий
- Основан на ожидании расчетного результата деятельности
- Допускает эмоции в отношениях
- Предпочитает в качестве основы неформальные отношения
- Проявляет способность к объединению, открытому общению, мотивации.
- Средний уровень напористости, готовности рисковать и конфликтовать, соперничать
- Лояльно относится к чужим достижениям, если они не касаются их личности

1. Причина конфликта в мужском трудовом коллективе - свойственное сильной половине стремление к *соперничеству, конкуренции*. Вступление в конфликт для женщины - чаще всего *защитная реакция*, вызванная желанием сохранить работу, положение в обществе.

2. Мужчины более склонны к конфликтам, которые связаны с выполнением профессиональных *обязанностей*. Женщины, как правило, чаще конфликтуют на *личной почве*.

3. Источники возникновения конфликтов в мужской среде - *производственные проблемы, перспективы роста*, неожиданное *расширение* круга выполняемых *обязанностей*. Осложнения межличностных отношений в женском коллективе могут быть вызваны *условиями работы* (распределение премий, отпусков, график работы).

4. Конфликты в мужских коллективах протекают *открыто*: как вызов, протест против лидера, иерархии или нарушения правил игры. В женских организациях течение конфликта более *скрыто*, с использованием сплетен, злословия, мелких пакостей за спиной.

5. Фаза разрешения противоречия в мужской организации наступает в момент, когда отношения конфликтующих сторон начинают *влиять на результат работы*. Эскалация конфликта в женском коллективе также заметно ухудшает результаты совместной работы, но на это мало кто обращает внимание: *главное, сильнее досадить сопернице*.

Выводы:

