

УДК 378
ББК 74.58
S81

Редакционная коллегия

Шакирова С.М. - к.ф.н., и. о. директора Управления по науке
Сапаргалиев Д.Б. – PhD, зам. директора Управления по науке
Никифорова Н.В. - д.э.н., профессор, декан послевузовского образования

Все статьи прошли проверку в системах Антиплагиат.ВУЗ - на русском языке, Turnitin.com - на английском языке, Advego Plagiatus v.1.2.093 – на казахском языке. Уникальность текстов не ниже 75%.

i – START. Предпринимательство: энергия молодых.

Материалы международной научно-практической конференции студентов и магистрантов 16-17 апреля 2015 г.- Алматы, Алматы Менеджмент Университет, 2015 – 320 с.

ISBN: 978-601-7021-36-8

УДК 378
ББК 74.58
S81

ISBN: 978-601-7021-36-8

КАБЛУКИ И ГАЛСТУКИ: ГЕНДЕР И МЕНЕДЖМЕНТ

На сегодняшний день одним из актуальных вопросов современного общества является проблема противодействия между мужчиной и женщиной. Многие женщины хотят добиться равноправия и зачастую злоупотребляют феминизмом, но и мужчины не уступают, так как считают, что по природе женщине не свойственно быть менеджером.

В данной статье будет озвучена проблема гендерных ролей в управлении. Для начала рассмотрим понятия гендер и менеджмент. Гендер – это социальный пол, который определяет поведение человека в обществе. Менеджмент – это искусство управления. Гендерный менеджмент – это система управления, которая рассматривает противодействие женского и мужского полов. Если посмотреть на мировую статистику, то можно увидеть, что самые высшие должности занимают мужчины, а не женщины, и лучшими в своем деле являются мужчины, будь то лучшие повара или топ – менеджеры. По итогам «Международного исследования Грант Торнтон» 2014 года, в организации доля высокопоставленных руководителей женщин и мужчин составляет 24 % и 76% соответственно[1].

Согласно мнению автора данной статьи, в компании с n-ным количеством сотрудников 50% должен составлять мужской пол и 50% женский. Объяснить это можно тем, что каждый социальный пол обладает определенным количеством вложенных навыков и невозможно работать в компании, в котором преобладает только один пол. В таблице 1 вы можете увидеть, чем руководствуются мужчины и женщины при решении той или иной проблемы и какими личными характеристиками они обладают.

Таблица - 1. Личные характеристики полов

Характеристика	Мужчины	Женщины
Способ преодоления препятствий	Интеллект	Хитрость
Тип мышления	Критический	Творческий
Отношение к окружающим людям	Прямолинейное	Гибкое
Характер	Закрытый	Открытый
Отношение к миру	Реалистичное	Идеализированное
Примечание – Составлено автором на основе источника [4].		

В таблице 1 наглядно показано почему женщины нужны в бизнесе. Бизнес – это мужское дело и его придумали мужчины, но это не значит, что женщинам нечего делать в этой сфере. Наоборот, присутствие женщин в компании делает организацию здоровой, потому что женщины отличаются от мужчин и это формирует перспективную и прекрасную в своей многогранности среду, способную привести компанию к новым, нестандартным путям развития. Также у женщин и мужчин наблюдается разный подход к управлению. Если женщины зачастую комбинируют либеральный и демократический стиль управления, то мужчины в основном используют авторитарный или демократический стиль. То есть, в зависимости от ситуации будет предпочтителен либо «женский», либо «мужской» стиль управления.

Гендер опирается не на приобретённые навыки, а на навыки, заложенные в человеке. Женщины – менеджеры обязательно нужны в коллективе, так как они невероятно чувствительны и быстрее входят в эмоциональный контакт с человеком, обладают сильной интуицией, нежели мужчины. «Каблуки» очень любопытны и этим они расширяют свой кругозор, что очень важно для работы компании, но успешным менеджером женщина будет только тогда, когда будет иметь как женский, так и мужской характер. Однако женщина при этом не может быть генеральным директором или президентом компании, потому что эмоциональная сторона всегда берет вверх, а мужчины, которые меньше подвластны эмоциональному воздействию, наоборот должны занимать посты первого руководителя.

Мужчины - менеджеры — это основа компании, и целого мира. Они умеют мыслить логически, мыслить абстрактно, меньше поддаются воздействию и способны контролировать не только подчинённых, но и себя в первую очередь. При составлении плана «Галстуки» умеют мыслить стратегически, видеть проблему в будущем, всегда готовы к нововведениям и изменениям и участие в конфликтах у мужчин – менеджеров менее выражено, нежели у женщин. Однако у менеджеров - мужчин также имеются недостатки. «Галстуки» более агрессивны, это выражается в стремлении доказать своё превосходство и подчеркнуть свой статус. Мужчины редко признают свои ошибки, а иногда пытаются их скрыть за завесой агрессии. Также мужчины - руководи-

тели слишком самоуверенны, что негативно отразится на работе компании, так как это мешает трезво оценивать ситуацию, а «Каблуки» могут нейтрализовать те или иные ошибки «Галстуков» так как самой сильной стороной у женщин является – гибкость.

Современная тенденция и факты свидетельствуют обо все возрастающей роли женщины в предпринимательстве. Например, вклад женщин в ВВП Казахстана согласно статистике Фонда развития предпринимательства «Даму», приближается к 40 % [2]. По данным Агентства по статистике РК доля субъектов Малого и Среднего Бизнеса, возглавляемых женщинами на начало 2014 года составила 41% [3]. Исходя из этого, можно увидеть, что, из года в год, женщины начинают догонять мужчин в области управления. Большинство мужчин не согласятся, что количество «Каблуков» и «Галстуков» в организации должно быть равным, но поступательная динамика развития компании возможна благодаря различиям, а не подобию. В таблице 2 указаны основные отличия женщин от мужчин.

Таблица 2. Отличительные особенности мышления женщин от мужчин

№	Навык	Аргумент
1	Гибкость и устойчивость	Женщина более устойчива, так как на ней лежит основная задача женского пола в целом – материнство, то есть воспитание детей делает их устойчивее. Женщина гибкая по своей натуре, и она может уступать, что не мало важно в успехе компании, она может проиграть бой, но выиграть войну.
2	Интуиция	Женщины обладают очень сильной интуицией, а в бизнесе порой нужно быстро и бесповоротно принимать решения и когда заканчиваются аргументы за и против, мужчины «заходят в тупик», а женщина следует интуиции.
3	Мотивация	Женщина приходит в бизнес для самореализации и общего развития, а мужчинам нужно утверждение своего статуса (машина, квартира, должность и др.)
4	Нет склонности к риску	Конечно, синоним слова бизнес – это риск, но если в организации будут преобладать мужчины, то из-за азарта компания может прогореть, а женщины уравнивают желание экспериментировать.
5	Способность вести несколько проектов одновременно	По данным исследований ученный выяснили, что «кабель» между левым и правым полушариями у женщин на 30% толще, а это означает, что женщина способна выполнять несколько действий одновременно.
Примечание – Составлено автором на основе источников [5-6].		

В таблице 2 приведены значительно весомые аргументы в пользу женщин - руководителей. На рынке компания с равным соотношением социальных полов будет конкурентноспособней, что в свою очередь принесет компании успех. В условиях рыночной экономики женщины со своим чутьем, позволят принимать более удачные и осторожные решения и сохранят устойчивость компании.

На сегодняшний день в сферу управленческой деятельности внедряется стиль «Унисекс», то есть женщины – руководители что-то перенимают у мужчин, а мужчины – руководители у женщин. Появляется новый стиль управления, что позволит качественно выполнить поставленные задачи и предотвратить угрозы, как со стороны, так и внутри компании. Таким образом, количество «Каблуков» и «Галстуков» в организации должно быть равным. Благодаря всем своим навыкам, женщины – руководители превратят любой коллектив в единое целое.

Источники:

1. King, Dominic (2014) Women in business. Grant Thornton International, p. 4.
2. Зубов, А. Портрет предпринимателя. Фонд развития предпринимательства «Даму», 2014
3. Сарсембаева, Р.Б. Развитие женского предпринимательства в Казахстане, сс. 2-3
4. Данилова, Н.И.Содержание и принципы гендерного управления.Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. №99, 2009, с. 281.Электронный ресурс:<http://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-i-printsipy-gendernogo-upravleniya>
5. Хохлова, Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента - фактор повышения эффективности управления. [Текст] / Хохлова Т.П. // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. №2. Сс. 57-74.
6. Иванова, С. Справочник по управлению персоналом, 2006, сс.12-15.