

Таким чином, поступове реформування сучасної військової організації, спираючись на досвід зарубіжних країн та рекомендації вчених та аналітиків, розширення мережі центрів соціальної адаптації військовослужбовців, звільнених в запас, постійний моніторинг соціального становища сприятимуть вирішенню соціальних проблем жінок-військовослужбовців в умовах української армії трансформаційного періоду.

Література

1. Мельник О. Соціальні аспекти воєнної політики.// Національна безпека та оборона. - 2002.- № 11. – с. 62-65
2. Певень Л.В., Шишканов А.И. Состояние и перспективы решения социальных проблем военнослужащих. // Социс. - 2002. - № 5. – с. 88-95

Н.Н. Шкворченко

Одесский национальный университет им. И.И.Мечникова

Гендер и гендерные взаимоотношения в бизнесе

Гендерные взаимоотношения представляют собой яркий пример того, как социальные нормы усваиваются людьми и влияют на их поведение. Многие социальные психологи считают, что традиционные гендерные роли ограничивают развитие личности и ведут к социальному неравенству. [1: 123]

Многие из нас воспитаны в убеждении, что место женщины – у домашнего очага, а все, что связано с работой, карьерой, деньгами и властью – прерогатива мужчин. Это связано с гендерными стереотипами, которые возникают у людей еще в раннем детстве: игры, книги, фильмы, наставления родителей направлены на то, чтобы показать детям гендерные различия между мальчиками и девочками. Проблема в том, что, не взирая на сексуальную революцию, большинство родителей не готовы к разговорам на темы физиологического различия

полов, а потому прибегают к социальным примерам: девочки не должны драться, заниматься тяжелой работой, жертвовать личной жизнью ради карьеры. Мальчики должны быть сильными, умными, достичь профессиональных высот. Таким образом, цель мужчины – получить образование, найти хорошую работу, подняться по служебной лестнице, заработать много денег, а цель девушки – выйти замуж за такого мужчину. Конечно, в период взросления цели могут меняться. Сейчас никого не удивишь работающей женщиной. Это стало так же привычно, как и то, что женщины носят брюки или курят. Почему же так много говорят о деловых женщинах, почему сейчас, в начале 21 века эта проблема стоит так же остро, как и в начале века 20? Дело в том, что гендерные стереотипы укоренились в людях настолько сильно, что избавиться от них крайне сложно. Многие женщины абсолютно уверены, что всему виной предубеждения мужчин. Но чаще проблема в самих женщинах. Поступая на работу, многие женщины попадают в чисто мужской коллектив, т.е. в чуждую им гендерную группу. Опасаясь неадекватной реакции со стороны мужчин, женщины сами настраивают себя на неудачу. Им кажется, что на них смотрят, делают замечания, не продвигают по службе только из-за того, что они женщины. Но главная проблема в том, что они сами чувствуют себя не в своей тарелке, так как на подсознательном уровне уверены, что занимают не свое место. [5: 64] Социологический опрос, проведенный в США в 2001 г. показал, что женщины получают примерно 70 % от зарплаты мужчин, занимающих аналогичную должность. [1:134] Причем разница не зависит от уровня образования или профессионализма. Существует предположение, что женщины получают меньше, потому что они ожидают получить меньше. Проведя опрос молодых людей, только собирающихся начать свою карьеру, социологи выяснили, что девушки считают себя заслуживающими меньшей платы за свой труд, чем та, которую хотели бы получать юноши. [1:136]

Слишком большая вовлеченность в работу не соответствует традиционной женской роли, поэтому

работающие женщины испытывают тревогу и чувствуют себя виноватыми. Работать вне дома и одновременно нести на себе груз обязанностей по дому и заботы о детях чрезвычайно тяжело. Неудивительно, что некоторые женщины испытывают стресс или ролевой конфликт, пытаясь быть одновременно хорошей матерью и хорошим работником. [1:157] Однако, лишь немногие из мужчин рассматривают семью как обстоятельство, воздействующее на их продвижение по службе. Даже если женщина, имеющая детей, выполняет такой же объем работы и с тем же качеством, что и раньше, до появления у нее детей, начальство все равно склонно предполагать, что из-за семейных обязанностей она работает хуже. Выяснилось, что если женщина – прекрасный работник, но при этом является матерью, то ее считают менее компетентной, чем так же хорошо работающую женщину, не имеющую детей. Интересно, что, согласно статистике, женщины, как правило, работают более старательно, чем мужчины, поэтому, когда на самом деле случается так, что из-за семейных обязанностей женщина начинает работать немного хуже, чем раньше, это означает лишь то, что эффективность ее работы снизилась до уровня, типичного для мужчины без всяких семейных обязанностей. [1:156]

Итак, ясно, что наиболее достоверные объяснения более низкого, по сравнению с мужчинами, статуса женщин в организациях указывают на ситуативные, а не внутриличностные факторы. Другими словами, нет никаких убедительных подтверждений того, что личные черты или шаблоны поведения, свойственные женщинам, делают их малопригодными для работы вообще и руководящей работы в частности. Главными препятствиями на пути женщин к высоким и ответственным постам является традиционная кадровая политика фирм, стереотипы, предполагающие, что женщина не годится для роли лидера, и такие обстоятельства, как невозможность приобрести на работе необходимый опыт (в силу характера работы), а также отсутствие покровителей. [1:157].

В профессиональном мире отличия между полами нигде не проявляются так сильно, как в общении. Одна и та же фраза может быть воспринята по-разному в зависимости от того, кто ее произнес: мужчина или женщина. Мужчина и женщина склонны по-разному, оценивать эмоциональную окраску и скрытый подтекст высказывания. Предрассудки и гендерные стереотипы препятствуют естественному стремлению оказывать друг другу уважение и доверие. Важную роль в восприятии звучащей речи играет интонация. Фонетические исследования показывают, что для речи мужчин свойственна категоричная интонация, утвердительные предложения звучат уверенно, как непреложная истина, вопросы часто произносятся с интонацией риторических вопросов, ответ на которые заранее известен говорящему. Когда мужчина говорит о чем-то, излучая уверенность, он может не сомневаться: уважение коллег-мужчин ему обеспечено. Но, разговаривая подобным образом на встрече с покупательницами, с клиенткой, сотрудницей, подчиненной или руководительницей, они нередко лишаются женского доверия и поддержки. Это связано с тем, что интонация женщин очень отличается от интонации мужчин. Женщинам свойственна интонация некатегоричных высказываний. Утвердительные предложения интонируются как незаконченная мысль, вопросительная интонация встречается не только в грамматических вопросах, но и в повествовательных предложениях. Мужчина же, введенный в заблуждение женской манерой общения, видит в своей собеседнице некомпетентного и неуверенного в себе человека. Мужчина ошибочно заключает, что, если в речи женщины слышна неуверенность, если она интересуется мнением других, значит она не уверена в способности решить стоящую перед ней проблему. Но женская склонность искать чьего-то одобрения вовсе не свидетельствует о неуверенности – со стороны женщины это вполне оправданная попытка прийти к общему мнению. [2:36].

Одно из основных отличий в манере общения мужчин и женщин состоит в том, на чем делается акцент – на поставленной задаче или на личных отношениях. Мужчины

используют общение прежде всего для того, чтобы решить какую-то проблему, добиться намеченной цели, тогда как для женщин оно играет и иную роль. Для мужчин-профессионалов оно предназначено в первую очередь для передачи некоей информации; для женщин же его функция куда более многопланова. Общение у женщин – это тоже способ решения проблем, но еще и средство снизить напряженность, почувствовать себя лучше, установить эмоциональные связи для укрепления взаимоотношений, создать творческую атмосферу, открыть что-то новое. Когда мужчина беседует, он делает это с целью высказать нечто или что-то узнать и тем самым разрешить какой-то вопрос. Многие мужчины предпочитают молча обдумать проблему, а, заговорив, сразу перейти к сути. Обычно мужчина склонен видеть в собеседнике специалиста, только если тот обходится необходимым минимумом слов. Если мужчина высказывает несколько положений, каждое из них должно быть важно, а все высказывание в целом – представлять собой линейную цепочку, ведущую к логическому заключению. Женщины вкладывают в слова больше чувств и эмоций, что способствует психологическому контакту собеседников.

Подход мужчин и женщин к решению проблем является одним из ключевых различий между мужчинами и женщинами на работе. Первым побуждением мужчины, столкнувшегося с проблемой, будет уединиться и все как следует обдумать, чтобы решить задачу самому. Женщина, скорее всего, предпочтет обратиться к кому-нибудь еще, вовлечь его в этот процесс и найти решение проблемы в ходе дискуссии. Следствием указанных особенностей становится то, что мужчины выглядят более уверенными в себе, а женщины – более расположенными к сотрудничеству. Непонимание этой разницы способно привести к трениям и напряженности между представителями обоих полов.

Коллективная работа ценится в большинстве видах профессиональной деятельности, но у мужчин и у женщин различные представления о смысле этого понятия. Для мужчины оно означает, что у каждого человека есть свои сильные

стороны, свои обязанности и свой участок работы. Будучи коллективом, сотрудники поддерживают друг друга, но ни в коем случае не нарушают границ. Для женщины коллективная работа означает, что обязанности, задачи и участки ответственности у сотрудников общие. Все работают вместе и о четком разграничении обязанностей речи не идет. Работники в женском коллективе отличаются большей гибкостью и умением приспособиться к ситуации. Мужчине, даже если он работает в команде, все равно нужны некие конкретные обязанности, за выполнение которых он нес бы полную ответственность.

Итак, факт того, что гендерные закономерности в деловом мире существуют, неоспорим, но является ли это такой серьезной проблемой? Проблема скорее в том, что с этими закономерностями пытаются бороться в то время как их нужно лишь знать и уважать. Знание гендерных особенностей друг друга позволит мужчинам и женщинам быть более внимательными к характерным нуждам тех, кто работает рядом с ними для достижения общей цели.

Литература:

1. Берн Ш. Гендерная психология. – М., 2004.
2. Грей Дж. Венера и Марс на работе. – К., 2003.
3. Душкина М.Р. – Санкт-Петербург, 2004.
4. Пиз А. Пиз Б. Мужчина и женщина: искусство параллельной парковки. – М. –2003.
5. Шкворченко Н.Н. Гендерная специфика речевого воздействия в деловом общении. // Сборник научных трудов. – Одесса, 2005.
6. Heller Robert. Motivating People. – London, 1998.