

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-9-30

УДК 331.446.4

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА КУЛЬТУРУ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Коцалап С.А., Припотень В.Ю.

Данная статья посвящена изучению гендерных отношений руководителей отделов промышленных предприятий и подчинённых им коллективов. В работе использованы методики эффективного руководителя на основе перечня качеств «Цикл управленческих умений», выявлены основные гендерные отличия в управленческой деятельности, на основе анкетирования проведен анализ деловых и личностных качеств руководителей, рассмотрено влияние полового признака руководителей на культуру персонала.

Цель. Изучить влияние гендерных отношений на культуру персонала исследуемых предприятий.

Метод или методология проведения работы. Экспертный опрос, использование методик Кларка Л. Вилсона «Цикл управленческих умений», «Уровень привлекательности организационной культуры» В.М. Снеткова.

Результаты. Выявлены основные личностные и деловые качества женщин и мужчин-руководителей. Проанализировано влияние гендерного аспекта на культуру персонала исследуемых предприятий.

Область применения результатов. Предприятия любой формы собственности и специализации.

Ключевые слова: гендерные отношения; культура персонала; влияние; показатели культуры; деловые и личностные качества.

INFLUENCE OF GENDER RELATIONS ON THE CULTURE OF THE WORKERS AT THE COMPANY

Kotsalap S.A., Pripoten V.Y.

This article is devoted to a discover of gender relations of main managers of industrial

companies and their subordinate groups. We have used a technique that is based on the effective head of the list as the «Cycle of control skills», that are identified to the major gender differences in management, based on the check of the possibility of a business and personal qualities of leaders, as we take to a consider the influence of gender on the culture of main control managers.

Purpose. *To study the influence of main relations on the culture of the workers, check and research a way for the companies to develop.*

Method and methodology of work. *Expert survey, the use of methods of Clark L. Wilson «Cycle management skills», «The level of progress of the organizational culture», V. Snetkova.*

Results. *The basic personal and business qualities of men and women leaders. The influence of gender on the culture of the staff of presented companies.*

Practical implications. *Companies of all possible kinds and their specialization.*

Keywords: *gender relations; culture of staff; impact; performance of a staff culture; business and personal qualities of workers.*

Введение

На современном этапе развития общества влияние гендерных отличий на трудовую деятельность становится объектом пристального внимания учёных. Целесообразность данных исследований обусловлена в постепенном проникновении женщин в управление экономикой, предприятием, банком, появлением, совсем нового класса «деловые женщины». Женщины-управленцы, как класс, появились совсем недавно, всего 10-15 лет, но наравне с мужчинами ведут эффективную управленческую деятельность в коллективе и на предприятиях [2]. Женщина склонна, в большей степени, заниматься ежедневным доказательством своего «права на лидерство», по сравнению с мужчиной [16]. Интеграция женской и мужской моделей поведения в предпринимательской деятельности формирует предпосылки для изучения гендерных особенностей поведения на руководящих должностях [12].

Профессиональная деятельность позволяет мужчинам и женщинам, не зависимо от полового признака, добиться признания своей неповторимости, значимости для организации и общества в целом. Однако, консервативные убеждения в отношении гендерного аспекта, не могут объективно определять профессиональную компетентность руководителей обоих полов.

Эффективность хозяйственных процессов, последствия от принимаемых решений, возрастание значения неэкономических аспектов управления усиливают ответственность управленцев за качество, обоснованность, эффективность принимаемых решений. Поэтому отбору кадров, особенно на управленческие должности, должно уделяться особое внимание.

При изучении гендерного взаимодействия возникают следующие вопросы: «Кто должен занимать управленческие должности, мужчина или женщина? Кто более эффективно работает, принимает решения и влияет на персонал? Какими качествами должен обладать руководитель?» [8].

Все эти вопросы изучаются многими учёными в аспекте гендерных отношений («гендер» – социокультурная характеристика, изучающая взаимоотношения между мужчиной и женщиной [17]).

Обзор иностранной и отечественной литературы

Гендерное равенство, или равенство, между мужчинами и женщинами выходит из концепции, согласно которой все люди – имеют одинаковую возможность развивать свои профессиональные способности и сделать выбор без ограничений, связанных со стереотипами, жесткими ролями и предубеждением [1].

Гендерное равенство означает, что разное поведение, ожидание и потребности и женщин, и мужчин воспринимаются, оцениваются и поощряются в одинаковой степени [15].

Литературный анализ публикаций по теме исследования [1,2,4,10-17] доводит, что вопросу гендерного равенства, а особенно, гендерного влияния в процессе управления организациями уделено не так уж много внимания в контексте менеджмента, в основном акцентируют авторы своё внимание на психологические и социологические контексты проблемы.

Публикации, посвященные вопросам гендерного менеджмента, свидетельствуют о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами с точки зрения эффективности руководства и лидерства нет, однако наблюдается ситуационная специфика проявления в деятельности - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других – женщины [6-17].

Постановка задачи

Анализ научной литературы по проблемам гендерного взаимодействия, оценки труда мужчин и женщин управленцев на предприятиях, показывает, что на сегодняшний день нет четко сформулированных методик оценки влияния пола руководителя на персонал и его взаимодействие. Как правило, для анализа трудового потенциала руководителя применяются системы частных количественных и качественных показателей, либо обобщающие показатели, отражающие не более двух-трех элементов трудового потенциала, в основном с количественной стороны [16]. Поэтому предлагается выявить и проанализировать влияние гендерных отношений на культуру персонала предприятия.

Целью исследования является выявление лидерских качеств мужчин и женщин-руководителей, которые влияют на культуру персонала предприятия.

Описание исследования

С давних пор считается, что руководители-мужчины более эффективно работают и принимают решения, а для женщин – руководящая должность является менее подходящей. Попробуем доказать это утверждение.

Для реализации поставленной цели в исследовании были использованы следующие методы и методики: методики Кларка Л. Вилсона «Цикл управленческих умений» [5], экспертный опрос, менеджеров двух полов, методика «Эффективность лидерства», для оценки организационной культуры целесообразно воспользоваться методикой «Уровень привлекательности организационной культуры» предложенной В.М. Снетковым [12].

Анкетный опрос проводился в функциональных отделах ПАО «Алчевский коксохимический завод», ПАО «Алчевский металлургический комбинат».

По каждой группе показателей методики «Уровень привлекательности организационной культуры» были выявлены усреднённые данные по предприятиям и найден интегральный показатель привлекательности культуры персонала (табл. 1).

Следует отметить, что женщин-руководителей из опрошенных 40 человек (10 – исследуемых руководителей отделов, 10 – вышестоящих руководителей, 10 – коллег и 10 – подчинённых-менеджеров) оказалось 13 человек, тем не менее, этого хватило для четкой оценки климата персонала в их отделах.

Приведенные в опроснике шкалы не отражают все особенности культуры труда в организации, но возможно дополнение или замена существующих шкал другими в зависимости от целей исследования.

Таблица 1

Результаты анкетного опроса (по 10 балльной шкале)

Показатели, баллы	ПАО «Алчевск-кокс»		ПАО АМК		Средний показатель	
	м	ж	м	ж	м	ж
<i>1. Содержание работы</i>						
1.1 Потребность в творческой и напряжённой работе	7,19	6,23	5,26	6,23	6,225	6,23
1.2 Потребность в простой работе	4,89	7,16	6,23	6,09	5,56	6,625
<i>2. Утилитарная потребность</i>						
2.1 Хорошие условия труда	6,83	8,12	5,23	6,73	6,03	7,425

2.2 Материальное и финансовое обеспечение труда	6,47	6,76	5,4	6,21	5,935	6,485
3. Потребность в хороших взаимоотношениях	5,14	4,92	5,5	5,19	5,32	5,055
4. Потребность в признании, в личном авторитете	7,36	8,4	8,6	7,38	7,98	7,89
<i>5. Мотивация</i>						
5.1 Трудовая мотивация работника	5,89	6,4	4,69	5,66	5,29	6,03
5.2 Участие персонала в управлении	5,81	7,52	5,82	6,38	5,815	6,95
<i>6. Патриотизм</i>						
6.1 Потребность в успехах организации	5,44	6,2	5,4	5,68	5,42	5,94
6.2 Сплочённость коллектива организации	6,42	8,42	5,16	6,67	5,79	7,545
<i>7. Организация труда в организации</i>						
7.1 Определённость в организации труда	6,22	7,42	5,19	6,28	5,705	6,85
7.2 Неопределённость в работе	6,50	6,83	6,9	6,74	6,7	6,785
Интегральный показатель привлекательности ОК	5,10	7,32	5,96	6,49	5,946	6,67

Для наглядности, полученные результаты в таблице 1 преобразуем графически.

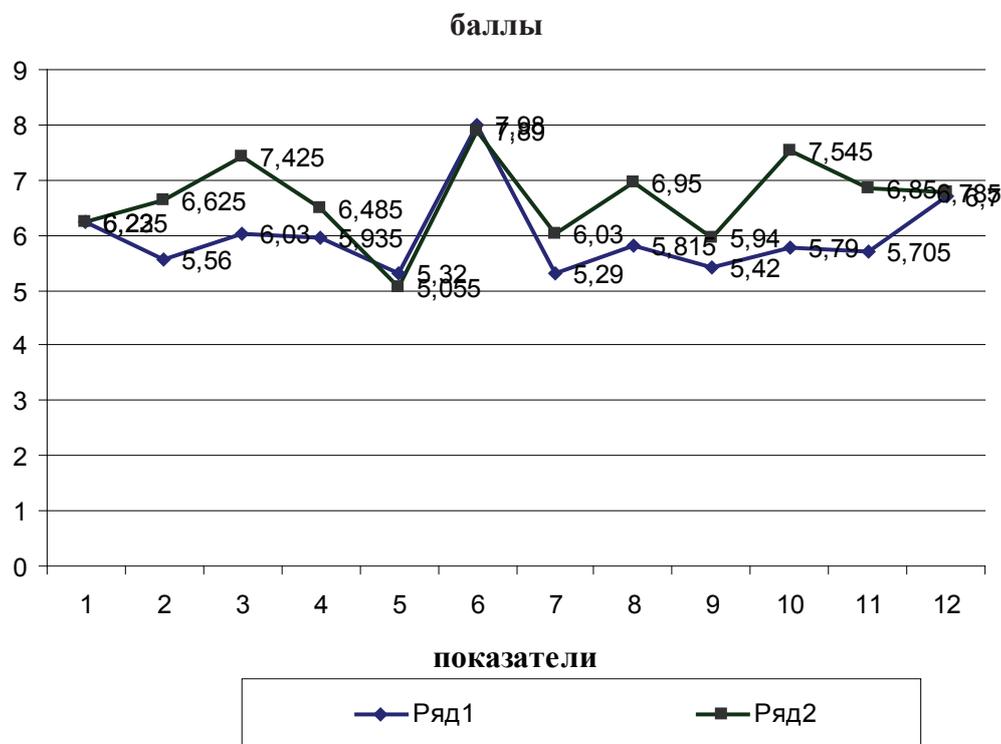


Рис. 1. Средние показатели руководителей мужчин и женщин по методике «Уровень привлекательности организационной культуры», на двух исследуемых предприятиях

Из рисунка видно, что все показатели культуры персонала, в подчинённых отделах выше среднего (≥ 5), а, следовательно, климат в коллективе нормальный и коллективы могут работать достаточно эффективно. Что касается каждого из показателей, то по практически всем показателям, результаты женщин-руководителей выше, чем мужчин.

Обобщая и усредняя данные, найдём общий интегральный показатель по мужчинам и женщинам (рис. 2). Результат показывает, что больше чем на 1 средний показатель по женщинам-руководителям выше, что может говорить о сплоченности именно того коллектива, которым руководят женщины.

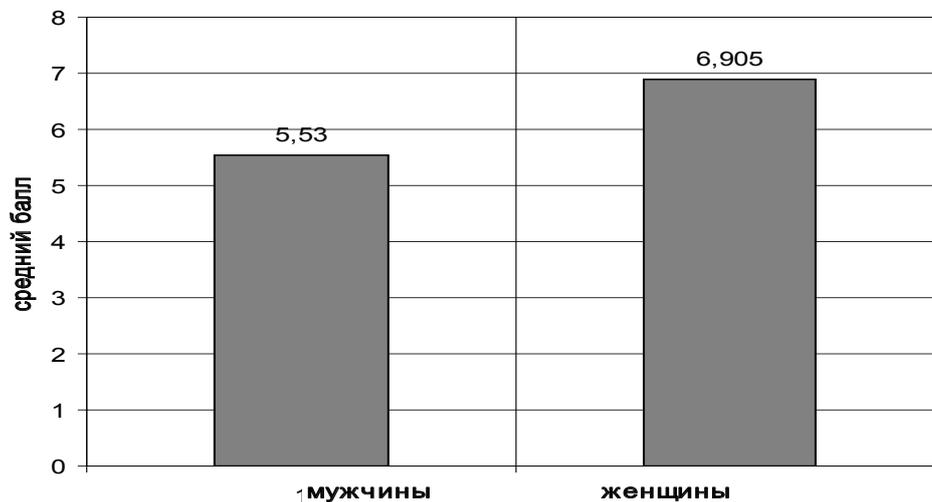


Рис. 2. Интегральный показатель исследуемых мужчин и женщин

По методике Кларка Л. Вилсона «Цикл управленческих умений» проверим, какие деловые и личностные качества преобладают в исследуемых руководителях (рис. 3).

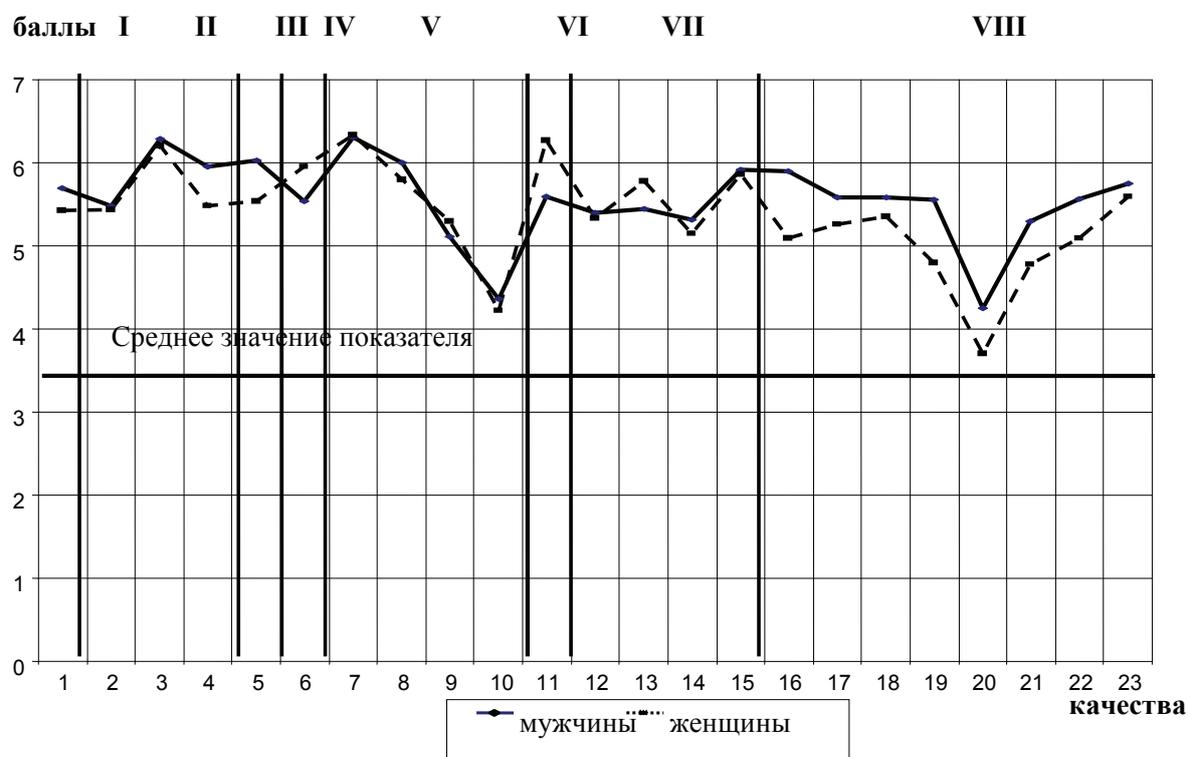


Рис. 3. Интегральные показатели качественных характеристик управленцев по методике «Цикл управленческих умений»

1 – разъяснение целей и задач; 2 – взаимоотношения с подчинёнными; 3 – тщательное планирование рабочего процесса; 4 – компетенция менеджера; 5 – обеспечение необходимыми условиями работы; 6 – обратная связь; 7 – контроль времени; 8 – контроль деталей работы; 9 – мотивация цели; 10 – делегирование полномочий; 11 – поощрение за хорошо выполненную работу; 12 – ориентация на людей; 13 – создание команды; 14 – заинтересованность в профессиональном росте подчинённых; 15 – доверие подчинённых; 16 – включённость в работу; 17 – профессиональная компетентность подчинённых; 18 – сплочённость группы; 19 – благоприятные условия для должностного роста; 20 – уровень напряжённости; 21 – отношение к людям; 22 – климат; 23 – качество работы [4].

На рисунке 3 показаны 23 менеджерских умения, которые подразделяются на 8 блоков, их сопоставление помогает выявить основные профили руководителей-мужчин и женщин. Точность полученных результатов зависит от численности исследуемых респондентов.

Таким образом, можно заметить, что у женщин-управленцев ярко выражены следующие качества: обратная связь, т.е. донесение до сведения подчинённых насколько успешно они продвигаются к поставленной цели; мотивация цели; поощрение за хорошо выполненную работу

и создание команды. У мужчин-управленцев практически по всем шкалам показатели выше, чем у женщин, что свидетельствует о доказательстве выдвинутого утверждения об эффективности работы мужчин-руководителей.

По всем блокам качеств показатели у мужчин и женщин выше среднего и свидетельствуют о том, что руководители находятся в хорошей форме, их сотрудники знают, чего от них хотят, и все детали работы проконтролированы должным образом, а сами менеджеры обладают хорошими управленческими способностями и могут эффективно работать.

Заключение

Подводя итоги можно сделать следующие выводы:

- управленческие должности может занимать и мужчина, и женщина, поскольку все представленные в методике качества ярко выражены у обоих полов;
- на более высокие должности предпочтение всё же следует отдавать мужчинам, которые более заинтересованы в карьерном росте и элементе соревновательности в процессе работы;
- более сплочённые и «здоровые» коллективы у женщин-руководителей.

Современный менеджмент должен осознавать разницу руководителей разных полов и разработать более совершенную систему стимулирования их труда, в зависимости от ярко выраженных качественных характеристик.

Таким образом, эффективность современного руководителя зависит не только от его личных качеств и внешних условий, но и гендерных отличий, их соответствия уровню управления и сфере деятельности. Женщины-управленцы достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и качеств.

Исследование в работе и опрос подтверждают исключительно важную роль кадровой составляющей потенциала предприятий, от количественной и качественной сбалансированности и уровня использования которой в значительной степени зависят не только высокие конечные показатели деятельности предприятия, но и возможности обеспечения устойчивого развития. Из всех элементов социально-экономической системы предприятия только персонал обладает способностью активно и самостоятельно реагировать на динамичные изменения среды, совмещая во времени и пространстве все другие компоненты, способствующие эффективной его работе.

Полученные результаты исследования могут быть использованы в осуществлении подхода назначения руководителей, в их распределении по уровням управления, в зависимости от вида экономической деятельности, с целью повышения прибыльности, эффективности и конкурентоспособности предприятий.

Список литературы

1. Бородина Ю.Н. Гендерные характеристики руководителя и их влияние на процесс управления // Экономические науки. Теория и практика общественного развития. 2011. № 5. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-harakteristiki-rukovoditelya-i-ih-vliyanie-na-protsess-upravleniya-1>(дата обращения 31.07.2015).
2. Гвоздева Е., Герчиков В.И. Штрихи к портрету менеджмента XXI века: женщина-управленец // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. – М., 2000. 258 с.
3. Гринчук С.А. Анализ факторов, влияющих на отбор и продвижение управленческих кадров // Научный журнал: Культура народов Причерноморья. – Симферополь. № 167, 2009. С. 106-109.
4. Гринчук С.А., Сумцов В.Г. Управленческая проблема гендерных отношений // Збірка матеріалів науково-практичної конференції «Управлінський потенціал у системі економічного розвитку», Луганськ-Алушта, 22-23 жовтня 2007 г. С. 149-151.
5. Грошев В.И., Емельянов П.В., Юрьев В.М. «Организационная культура». – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 288 с.
6. Дашян М. Нетрадиционные формы оценки кандидатов при приёме на работу // Управление персоналом. – М., 2004. №20. С. 47-49.
7. Кашмина М.А. Использование гендерного ресурса развития как социальная инновация в государственном управлении // Управленческое консультирование. – М.: 2013. С. 84-91.
8. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб.: Питер. 2005. С. 97-98.
9. Мирошниченко В., Щеглова Е. Что мешает женщинам быть в большинстве на руководящих постах? // ИнвестГазета. 2012. № 9. С. 2.
10. Попова, Л.В. Лидерский потенциал женщин в информационном обществе // Материалы второй международной междисциплинарной научно-практической конференции. – Минск: 2001. С. 187-201.

11. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Оценка персонала организации // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер. 2001. 512 с.
12. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие // Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. 448 с.
13. Резник С.Д., Макарова С.Н. Гендерный менеджмент: женщины в управлении // Монография. – М.: Финансы и статистика. 2009. 416 с.
14. Тиводар А.Р. Влияние гендерно-этнической принадлежности менеджера на представление о его личностных особенностях // Северо-кавказский психологический вестник, Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Кредо». – М., 2009. С. 27-32.
15. Хохлова Т.П. Гендерные проблемы в современном управлении // Научный журнал: Менеджмент в России и за рубежом. – М.: Издательство Финпресс. Т. 2. 2004. С. 79-86.
16. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. – М., 2005. 364 с.
17. Шевцова О.В. Гендерные аспекты менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4665> (дата обращения 31.07.2015).

References

1. Borodina Ju.N. *Gendernye harakteristiki rukovoditelja i ih vlijanie na process upravlenija* [«Gender characteristics of the head and their impact on the management»] // Economics. Theory and practice of social development. 2011. № 5. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-harakteristiki-rukovoditelya-i-ih-vliyanie-na-protsess-upravleniya-1> (Treatment 07/31/2015).
2. Gvozdeva E., Gerchikov V.I. *Shtrihi k portretu menedzhmenta XXI veka: zhenshhina-upravlenec* [«Strokes to the portrait of the management of the XXI century: a female manager»] // Russian Entrepreneurship: Strategy, power management. – М., 2000. 258 p.
3. Grinchuk S.A. *Analiz faktorov, vlijajushhih na otkor i prodvizhenie upravlencheskih kadrov* [«An analysis of the factors influencing the selection and promotion of management training»] // Scientific Journal: Culture of the people Black Sea, Simferopol. No. 167, 2009. Pp. 106-109.
4. Grinchuk S.A., Sumcov V.G. *Upravlencheskaja problema gendernih otnoshenij* [«Managerial issues of gender relations»] // Zbirka materialiv NAUKOVO-praktichnoï konferentsii «Upravlin-sky potentsial have sistemi ekonomichnogo rozvitku» Lugansk, Alushta, 22-23 Zhovtnya 2007. Pp. 149-151.

5. Groshev V.I., Emel'janov P.V., Jur'ev V.M. *Organizacionnaja kul'tura* [«Organizational culture»]. – M.: UNITY-DANA, 2005. 288 p.
6. Dashjan M. *Netradicionnye formy ocenki kandidatov pri prijome na rabotu* [«Alternative forms of assessment of candidates in hiring»] // *Personnel Management*. – M., 2004. №20. Pp. 47-49.
7. Kashmina M.A. *Ispol'zovanie gendernogo resursa razvitija kak social'naja innovacija v gosudarstvennom upravlenii* [«The use of gender as a social resource of innovation in governance»] // *Management Consulting*. – M., 2013. Pp. 84-91.
8. Korostyleva L.A. *Psihologija samorealizacii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere*. [«The psychology of self-realization: the difficulties in the professional sphere»]. – SPb.: Peter. 2005. Pp. 97-98.
9. Miroshnichenko V., Shheglova E. *Chto meshaet zhenshhinam byt' v bol'shinstve na rukovodjashih postah?* [«What prevents women to be in the majority in leadership positions?»] // *Invest-Gazeta*. 2012. № 9. 2 p.
10. Popova, L.V. *Liderskij potencial zhenshhin v informacionnom obshhestve* [«Leadership potential of women in the information society»] // *Proceedings of the Second International interdisciplinary scientific conference*. – Minsk, 2001. Pp. 187-201.
11. Pochebut L.G., Chiker V.A. *Ocenka personala organizacii* [«Evaluation of staff organization»] // *Psychology of work with the staff in the works of Russian specialists / Comp.* Edited and L.V. Vinokourov. – St. Petersburg: Peter. 2001. 512 p.
12. *Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti: ucheb.posobie* [«Workshop on the psychology of management and professional activities: Textbooks»] // Ed. G.S. Nikiforov, M.A. Dmitrieva, V. Snetkova. – SPb.: Rech, 2003. 448 p.
13. Reznik S.D., Makarova S.N. *Gendernyj menedzhment: zhenshhiny v upravlenii* [«Gender Management: Women in Management»] // *Monograph*. – M.: Finance and Statistics. 2009. 416 p.
14. Tivodar A.R. *Vlijanie genderno-jetnicheskoj prinadlezhnosti menedzhera na predstavlenie o ego lichnostnyh osobennostjah* [«Influence of gender-ethnicity management idea of his personal peculiarities»] // *North Caucasus psychological Gazette Publisher: Limited Liability Company «Credo»*. – M., 2009. Pp. 27-32.
15. Hohlova T.P. *Gendernye problemy v sovremennom upravlenii* [«Gender issues in modern management»] // *Scientific Journal: Management in Russia and abroad*. – M.: Publisher Finpress. Vol. 2. 2004. Pp. 79-86.
16. Chirikova A.E. *Zhenshhina vo glave firmy* [«A woman at the head of the firm»]. – M.: 2005. 364 p.

17. Shevcova O.V. *Gendernye aspekty menedzhmenta* [«Gender aspects of management»] // Economics and Management of innovative technologies. 2014. № 3 URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4665> (the date of circulation 31.07.2015).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Припотень Владимир Юрьевич, заведующий кафедрой менеджмента, доктор экономических наук, профессор

*Донбасский государственный технический университет
проспект Ленина, 16, г. Алчевск, Луганская область, 94200, Украина
e-mail: drongo1231@gmail.com*

Коцалап Светлана Александровна, аспирант, старший преподаватель кафедры менеджмента

*Донбасский государственный технический университет
проспект Ленина, 16, г. Алчевск, Луганская область, 94200, Украина
e-mail: grenhyk@mail.ru
SPIN-код в SCIENCE INDEX: 8600-8043*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Pripoten Vladimir Yurevich, Head of the Department of Management, Doctor of Economics, Professor

*Donbass State Technical University
Lenina 16, Alchevsk, Lugansk region, 94200, Ukraine
e-mail: drongo1231@gmail.com*

Kotsalap Svetlana Aleksandrovna, graduate student of Donbass State Technical University, Senior Lecturer, Department of Management

*Donbass State Technical University
Lenina 16, Alchevsk, Lugansk region, 94200, Ukraine
e-mail: grenhyk@mail.ru
SPIN-code SCIENCE INDEX: 8600-8043*