

На правах рукописи

1 Лиджеева 1

ЛИДЖЕЕВА Галина Павловна

**ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ
НА ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
СОВРЕМЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Специальность 22 00 08 – Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Волгоград – 2007

Работа выполнена на кафедре общественных и естественнонаучных дисциплин КТИ ГОУ ВПО «Пятигорский государственный технологический университет»

- Научный руководитель · доктор исторических наук, профессор
Буров Алексей Никитович
(Волгоградский филиал ГОУ ВПО
«Российский государственный
торгово-экономический университет»)
- Официальные оппоненты доктор социологических наук, профессор
Байдалова Ольга Васильевна
(ФГОУ ВПО «Волгоградская академия
государственной службы»)
доктор философских наук
Бадмаев Валерий Николаевич
(ГОУ ВПО «Майкопский
государственный технологический
университет»)
- Ведущая организация ФГОУ ВПО «Санкт -Петербургский
государственный университет»

Защита состоится 14 ноября 2007 г в 14 часов на заседании Диссертационного совета Д 502 002 01 при ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы» по адресу. 400131, Волгоград, ул Гагарина, д 8

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы» по тому же адресу.

Автореферат разослан «12» октября 2007 г

Ученый секретарь

диссертационного совета



Олейникова Е Г

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Масштабные социально-культурные, экономические и политические изменения в российском обществе, вызванные реформаторскими процессами постсоветского периода, привели к изменению статусных позиций различных социальных групп и категорий граждан. Происходящие перемены – изменение положения женщин и мужчин в экономике, политике, в социальной сфере и пр., отраженные в гендерном сознании, привели к появлению новых видов гендерного поведения, формированию новых форм гендерного взаимодействия, вследствие этого изучение гендерных отношений становится одним из элементов осмысления социальных преобразований в России.

Развитие рыночных отношений в России способствует смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако отношения в сфере управления, как никакие другие, остаются под влиянием социальной и культурной инерции, многих патриархатных стереотипов. Все это обуславливает значимость и актуальность изучения управления с позиций гендерной теории, требует выработки адекватной политики в области руководства предприятиями, как на институциональном уровне, так и на уровне субъектов хозяйственно-экономической деятельности.

Исследовательский интерес к изучению теории и методов управления с позиций гендерного подхода основывается на том, что именно через функцию управления, с одной стороны, может обеспечиваться сохранение и закрепление традиционных гендерных стереотипов в сфере труда, а с другой стороны – инициироваться становление и развитие новых, гибких, гендерно-сбалансированных моделей руководства, формирование эгалитарных взглядов и представлений о месте и роли женщин и мужчин в социально-трудовой сфере.

Кроме этого, изучение гендерных аспектов управления выступает как неременное условие научного анализа тенденций изменения ген-

дерной системы в целом Исследование этой проблемы, соответственно, является актуальной задачей социологии гендерных отношений. Таким образом, в условиях трансформации российского общества назрела объективная необходимость научного осмысления и детального рассмотрения в теории и практике тех гендерных изменений, которые происходят в сфере управления.

Игнорирование гендерных различий везет к кризису управления, созданию и накоплению социальных противоречий, что в итоге сказывается на эффективности как самого управления, так и производства и экономики в целом.

Возникает насущная необходимость рассмотрения процессов, протекающих в социально-трудовой сфере во взаимосвязи с их носителями, активными субъектами, что детерминирует интерес к гендерной проблематике, предполагает коррекцию приоритетов и акцентов исследований гендерных аспектов управления.

Разработка управленческой культуры с учетом гендерных различий позволит повысить эффективность управления в условиях современного предприятия, снизить гендерные противоречия в сфере функционирования производства и организаций. Разрешение гендерных проблем поможет избежать конфликтов в социально-трудовой сфере, что в итоге приведет к повышению качества труда, увеличит экономическую эффективность производства.

Для социологической науки исследования гендерных аспектов управления формируют новый подход к структурной организации профессиональных практик женщин и мужчин, к институциональным условиям социально-профессиональной регуляции гендерных отношений Данные положения обусловили выбор темы диссертации

Степень научной разработанности проблемы. Становление понятия «гендер» в европейской научной традиции началось со второй половины XX в. (С. Бэм, М. Мид¹, Э. Оукли). Разнообразные подходы

¹Мид М Взросление на Самоа, 1928, Пол и темперамент в трех первобытных обществах, 1935, Мужчины и женщины, 1949

к определению «гендера» развивались в рамках концепций, идущих от психоаналитической теории З Фрейда, структурно-функционального анализа Т Парсонса¹, социобиологических концепций Л. Тайгера, Р Фокса, философских идей феминизма С. де Бовуар, К Гиллиган, А Рич, Б Фридан² и др

Гендерный подход представлен исследованиями Д Зиммерманн, Г Рубин, К Уэст³ и др Феминистская традиция показала сложность и неоднозначность феномена «гендера», предложила сценарий, по которому осуществляется внедрение системы господства и подчинения, воспроизводящей гендерную асимметрию и дискриминацию Большое значение имеют работы Р Коннелла, Дж Лорбер, С Фаррелл и др авторов, представивших оригинальные подходы к рассмотрению гендера как процесса, результата, средства легитимизации разделений в обществе

В 80-90-е гг XX столетия в западноевропейской науке, помимо общих работ, появляются специализированные исследования, посвященные гендерным основаниям социальной практики (Ф Кастельс, Д Митчел), исследователи анализируют отношения между гендером и социальным государством Дж Буссмейкер, Д Кларк показали, что гендерный порядок конституируется властными отношениями Оригинальное направление придают исследованиям современные концепции, так или иначе затрагивающие гендерные отношения, в частности, работы У Бека, Э Гидденса, М Дугласа.

В начале 1990-х гг отечественная социология менеджмента и организаций получила новый импульс развития в связи с рыночной трансформацией российского общества, что в существенной мере способствовало актуализации, в том числе, гендерных аспектов исследова-

¹ Parsons T Age and Sex in the Social Structure // Parsons T Essays in Sociological Theory Pure and Applied - Glencoe, IL 1949 P 218-232

² Бовуар С де Второй пол С де Бовуар - М Прогресс, 1997 -832 с Фридан Б Загадка женственности Пер с англ -М Прогресс, Литера, 1993 -496 с

³ Уэст К, Циммерман Д Создание гендера [Текст] / К Уэст, Д Циммерман // Гендерные тетради Труды Санкт-Петербургского филиала Института социологии РАН Вып 1 - СПб, 1997 С 94-120

ний (А. Кравченко, Н. Лапин, А. Наумов, Т. Фокина, В. Щербина). Положение менеджеров в структуре общества исследовали В. Ильин, В. Радаев, О. Шкаратан¹, историческую перспективу в развитии управления дают работы В. Волкова, Е. Гимпельсона, А. Черных, организационную культуру и социокультурные факторы предпринимательства рассматривали А. Агеев, М. Грачев, Н. Зарубина, А. Наумов, А. Радугин, К. Радугин, С. Щербина.

Проблеме функционирования гендерных стереотипов в экономической сфере посвящены работы С.Г. Айвазовой, Т.В. Барчуновой, В.В. Бедриной, Л.А. Васюниной, Е.В. Кочкиной, Е.Б. Мезенцевой, Л.Л. Рыбцовой, Г.Г. Силласте², А.В. Темкиной³, Н.А. Шведовой, О.А. Хасбулатовой

Процесс становления гендерного подхода представляет определенный этап в развитии социогуманитарного знания. Как показывает анализ современных российских публикаций, посвященных социальным проблемам, концептуальные подходы исследований претерпевают достаточно быстрые изменения. В поле зрения сегодняшних гендерных исследователей находятся такие проблемы, как гендерная социализация (Н.К. Радина, Т.А. Репина), кризис маскулинности и феминности (Е.Ю. Мещеркина, И.Н. Тартаковская), характер распределения семейных обязанностей (Т.А. Гурко), репродуктивное право (Е.А. Балласва) и др.

Методология гендерного подхода способствовала открытию новых исследовательских лакун, отражающих воздействие модернизационных процессов на гендерные группы в сфере экономики, труда и занятости (Р. Анкер, Л.В. Бабаева, О.Г. Грелкина, И.Е. Калабихина, Е.Б. Мезенцева, Л.С. Ржаницына, С.Ю. Роцин⁴).

¹ Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. Учебное пособие. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 318 с.

² Силласте Г.Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы [// Г.Г. Силласте // Социологические исследования. - 2004. - № 9. - С. 77-86; Силласте Г.Г. Эволюция социальных позиций женщин в меняющемся российском обществе / Г.Г. Силласте // Социологические исследования. - 1995. - № 4. - С. 58-65.

³ Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования. - 2000. - № 11. - С. 15-24.

⁴ Роцин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. - М.: ТЭИС, 1996. - 134 с.

Социологический анализ влияния социальных практик на гендерные отношения, используя понятия «гендерный порядок» и «гендерный контракт», осуществляют Е А Здравомыслова, А А Темкина¹.

Л Д Бойченко, З А Хоткина² исследуют гендерную структуру через анализ статусно-ролевой системы.

Несмотря на широкий спектр исследований, которые могут рассматриваться в качестве научных оснований анализа гендера, социологическая перспектива институционализации гендерных отношений в сфере управления и менеджмента, представлена пока недостаточно

Теоретической и методологической основой исследования выступили теория социального конструирования П Бергера и Т Лукмана, драматургического интеракционизма И Гофмана, этнометодология Г Гарфинкеля, гендерный подход К.Уэста и Д Циммермана, социологические теории управления и организации При этом методология изучения проблемы исходит из принципов социального и экономического детерминизма и исторической преемственности

В работе использованы методы, выработанные и применяемые социологией в исследовании социальных явлений сравнительный анализ, статистический анализ, интервьюирование, анализ письменных источников

Цель исследования – выявить значение гендерных аспектов в управлении современным предприятием.

Достижение указанной цели достигается через постановку следующих задач.

- систематизировать теоретико-методологические основания исследования гендера в сфере социальных отношений,
- рассмотреть содержание гендерных отношений в социальной теории через концепцию дискурса;

¹ Здравомыслова Е А , Темкина А А Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования - 2000 - № 11 - С 15-24

² Хоткина З А Новый век - новые проблемы гендерные аспекты труда и занятости // Общество и гендер Материалы Летней школы в Рязани 1-12 июля 2003 года - Рязань Поверенный, 2003 - С 150-156

- выделить особенности гендерных отношений в системе структурно-функциональной организации российского общества,
- проанализировать проблему гендерного неравенства в переходной экономике,
- выявить способы оформления институциональных рамок гендерных отношений в сфере управления на основе анализа материалов эмпирических исследований,
- предложить эмпирико-теоретическую модель влияния гендерной ресоциализации на трансформацию управленческих моделей и практик

Объектом настоящего исследования явились гендерные различия и их влияние на формирование стратегии управления современным предприятием

Предметом исследования являются особенности мужских и женских моделей поведения в сфере управления

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили, помимо данных отечественных исследований, материалы социологического исследования, посвященного влиянию процессов гендерной ресоциализации на трансформацию управленческих моделей и практик руководителей организаций в Республике Калмыкия. В исследовании были использованы качественные методы сбора информации – слабоформализованные экспертные интервью

В ходе исследования было проведено 30 экспертных интервью с руководителями предприятий различных форм собственности Республики Калмыкия. В исследовании приняли участие 15 руководителей – мужчин и 15 руководителей женщин, занимающих посты в аппарате управления государственными и коммерческими организациями и предприятиями в течение не менее 5 лет

Экспертное интервьюирование предполагало сбор социальной информации по нескольким структурно-логическим блокам, касавшихся исследования особенностей «Я-концепций» и подходов респондентов к руководству, представлений экспертов о гендерных особенностях и

стилях управления, отличиях мужского и женского менеджмента и психотипа

Обработка материалов интервью проводилась с использованием процедур контент-анализа. Фокусы анализа включали в себя следующие основные направления:

- особенности мужского и женского стилей руководства, преимущества и ограничения,
- возможность, целесообразность и эффективность комбинированных методов управления,
- обусловленность выборов методов управления факторами ресоциализации.

Все названные направления анализа строились по возможности с учетом региональной специфики

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются комплексным использованием теоретических и эмпирических методов социологии, корректным применением положений о социальной структуре, социальных институтах и процессах. Результаты анализа проведенного эмпирического исследования соотнесены с известными экспериментальными данными отечественных ученых.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- Сформулировано представление о гендерной ресоциализации как источнике формирования новых норм профессионального поведения, расширяющих диапазон управленческих моделей – от культурно обусловленных для субъекта управления – до противоположных – характерных для представителей ассиметричной гендерной группы. Нерелевантность существовавших практик управления изменившимся подходам к оценке роли и места полов в социально-экономической жизни общества инициирует переоценку норм, регулирующих взаимодействие в сфере управления
- Расширено теоретическое представление об эффективных моделях менеджмента в управлении, адекватных условиям социальных

- перемен в обществе и меняющимся представлениям о преимущественно поло-ролевой обусловленности технологий и методов управления. Менеджмент во все большей степени стал терять свою «половую окраску», приводя к сближению мужских и женских технологий управления. Эффективные менеджеры обладают комбинированным, гендерно-уравновешенным репертуаром управленческих технологий и практик, демонстрируя смешанный тип лидерства, не делающий акцент на признаках пола
- Раскрыто влияние результатов корректировки «гендерного дисплея» на формирование более симметричного подхода руководителей организаций к оценке профессионально-психологических качеств работников-мужчин и работников-женщин. Ссылки на определенный пол зачастую «прочитываются» как социально-профессиональная и психологическая характеристика работника, скрытое предписание при любых обстоятельствах выступать в качестве объекта, а не субъекта профессионального поведения.
 - Выявлено значение недискриминативной гендерной ассиметрии как «этапного состояния» на пути к гендерно-сбалансированным социальным отношениям. Эволюционирование в сторону гендерно-сбалансированных социальных стратегий, в том числе и в управлении, может осуществляться путем последовательных шагов в рамках следующего алгоритма: устранение любых проявлений гендерной дискриминации и сегрегации – соблюдение принципов недискриминативной гендерной ассиметрии – переход к системе гендерно-уравновешенных социальных отношений. Реализация указанной последовательности действий возможна как на макроуровне (государство), так и на уровне конкретной организации

Основные результаты диссертационного исследования автор формулирует как **положения**, выносимые на защиту:

- 1 Гендерное конструирование новых практик управления следует объяснять с точки зрения логики сближения двух полюсов: «мужс-

кого» и «женского» менеджмента Синтез элементов «мужского» и «женского» менеджмента в практике управления обеспечивает повышение его эффективности за счет компенсации ограничений, обусловленных женскими и мужскими типами лидерства в организации

2. Обращение руководителей организаций к комбинированным, гендерно-сбалансированным практикам управления обусловлено влиянием результатов вторичной социализации (ресоциализации), вызванной изменениями социально-экономических условий.
- 3 В настоящее время созданы предпосылки для формирования особого управленческого дискурса, который можно определить как гетерогенный набор эффективных концепций, практик, принципов
4. Достижение «гендерного баланса» возможно при соблюдении принципов недискриминативной гендерной ассиметрии с последующим переходом к системе гендерно-уравновешенных социальных отношений

Научно-практическая значимость работы. Материалы диссертации могут быть использованы для расширения, упорядочения и систематизации категориального аппарата гендерной социологии, для обогащения и развития методологической базы социологического исследования сферы управления, при разработке программ ресоциализации в условиях трансформационной экономики, а также при разработке общеметодологических, теоретических основ и совершенствовании государственной политики в сфере труда и занятости.

Апробация работы. Диссертация была обсуждена на заседании кафедры социально-гуманитарных и естественно-научных дисциплин КТИ (филиала) ГОУ ВПО «Пятигорский государственный технический университет» 27 апреля 2007 года и была рекомендована к защите.

Основные теоретические положения и выводы исследования нашли отражение в научных публикациях автора

Структуру диссертационного исследования составляют введение, три главы, включающие шесть параграфов, заключение, список использованной литературы и приложения, содержащие материалы диссертационного исследования

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность исследуемой темы, раскрывается степень ее научной разработанности, определяется объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость

В главе 1 **«Теоретико-методологические основания исследования гендера в сфере социальных отношений»** рассмотрены основные теоретико-методологические подходы к проблеме определения категории «гендер» в отечественной и зарубежной социологии, конкретизировано понятие «гендера», определены основные подходы к анализу гендерных отношений

В первом параграфе **«Гендер в системе структурно-функциональной организации общества»** диссертант анализирует методологические основания социокультурного конструирования образов «женщина» и «мужчина», показывает многоаспектность гендерных отношений в историко-философской ретроспективе

В диссертации приводятся основные концептуальные характеристики теорий, описывающих и легитимирующих модели «женщина» и «мужчина», обобщаются и систематизируются те символические коды, которые создают практики репрезентации

Автор показывает, как бинарные оппозиции европейской мысли вплоть до новейшего времени поддерживались двумя важными идеями. Первая из них – патриархальность как основа всех отношений. Вторая идея – индивидуализм, доминировавший в общественном сознании и специфически служивший продолжением патриархальной си-

стемы отношений. Длительный период истории женщины были формально и фактически отстранены от права владения и распоряжения собственностью, то есть оставались принципиально «другими»

История европейской интеллектуальной традиции, отражавшей все нюансы развития представлений о роли и месте полов, свидетельствует о наличии во всех концепциях двух аспектов. Во-первых, это постоянное отождествление природного, телесного, чувственного с женским началом. И, во-вторых, эксплицитное обесценение этих понятий и ассоциирующихся с ними аспектов бытия и способов познания.

Традиционный анализ истории, который отражал главным образом «историю мужчин» вряд ли мог изменить оценку роли полов. Потенциальный заряд для включения истории женщин в исторический канон несло смещение интереса исследователей с изучения идеологических построений на историю ментальностей, мировидений (Школа «Анналов» Л. Февра и М. Блока).

Принципиально важным при исследовании моделей «женщина» и «мужчина» явились классические теории Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Бейлза. Автор касается парадигмального поло-ролевого подхода Т. Парсонса, имплицитно признававшего биологический детерминизм ролей в социальном пространстве.

Обсуждение феномена «гендер» стало революционным событием XX в. Интерпретация моделей «женщина» и «мужчина» выстраивается на бинарных отношениях «власти – подчинения», «женственности – мужественности». Теоретический анализ с привлечением идей Г. Рубин, К. Уэст, Д. Зиммерманн и др. позволяет автору диссертации определить гендер как продукт представления и конструирования.

Решающую роль в формировании гендерной теории как принципиально новой научной парадигмы в исследованиях пола сыграл феминизм, выступивший как альтернативная философская концепция социального развития. Главной целью феминистских исследований природы женщины являлось снятие пресловутой дихотомии «женщина –

природа, мужчина – культура», выделение перспектив, с которыми связывается реализация «женского» в социальном пространстве.

Результатом феминистской критики традиционной западной науки и современного ей гуманитарного знания стало возникновение и институционализация «женских исследований». Традиционные дисциплинарные рамки академической науки не позволяли устранить дискриминацию женщины как объекта научного исследования. Феминистская критика указывала на имманентный европеизм и американским исследованиям андроцентризм, обнаруживавшийся через использование маскулинных атрибутов объективности, рациональности, строгости, имперсональности, свободы от ценностного влияния.

Однако, недостатком «женских исследований» выступала фиксация социальных функций мужчин и женщин, субстанциализация бинарной оппозиции «мужского» и «женского», что не позволяло «женским исследованиям» действительно участвовать в преобразовании социогуманитарного знания. Феминизм в своей сути обнаруживал явное противоречие, выражавшееся в противопоставлении требований женского равноправия – с одной стороны и признания особенности женской сферы – с другой.

В конце 80-х годов XX столетия исследователи постепенно перешли от критики патриархата и изучения специфического женского опыта к анализу гендерной системы. «Женские исследования» постепенно перерастают в гендерные, где на первый план выдвигаются подходы, согласно которым все аспекты человеческого общества, культуры и взаимоотношений являются гендерными. Наблюдается постепенный переход от акцента на «добавление женского фактора» в программы исследований и концептуализацию мужского доминирования к анализу того, как гендер присутствует и воспроизводится во всех социальных процессах.

Во втором параграфе «Дискурсивное поле гендерных отношений в социальной теории» показано, что смысл понятия «гендер», заключен, прежде всего, в идее социального моделирования или конструирования пола.

Социальный пол конструируется социальной практикой. В обществе возникает система норм, предписаний, ролей; соответственно возникает когнитивный ряд представлений о «мужском» и «женском» в определенной социальной общности

Гендер может быть представлен как продукт реализации властных стратегий. Воплощая в своих действиях ожидания, обусловленные гендерным статусом, индивиды конституируют гендерные различия и, одновременно, обуславливаемые ими системы господства и властвования. Осознание гендерной принадлежности – конституирующий элемент социальных отношений, основанный на воспринимаемых различиях между полами, а пол – это приоритетный способ выражения властных отношений.

Основными функциями гендерного дискурса являются, во-первых, конструирование символических границ между социальными группами, силами, атрибутированными по критерию пола и поддержание, таким образом, их коллективной идентичности, во-вторых, – способствование продуцированию между ними иерархических отношений, основанных на реализации властных стратегий.

Во второй главе «Гендерная проблематика в современном российском обществе» автор показывает процесс развития и институализации советского гендерного порядка, анализирует специфику и направленность гендерных отношений в современном российском обществе, рассматривает социально-политические и социально-экономические предпосылки инкорпорирования гендерной стратегии в социально-политическую практику и управленческие решения.

В первом параграфе «Гендерные отношения в аспекте взаимодействий социально-политических и социально-экономических структур общества» диссертант отмечает, что советское государство строило и институционализировало определенный гендерный порядок, где роли мужчин и женщин определялись в соответствии с требованиями идеологического характера. Равенство мужчин и женщин скорее «мо-

делировалось», в реальности же можно было говорить о полном нивелировании его идеи и практики

Воздействие на гендерные отношения осуществлялось через системы образования и воспитания, социального обеспечения, труда и занятости, репродуктивной, жилищной политики. Причем актуализировались исключительно те сферы гендерной проблематики, которые соответствовали целям и интересам государственной идеологии

В итоге были созданы условия, при которых женщине постоянно приходилось подчеркивать сходство с мужчиной, всячески следовать «мужским» сценариям и проектам жизненных стратегий. Положение же мужчины (как в семье, так и в сфере занятости, на рынке труда) принималось за эталон и корректировке не подлежало.

Деидеологизация общественно-политической жизни страны в начале 1990-х годов повлекла за собой определенные изменения. женщины получили более широкий доступ к таким сферам, как политика, бизнес; возрос уровень их участия в экономике. Происходившие перемены свидетельствовали о постепенном расширении границ традиционных стереотипных женских ролей. женщины стали более активно выходить во «внешнюю» сферу работы и общественно-политической жизни (в отличие от «внутренней», семейно-бытовой). В этот период гендерные отношения вступили в фазу реорганизации ценностей и приступили к поиску новых жизненных стратегий. Социальные роли мужчин и женщин начали все более сближаться, тем не менее, проблема неравенства и гендерной асимметрии в обществе не снята

Социальная модель и система социального регулирования, сложившаяся в современной России, не предусматривает инкорпорирования гендерной стратегии в социально-политическую практику и управленческие решения. В социально-политической и социально-экономической инфраструктуре реально не проявляется различие интересов, возможностей женщин и мужчин, сложившийся дисбаланс в гендерных отношениях

Гендерные различия в рамках социальных структур являются во мно-

гом не причиной, а следствием всех других гендерных диспропорций, в первую очередь экономических

Во втором параграфе «Проблема гендерного неравенства в переходной экономике» диссертант делает вывод о том, что переход страны в начале 1990-х годов на рыночные отношения, резкое ухудшение социально экономической ситуации и отсутствие у государства четко сформулированной социальной политики, привели к достаточно отчетливой и прагматичной демонстрации рынком труда методов «естественного отбора» при использовании труда женщин и мужчин. Постсоциалистическая система дифференцированной по полу организации занятости стала неадекватна новой жизни.

Как показывает проведенный диссертантом анализ, основное социальное противоречие, сложившееся в сфере занятости российских женщин, заключается в том, что, с одной стороны, рыночная модель позволяет свободно развиваться женской экономической инициативе, самостоятельности, независимости в выборе форм занятости. С другой стороны, в условиях перехода к рынку, принципиально отличных от сложившихся за советские годы норм, установок трудового поведения, женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. Женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев его снижать, становясь безработными, а затем переквалифицируясь, как правило, на формы занятости, не требующие ни образования, ни накопленных профессиональных знаний.

Иными словами, женская экономическая инициатива повсеместно вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин в сфере труда.

Существует ряд гипотез, объясняющих причины трудностей, стоящих перед женщинами в социально-трудовой сфере.

Первая основывается на представлении о том, что причины неуспеха женских карьер связаны с выработанными обществом стереотипами, делающими акцент на эмоциональности и зависимости (в отличие

от мужских, которые чаще атрибутируются с компетентностью и рациональностью), что противоречит активно внедряемому представлению о жесткости и индивидуальной независимости, как базовых качествах, должных отличать современного работника. Как следствие, женщины чувствуют себя дискомфортно на соответствующих позициях и предпочитают вообще не стремиться к ним.

Вторая гипотеза, базируется на утверждении, что причины кроются не в женщинах, а в организационных структурах, созданных мужчинами для реализации своих целей, в результате чего в них царит «гегемония патриархальной идеологии» (Х. Хартман, С. Валби), то есть материальный базис власти мужчин над женщинами заключается именно в контролируемом доступе к рабочим местам (которые сами по себе являются гендерно-нейтральными), а «права мужчин» всячески поддерживаются институционально.

Ряд отечественных исследователей, в частности И. Тартаковская, придерживаются точки зрения, согласно которой профессиональному продвижению женщин во всех сферах деятельности препятствуют обе группы причин, представленные как в первой, так и во второй гипотезе, глубоко укоренившиеся в отечественном типе организационной культуры.

Отсюда, показывает диссертант, следует, что *модели отношений в социально-трудовой деятельности, поддерживаемые гендерными стереотипами, напрямую связаны с таким феноменом, существующим в социальной реальности, как гендерная сегрегация, проявляющаяся в асимметричном распределении мужчин и женщин в различных структурах, отраслевых, профессиональных или должностных.*

Анализируя статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, данные ряда исследований отечественных авторов, диссертант пришла к выводу, что, хотя в целом среди занятых в формальном и неформальном секторах экономики женщины составляют примерно равную долю (соответственно 49% и 48%), в отраслевом аспекте состав работающих в неформальном секторе имеет более

существенные гендерные особенности. Так, в строительстве, относящемся к неформальному сектору, женщины составляют только 10%, тогда как в формальном их насчитывается 24%, на транспорте и в связи – соответственно 6% и 31%. Заметно ниже представительство женщин в неформальном секторе по сравнению с формальным в сфере финансовой деятельности, науки и научного обслуживания, здравоохранения, культуры.

В торговле и промышленности различия в гендерном составе работающих менее значительны – здесь удельный вес женщин в неформальном секторе ниже, чем в формальном по соответствующим отраслям на 1-8 процентных пунктов.

В сельском хозяйстве отмечается обратное соотношение – женщины в неформальном секторе составляют 50% против 35% в численности занятых в формальном секторе, аналогичное соотношение в жилищно-коммунальном хозяйстве, непроектных видах бытового обслуживания населения – 75% и 48%.

Сам по себе рынок труда в России ориентирован пока на удовлетворение потребностей экономики, в которой продолжается широкое использование неоправданно дешевого малоквалифицированного физического труда, требующего достаточно высоких физических и психоэмоциональных нагрузок. Все еще остается широко распространенной работа, связанная с вредными для здоровья или опасными для жизни условиями труда, что еще более ограничивает возможности для создания благоприятных условий сглаживания гендерных различий в труде.

Концентрация женщин в традиционных секторах экономики на относительно низко оплачиваемой работе ведет к сохранению, а в ряде случаев к увеличению разрыва в заработной плате мужчин и женщин. Наибольший удельный вес работающих с заработной платой ниже прожиточного минимума в социальных отраслях бюджетной сферы, где преимущественно заняты женщины.

Диссертант показывает, что наиболее важным фактором, влияющим на степень профессиональной сегрегации в будущем, является не то,

произойдет ли перемещение женщин в традиционно мужские секторы, как, например, добывающая промышленность, а то, произойдет ли увеличение доли мужчин в «традиционно» считавшихся женскими секторами, например – в сфере обслуживания

Пока что преобладающая модель гендерных отношений на рынке занятости воссоздает доминирование «мужского» и подавляет «женское».

Третья глава **«Институционализация гендерного подхода в управлении»** состоит из двух параграфов, в которых на основе анализа материалов эмпирических исследований рассматриваются способы оформления институциональных рамок гендерных отношений в сфере управления

В первом параграфе **«Актуальное состояние и перспективы гендерного подхода в управлении»** изучается влияние процессов гендерной ресоциализации на трансформацию управленческих моделей и практик руководителей организаций в Республике Калмыкия, а также проводится сравнительно-сопоставительный анализ данных исследования с выводами отечественных авторов.

Диссертант отмечает, что, говоря о специфике женского управленческого опыта, зачастую ведут речь не столько об особенностях «менеджмента с женским лицом», сколько о степени редуцированности мужского стиля управления в ситуациях женского руководства. Тем не менее, результаты исследований показывают, что потенциалы психологических преимуществ мужчин и женщин-руководителей взаимно дополняют друг друга, и характеристики пола практически не выступают ограничителями для эффективного менеджмента. Эффективные управленцы, как правило, обладают комбинированным репертуаром управленческих технологий – и мужским и женским, демонстрируя смешанный тип лидерства, не имеющий четких половых признаков

По мнению диссертанта, гетерогенный набор управленческих концепций, практик, принципов выступит механизмом, благодаря которому культурно укорененное гендерное неравенство и система иерархий будут постепенно нивелироваться в сфере управления

В настоящее время, как показывают данные авторского исследования, управленцы (как мужчины, так и женщины) активно нуждаются в поиске собственных, уникальных технологий, учитывающих реальные особенности профессиональной деятельности, характерные для овладения ситуацией «здесь и сейчас»

Анализ эмпирического материала позволяет диссертанту говорить о происходящей переориентации традиционных технологий руководства на социально-психологические методы управления.

Данные исследования обнаруживают стремление менеджеров не только овладевать навыками управления бизнес-процессами, но и находить оптимальные стратегии влияния на межличностные отношения. Важная роль отдается умениям управлять конфликтными ситуациями.

В числе основных подходов к осуществлению управленческой деятельности наиболее часто указываются: реализация установки на консолидацию сотрудников, овладение ключевыми управленческими умениями и навыками, применение «мягких» конфликтных стратегий, этическая толерантность.

Результаты исследования позволяют говорить об эволюции представлений респондентов о методах управления. Опыт руководства указывается участниками исследования в качестве наиболее значимой причины, обуславливающей изменение подходов к построению взаимоотношений с подчиненными. В этом диссертант видит важное доказательство гипотезы о влиянии факторов ресоциализации, вызванной изменениями социально-экономических условий.

Материалы диссертационного исследования показывают, что руководители-женщины не считают мужские методы управления абсолютным ориентиром для себя. Женщины – управленцы достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренних присущих только женщине черт и качеств. Несмотря на то, что женщины по-прежнему убеждены в том, что гуманный менеджмент является необходимым инструментом современного руководителя, свои соб-

ственные технологии управления они строят исходя не только из этого принципа. Обращает на себя внимание тот факт, что в сложных условиях принцип концентрации власти в фирме рассматривается большинством женщин-руководителей как наиболее предпочтительный в сравнении с другими управленческими технологиями.

Во втором параграфе «Механизмы институализации гендерной стратегии в управлении современным предприятием» диссертант рассматривает решение проблемы институализации гендерного подхода в управлении в рамках организационной культуры или, точнее – сферы организационного развития. Сфера организационного развития выступает, в соответствии с авторской концепцией, как образовательная стратегия, рассчитанная на изменение, помимо структуры организации, также социальных отношений и взглядов работающих в ней людей, способствуя их адаптации к условиям внешней и внутренней среды.

Логика процессов институализации гендерной стратегии современного предприятия представляется диссертанту как развитие принципов, заложенных в структурно-ситуационной модели организационного развития, сформулированной Дж. Лорш, П. Лоуренсом и Дж. Томпсоном, а также версиях инновационных моделей развития организации И. Ансоффа, Ч. Арджирис, Р. Данкана, К. Вейка др.

Согласно авторской трактовке структурно-ситуационной модели организации представляются как сложные, искусственные системы, состоящие из разнородных, относительно самостоятельных, свободно связанных сегментов (в контексте проблемы исследования – «управление»), имеющих разную природу и стремящихся к балансу со «своими» фрагментами среды, которые могут выступать как экзогенные («трудовые ресурсы»), так и эндогенные («работники», «персонал»). Связи между сегментами организации и фрагментами среды оцениваются как неустойчивые (прежде всего, в связи с незавершенностью процессов социально-экономических трансформаций в обществе и результатами влияния производных этих процессов) и продуцирующие «неопределенность» отношений.

Именно «неопределенность» является условием, которое определяет способность и готовность организации к адаптации. «Неопределенность» вынуждает организацию постоянно «включать» механизмы аккомодации, модифицировать структуру и ориентироваться на поиск новых, более гибких, подвижных, органичных структур и моделей жизнедеятельности. В качестве основного механизма приспособления выступает адаптация сегментов системы (организации) к состоянию внешней или внутренней среды.

Процесс выработки новых моделей управления, которые в рамках концепции рассматриваются фактически как приспособительные механизмы, связан, в существенной степени, с рациональной деятельностью руководителя. Руководители (лидеры) – это лица, профессиональная функция которых состоит в «сенситивной» регистрации изменений состояний среды и адекватном реагировании на них через использование всего комплекса механизмов управления: административных, социально-экономических и др.

Управленческое «реагирование» осуществляется как через смену систем приоритетов, значений, норм, ритуалов в рамках имеющегося культурного репертуара организации (управление на символическом уровне), так и путем выработки новых, эмерджентных норм, регулирующих социальное взаимодействие в новых условиях (управление на уровне менеджмента).

Дифференцированная адаптация на основе новых – гибких, гендерно-уравновешенных моделей должна привести к диверсификации, изменению форм, структуры и внутренней среды организации, инициировать проблему гендерной интеграции в организации, что в свою очередь, приведет к появлению новых структур и сформирует новую систему отношений.

Диссертант исходит из представления о том, что культурные образцы, принятые и усвоенные в определенной структуре, оказывают значительное влияние на различные стороны ее деятельности: на властные отношения и отношения контроля, отношения к трудовой деятель-

ности; межличностные отношения внутри групп, межгрупповые отношения; отношения с внешним окружением, а также на технологии, мотивацию и т д

Современная организация включает в себя многочисленные культурные комплексы, наиболее важными из которых являются деятельностно-ролевой, регулирующий и контролирующий исполнение ролевых требований и мотивацию, и управленческий (или властный) – представляющий собой совокупность норм и ценностей, регулирующих отношения власти, подчинения и контроля в организации

Согласно точке зрения диссертанта, именно на базе культурных комплексов возможно и целесообразно осуществление гендерной реконструкции стратегий и практик управления современной организации

На примере феномена «гендерного дисплея» автор показывает, как заложенные в нем культурные ориентации специфическим образом «задают» нормы социально-профессионального поведения индивида, предписывающие при любых обстоятельствах выступать в качестве объекта, а не субъекта профессионального поведения

Диссертант приходит к выводу о том, что любые произвольные констатации пола, если они не диктуются какими-то особыми, связанными с профессией нормами и требованиями, должны рассматриваться как нецелесообразные и разрушающие гендерное равновесие. Данный подход должен конституироваться на уровне ценностно-культурного, но, прежде всего, – нормативного образца поведения в организации

В диссертационной работе указывается, что реконструкция гендерных отношений в области управления должна строиться на принципах обеспечения, как минимум, недискриминативной ассиметрии статуса полов

Раскрывая причины гендерной ассиметрии, выступающей своеобразным индикатором гендерного неравновесия или дисбаланса, автор связывает механизмы ее воспроизводства с цикличностью экономического развития, а также двойственным характером рынка труда

В авторской концепции недискриминативная ассиметрия является

«этапным состоянием» на пути к гендерно-сбалансированным социальным отношениям

В диссертации констатируется, что эволюционирование в сторону гендерно-сбалансированных социальных стратегий, в том числе и в управлении, должно осуществляться путем последовательных шагов в рамках следующего алгоритма: устранение любых проявлений гендерной дискриминации и сегрегации – соблюдение принципов недискриминативной гендерной ассиметрии – переход к системе гендерно-уравновешенных социальных отношений. Реализация указанной последовательности действий возможна как на макроуровне (государство), так и на уровне конкретной организации. В работе предложен ряд путей, на которых возможно соблюдение принципов недискриминативной ассиметрии на макро- и микроуровнях.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его основные результаты, формулируются принципы построения современной гендерной стратегии управления

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

- 1 Лиджеева Г.П. Гендерные аспекты стратегии управления: женский стиль [Текст] / Г.П. Лиджеева // Научная мысль Кавказа. – Спецвыпуск - 2006 – 5. – 0,7 п.л.
- 2 Лиджеева Г.П. Гендерные аспекты профессиональной сегрегации современного рынка занятости [Текст] / Г.П. Лиджеева // Вестник Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета. Гуманитарные науки – 2007 – 1. – 0,4 п.л.
- 3 Лиджеева Г.П. Гендерные стратегии управления [Текст] / Г.П. Лиджеева // Объединенный научный журнал – 2007 – 5. – 0,1 п.л.
4. Лиджеева Г.П. Гендерные диспропорции в системе властных отношений [Текст] / Г.П. Лиджеева // Современные реалии социально-политических процессов в Республике Калмыкия: состояние и перспективы – Материалы республиканской научно-практической конференции. – 29 марта 2007 г – Элиста, 2007 – 0,4 п.л.

- 5 Лиджеева Г П Проблемы гендерной асимметрии в современных организациях [Текст] / Г П. Лиджеева // Проблемы развития региона в условиях трансформации общества – Материалы всероссийской научно-практической конференции. – 18 мая 2007 г. – Элиста, 2007 – 0,4 п л

Подписано в печать 04 10 07 Формат 60x84/16
Усл печ л 1,16 Тираж 100 экз Заказ №1962

Издательство Калмыцкого университета
358000 Элиста, ул Пушкина, 11