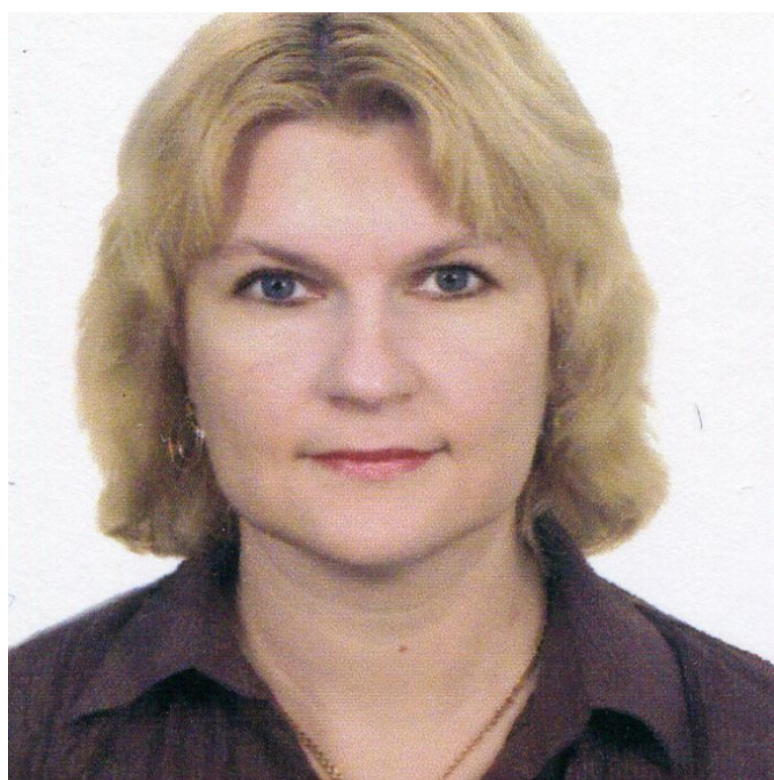


Профессиональная культура руководителя: гендерный ПОДХОД



Коростылева Н.Н.

Доктор социологических наук,
профессор кафедры управления
персоналом ИГСУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации

e-mail: korostyleva.nn@igsu.ru

Аннотация

В статье рассматривается профессиональная культура руководителя в гендерном измерении. Показывается необходимость применения гендерного подхода для анализа профессиональной культуры женщины-руководителя, исследуются факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры руководителя с учётом гендерных характеристик.

Ключевые слова

• гендерный подход • профессиональная культура руководителя • женщина-руководитель •

В условиях неопределённости и постоянной трансформации российского общества усиливается внимание к сфере управления. Прослеживается чёткая связь повышения качества управления и социально-экономической жизни организации с его культурой. Личность руководителя является в этом контексте самой значимой. От профессиональной культуры руководителя напрямую зависит вся деятельность предприятия, ее рост и развитие.

Профессиональная культура руководителя, согласно традиционному подходу, представляет собой совокупность профессиональных навыков, умений и знаний, а также культурный аспект деятельности самого руководителя, которые проявляются как на уровне профессиональной группы, так и на уровне организации [12].

Но носителем данного прочтения профессиональной культуры является «бестелесная» личность. Гендерный подход кардинально меняет наше представление о профессиональной культуре, в том числе и руководителя. Он делает акцент на социальных характеристиках пола, дополняя тем самым анализ «некой абстрактной личности» конкретными гендерными проявлениями и вводя оценку любого планируемого мероприятия через призму пола, учитывая потребности и интересы как женщин, так и мужчин. Применительно к анализу организации гендерный подход представлен двумя направлениями: «gender in organizations» («гендер в организациях») и «gendered organizations» («организации, актуализирующие гендер») [11].

Подход «гендер в организациях» основан на анализе статусно-ролевой системы. Обычно в рамках данного подхода рассматривается женщина как мать, жена, работница, анализируются сложности в выполнении данных ролей, сравниваются мужские и женские образцы поведения, показываются преимущества и недостатки мужских и женских ролей и как они оцениваются самим обществом. Второй подход «организации, актуализирующие гендер» больше внимания уделяет анализу повседневных практик воспроизводства гендерной системы на уровне предприятий, здесь важны микротренды и социально-психологические детерминанты, обуславливающие иерархию отношений между полами.

Для анализа профессиональной культуры руководителя с учётом гендерного подхода более перспективным является симбиозный подход. С помощью подхода «организации, актуализирующие гендер» более прицельно анализируются повседневные практики становления культуры руководителя, факторы, влияющие на проявления профессиональной культуры в гендерном измерении, а подход «гендер в организациях» нацелен на анализ ролей, гендерных стереотипов, которые отчасти обуславливают роли женщин и мужчин в организации и за ее пределами.

Формирование культуры руководителей с учётом гендерного прочтения будет состоять из нескольких типов культур: общей культуры человека, профессиональной, управленческой и гендерной. И если профессиональная культура формируется уже при обучении человека, как правило, начиная со старшей средней школы, управленческая ещё позже – со времени начала профессиональной деятельности или профессионального развития, то гендерная культура органически связана с социализацией личности и общей культурой и начинает формироваться уже в первые годы после рождения ребёнка.

Как отмечает Ильиных С.А., гендерная культура, складываясь и закрепляясь в опыте конкретных поколений, передаётся им и благодаря этому процессу наследования воспринимается как нечто естественное [7]. Она органически включается в процесс формирования гендерной идентичности и определяет отношение полов к выполнению тех или иных ролей в обществе. Само общество через систему ценностей, нравственности и морали определяет и закрепляет гендерно поощряемое или не поощряемое поведение и гендерные нормы.

Гендерная культура проникает в профессиональную культуру и обуславливает отношение полов к выбору профессий, обучению в профессиональных образовательных учреждениях, отношению их к особенностям профессиональной деятельности, к построению карьеры и проявлению профессиональных, лидерских, личностных качеств.

Так появляются гендерные социальные процессы: гендерной сегрегации горизонтальной и вертикальной, выстраивания управленческих, карьерных процессов, профессиональной стратификации общества и так далее, которые в каждой стране, проходя через культурные коды, стереотипизацию и «нормоконтроль» рисуют уникальный гендерный ландшафт реализации женщин и мужчин в профес-



сиональной среде.

В России сложилась классическая ситуация гендерной пирамиды. По данным Росстата, женщин-студентов насчитывается 2279,6 тысяч человек, а мужчин – 1966,3, тогда как кандидатов наук-женщин и докторов наук только 9,1 тыс. против 20,1 тыс. мужчин [5]. Количество ректоров на 21,5% состоит из женщин и на 78,5% из мужчин, также в государственных вузах доля женщин-ректоров невелика и составляет только 15% [2]. Такая же ситуация прослеживается и в государственном управлении, и сфере бизнеса. Чем выше уровень власти, тем меньше насчитывается здесь представительниц женского пола.

В последние годы наблюдается тенденция увеличения числа женщин-руководителей, особенно в среднем управленческом звене, но все равно в России только 5,7% женщин находятся в советах директоров компаний, что вдвое меньше, чем в мире [4]. Также эксперты Комитета гражданских инициатив утверждают, что за последние десять лет количество женщин-руководителей городов выросло незначительно: в 2008 году их было 1,8%, а в 2019 — 7,3% [1].

Такое положение дел постоянно воспроизводит традиционное прочтение профессиональной культуры женщин-руководителей, которое подразумевает считывание мужского паттерна поведения руководителя или наделение женщин-руководителей типично женскими атрибутами поведения, представляющими компанию как организацию с правилами семейного общежития.

Но в настоящее время появляется и другая точка зрения, где профессиональная культура женщин-руководителей имеет эгалитарные черты, а женское лидерство поддерживается и поощряется.

Так, зарубежные компании проводят исследования, которые доказывают, что присутствие женщин-руководителей повышает прибыль организаций и положительно влияют на принятие управленческих решений. Нарботки компании «Cloverpop» показали, что персонал с неоднородным гендерным составом принимает лучшие управленческие решения по сравнению с результатами деятельности чисто мужских команд [6].

Исследование компании EY выявило, что организация, имеющая в руководстве 30 процентов женщин, дополнительно получает шесть процентных пунктов к чистой прибыли. Чтобы прийти к этому выводу, компания провела анализ финансовых отчетов около 21 980 организаций в 91 стране мира [8].

Другие исследования показывают, что женщины-руководители, добившиеся успеха, проявляют в основном следующие качества: высокую работоспособность, ответственность, хорошие коммуникативные навыки и стратегическое мышление. При этом женщины считают, что их конкурентными преимуществами являются высокая работоспособность, лояльность к компании-работодателю, личностные качества и высокий уровень образования [3].

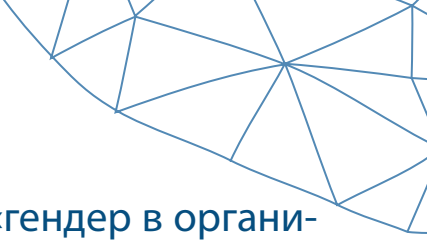
Женщины часто демонстрируют трансформационное лидерство. Считается, что женщина-трансформационный лидер обладает следующими чертами: думает о будущем и строит планы; обладает харизмой и очарованием; чутко воспринимает эмоции других людей, то есть обладает высоким эмоциональным интеллектом, полна жизненной энергии, влюблена в своё дело и уверена в нем [13].

Гибкие формы лидерства востребованы в современном мире, их наличие у женского пола создаёт предпосылки для более успешной реализации в профессиональной сфере. Комбинированный стиль руководства обеспечивает женщинам большую социально-психологическую эффективность по сравнению с мужчинами. Но эти позиции нужно закреплять в повседневных профессиональных практиках.

Что касается российских исследований, то они демонстрируют «смешанный» подход к оценке женщин-руководителей и лидеров. Он больше нейтрально-позитивный. Данные ВЦИОМ показывают, что позитивное отношение к лидерству чаще демонстрируют женщины (58%), и только 4% опрошенных декларируют негативное отношение к тому, что женщины могут занимать руководящие должности.

При этом треть респондентов думают, что мужчины более предрасположены к лидерству (32%), и только каждый десятый, напротив, считает женщин более к этому расположенными (8%), поскольку они внимательные (1%), более ответственные (1%) и могут вести за собой мужчин (1%) [10].

Профессиональная культура женщин-руководителей имеет свои особенности в области проявления лидерских качеств и стиля управленческой деятельности и по-прежнему оценивается недостаточно объективно. Необходимо более системно применять гендерные подходы в анализе профессиональ-



ной женской и мужской культур, используя методологию «gender in organizations» («гендер в организациях») и «gendered organizations» («организации, актуализирующие гендер»).

Рассмотрим некоторые факторы, которые будут создавать благоприятную почву для проявления профессиональной культуры руководителя-женщины или мужчины на уровне организации.

Важным фактором гендерно ориентированного прочтения профессиональной культуры руководителя является гендерная компетентность. Она формируется на протяжении всей профессиональной деятельности как женщин, так и мужчин- работников той или иной организации и в полной мере должна проявляться в достижении ими статуса руководителя.

Гендерная компетентность представляет собой набор знаний о гендере, гендерных процессах и отношениях, которые присутствуют в обществе. Также это набор умений и навыков, помогающих анализировать и оценивать проявления гендерного неравенства, понимать его причины и механизмы воспроизведения. Помимо этого, в гендерную компетентность входит и набор поведенческих практик, которые руководитель каждый раз включает по мере их востребованности в управленческой деятельности. Данный набор является положительно гендерно-ориентированным. Руководитель не должен проявлять гендерные предубеждения и стереотипы, негативно окрашивающие тот или иной пол, хотя на практике порой все складывается с точностью наоборот.

Гендерная компетентность создаёт основу для мировоззрения руководителя, определяет его положительный настрой по отношению к персоналу в организации.

Есть ряд гендерных технологий, которые способствуют развитию гендерной компетентности. Одной из наиболее комплексных является технология гендерного аудита, разработанная в 2007 году, МОТ, структурным подразделением ООН. Через гендерный анализ и гендерное обучение, включающее в себя определённые упражнения, игры и кейсы, можно с успешностью сформировать гендерную компетентность. Однако в российской практике данная технология почти не применяется.

Помимо гендерной компетентности на формирование профессиональной культуры руководителя оказывает существенное влияние среда организации, формируемая, в свою очередь, и посредством корпоративной культуры.

Профессиональная и культурологическая среды оказывают влияние на проявления профессиональной культуры ещё до этапа руководства. Она формирует основы культурного ядра будущего руководителя. Демократические культуры, ориентированные на горизонтальные связи, способствуют продвижению гендерной политики в организации, раскрывают женский и мужской потенциал как работников и как руководителей. Особенно данный тип культуры благоприятен для женской половины коллектива.

Популярным видом является культура human to human (от человека к человеку) или H2H-культура. Она основана на выстраивании уважительных и справедливых отношений с сотрудниками [9].

Эта культура представляет человека как главный актив компании. Главное – забота о персонале, их образе жизни, удобстве и комфорте. H2H-культура тесно сопряжена с социальной и кадровой политиками компании. Забота о женщинах-сотрудницах выражается здесь в конкретных мероприятиях по поддержке работающих женщин-молодых мам. Им представляется удобный график работы, отпусков, поддерживающий вариант социальных бонусов и гарантий. Создаётся атмосфера доброжелательности и неконфликтности. Данный тип культуры помогает как женщинам-работницам, так и руководителям проявлять себя.

Построение эгалитарной профессиональной культуры, формирование гуманистической корпоративной культуры и гендерной компетентности руководителей позволит женщинам более полноценно раскрывать свой профессиональный и личностный потенциал.

В настоящее время формируется новый гендерный режим, который основывается на гуманистическом и одновременно высоко автоматизированном отношении к организации труда, качеству и условиям жизни. Общество будущего – это общество изменений в пользу женщин, и профессиональная культура в гендерном прочтении создаёт прицельный фокус для формирования действенных механизмов, способствующих созданию более гибких и сбалансированных моделей управления.

Список использованной литературы:

1. В рейтинге по количеству женщин-руководителей Россия заняла 39-е место среди 49 стран. URL: <https://polit.ru/news/2019/10/30/rejtingstransjenshinamirukovoditelyami/>
2. Дьяченко Е.Л, Мироненко А.Ю. Академическое руководство через призму менеджериализма: связь между развитием вуза и научной специальностью ректора // Вопросы образования. 2019. № 1. С.137-161.
3. Женщина–лидервроссийскомбизнесе.URL:<https://www.pwc.ru/ru/services/people-and-organization/women-in-business.html>
4. Женщин в советах директоров компаний в России вдвое меньше, чем в мире. URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/839908.html>
5. Женщины и мужчины России. 2018: Стат.сб. / Ж56. Росстат. М., 2018. С.80.
6. Зачем работодатели стремятся уравновесить количество мужчин и женщин. URL: https://spb.hh.ru/article/24021?fbclid=IwAR2tiNCHhhRFZpq4-_wO4tDD9LNdKn7qOnLs8xiz2BpFMGH40BDblsLMMCs
7. Ильиных С.А. Гендерная культура как феномен управления// Вестник Челябинского государственного университета. Философия, социология, культурология. 2008. № 28. С. 33-40.
8. Как утверждает статистика, женщин в России по-прежнему значительно больше, чем мужчин// Кузнецкий рабочий. URL: https://kuzrab.ru/obsuzhdaemoe_v_seti/v-rossii/kak-utverzhdает-statistika-zhenshchin-v-rossii-po-prezhnemu-znachitelno-bolshe-nezheli-muzhchin-no-v/
9. Коростылева Н.Н. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 27-39.
10. Лидерство: гендерные стереотипы отстают. Аналитический обзор. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10026>
11. Марарица Л.В., Казанцев Т.В. Гуриева С.Д. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании. 2019. Т.1. № 1. С. 44-52.
12. Модель И.М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы) автореф. дис. д-ра полит. наук.: 23.00.01/И.М. Модель; Рос. акад. наук, Уральск. отделение, ин-т философии и права. – Екатеринбург, 2016. С. 33.
13. Ренар Л. Женское лидерство: меняй мир, оставаясь женщиной. URL: <https://lifeacademy.ru/articles/zhenskoe-liderstvo-menyay-mir-ostavayas-zhenshchinoy>

Professional culture of the manager: gender approach

Korostyleva N.N.

Doctor of social Sciences, Professor of the Department of personnel management of the IGSUP RANEPА

E-mail: korostyleva.nn@igsu.ru

Abstract

The article examines the professional culture of the Manager in the gender dimension. The article shows the need to apply a gender approach to analyze the professional culture of a female manager and examines the factors that influence the formation of a professional culture of a manager with regard to gender characteristics.

Key words

• gender approach • professional culture of the manager • female manager •

References

1. In the ranking for the number of women leaders, Russia ranked 39th among 49 countries. URL: <https://polit.ru/news/2019/10/30/rejtingstransjenshinamirukovoditelyami/>
2. Dyachenko E. L, Mironenko A. Yu. Academic leadership through the prism of managerialism: the relationship between the development of the University and the scientific specialty of the rector // The issue of education. 2019. № 1. P. 137-161.
3. Female leader in Russian business. URL: <https://www.pwc.ru/ru/services/people-and-organization/women-in-business.html>
4. There are half as many Women on company boards in Russia as in the world. URL: <https://www.audit-it.ru/news/personnel/839908.html>
5. Women and men of Russia. 2018: Stat. sat. / W56. Rosstat. Moscow, 2018. P. 80.
6. Why do employers seek to balance the number of men and women. URL: https://spb.hh.ru/article/24021?fbclid=IwAR2tiNCHhhRFZpq4-_wO4tDD9LNdKn7qOnLs8xiz2BpFMGH40BDblsLMMCs
7. Ilinykh S. A. Gender culture as a phenomenon of management// Bulletin of Chelyabinsk state University. Philosophy, sociology, cultural studies, 2008. N 28. P. 33.
8. According to statistics, women in Russia are still significantly more than men // Kuznetsky worker. URL: https://kuzrab.ru/obsuzhdaemoe_v_seti/v-rossii/kak-utverzhdает-statistika-zhenshchin-v-rossii-po-prezhnemu-znachitelno-bolshe-nezheli-muzhchin-no-v/
9. Korostyleva N. N. Formation of the gender ecosystem of a modern organization: trends and prospects // Woman in Russian society. 2019. N 3. P. 27-39.
10. Leadership: gender stereotypes recede. Analytical review. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10026>
11. Mararitsa L.V., Kazantsev T.V. Gurieva S.D. The Phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: statement of the problem // Human psychology in education. 2019. Vol. 1. N 1. P. 44-52.
12. Model I.M. Professional culture policy (methodological problems) author. dis. Dr. polit. 23.00.01 / I. M. Model; Russian Academy of Sciences, uralskoe. Department, Institute of philosophy and law. Yekaterinburg, 2016. P. 33.
13. Renard L. Women's leadership: change the world by remaining a woman. URL: <https://lifeacademy.ru/articles/zhenskoe-liderstvo-menyay-mir-ostavayas-zhenshchinoy>