

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

студент гр. М-01 Ковалёв В.О.

Анализ изменений, происходящих в современном менеджменте, показывает, что соотношение количества мужчин и женщин на управленческих должностях стремительно изменяется. Все больше женщин оказывается вовлеченными в предпринимательство. Активная интеграция женской и мужской моделей поведения в бизнесе формирует предпосылки для изучения гендерных особенностей поведения личности в управленческой деятельности.

Различные публикации, посвященные вопросам гендерного менеджмента, свидетельствуют о том, что 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.[1]. Учитывая гендерные особенности, можно выделить некоторые отличия в управленческой деятельности (табл.1):

Таблица 1 - Гендерные отличия в управленческой деятельности

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

Традиционный взгляд состоит в том, что женщины выбирают ориентированное на отношения руководство, поскольку по природе более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, т.к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью. Также мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях.

В принятии решений анализ гендерных различий показал, что женщины-руководители чаще принимают осторожные, уравновешенные

решения, опираются на ситуативное управление. Мужчины предпочитают диспозиционное управление, они более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении целей, склонны к самоанализу и независимости. Исследования также показывают, что мужчины-руководители чаще всего выбирают агрессивный стиль руководства, считая, что если руководитель по таким критериям как профессионализм, опыт, компетентность, изобретательность, ответственность, готовность к риску и быстрота в принятии решений, превосходит своих подчиненных, они должны выполнять его распоряжения. Женщины же более склонны к социальному партнерству. В ситуации требующей наказания подчиненного женщины часто прибегают к мерам морального и психического воздействия, а не к административным.

Мужчины, обычно, используют лидерство в стиле сделки, представляя рабочие отношения как серию обменов - сделок с подчиненными в виде награды за хорошо выполненные поручения или наказания за неадекватное поведение, чаще используют позиционную власть, стараются повысить свой авторитет и усовершенствовать методы руководства подчиненными. Их методы в целом направлены на перестройку сферы правил и норм. Женщины же, зачастую, практикуют в лидерстве развитие взаимодействия, иницилирующее подчиненных интегрировать личные и коллективные интересы. Они связывают свою власть больше с личностными характеристиками, чем с формальным статусом.

Проанализировав данный вопрос, мы можем с уверенностью сказать, что женщины все больше начинают занимать управленческие должности благодаря своим особым качествам. Мы считаем, что наиболее эффективной их деятельность в управлении будет на средних уровнях руководства, ведь некоторые их психо-эмоциональные особенности не позволяют им, как правило, эффективно управлять работой всего предприятия. Поэтому, по нашему мнению, на высших уровнях руководства в большей части должны быть мужчины, а на средних – в основном женщины. Объединение их различных стилей в управлении позволит предприятию получать наибольший доход [2].

Литература:

1. Гендерные различия в управленческой сфере/ [Электронный ресурс]// Режим доступа к статье: http://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625b2bd78a4c53b89421306c27_0.html

2. Чернобровкина, А. В. Гендерные особенности поведения личности в управленческой деятельности/ [Электронный ресурс] /А. В. Чернобровкина// Режим доступа к статье: <http://www.dissercat.com/content/gendernye-osobennosti-povedeniya-lichnosti-v-upravlencheskoi-deyatelnosti>

Научный руководитель: доц. Лук'янихін В. О.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 136-137.