

УДК 316.4

И.А. Гвоздкова

## ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Аннотация.* В статье рассматриваются подходы к организации управленческой деятельности с учетом гендерных особенностей поведения, мышления и принятия решений. Проанализированы результаты научных исследований гендерной специфики стилей поведения и управления в обществе и рассмотрены определяющие их наследственные и ненаследственные факторы. Представлены результаты оригинального практического исследования гендерных особенностей распределения людей по типам руководителей и даны рекомендации по анализу проблем управления с учетом принадлежности людей к различным женским и мужским гендерным типам.

**Ключевые слова:** гендерные особенности поведения, гендерно-ориентированные стили принятия решений, гендерно-ориентированные технологии управления, гены поведения, гендерные типы, типы руководителей.

Irina Gvozdikova

## GENDER ASPECTS OF THE MANAGEMENT ACTIVITY ORGANIZATION

*Annotation.* The article considers the variants of management activities organization based on the gender-specific behavior, thinking and decision-making. The results of scientific studies of gender-specific styles of behavior and management in society and their defining hereditary and non-hereditary factors are analyzed. The research results of the gender features of people distribution by types of managers are presented. The recommendations for the management problems analysis taking into account the different woman and man gender types are given.

**Keywords:** gender behaviors, gender-oriented styles of decision-making, gender-oriented management technology, behavior genes, gender types, types of leaders.

Научно обоснованный подход к организации управленческой деятельности предполагает учет гендерных особенностей поведения, которые проявляются в специфике взаимодействия женщин и мужчин с окружающей их средой. Знания о таких поведенческих аспектах позволяют устанавливать причины наличия в обществе многообразных форм гендерных взаимоотношений людей, а сведения об особенностях женской и мужской психической организации способствуют выявлению комплексного характера межличностного взаимодействия в социальных сообществах и способствуют устранению факторов, негативно влияющих на процессы управления и психофизиологическое состояние человека. Анализ результатов многолетних исследований в различных областях научного знания позволил систематизировать информацию об открытых гендерно-ориентированных стилях поведения и управления в обществе.

Сведения, полученные в ходе изучения поведенческих особенностей и мышления, проводившегося представителями различных независимых научных сообществ, свидетельствуют о высокой роли наследственных задатков в поступках человека [2; 4; 6; 7]. Генетика поведения, объединяющая методы генетики и психологии, вносит значительный вклад в изучение закономерностей наследственной обусловленности поведенческих признаков. В настоящее время достоверно установлено, что наследственными являются такие психологические характеристики женщин и мужчин, как, например, умственные способности и темперамент. Многие наши поступки определяются генами поведения (личностными генами), т.е. генами, функционирующими в нервных клетках головного мозга. Примерами открытых генов поведения, типичных либо для мужчин, либо для женщин, являются, например, ген ухаживания [1], ген женской интуиции (который находится в 23-й X-хромосоме и способствует лучшей ориентации в системе ценностей) [10], ген материнской жестокости (существует прямая зависимость использования неадекватных методов материнского воспитания от нали-

чия в генотипе определенной вариации гена DRD2, ответственного за дофаминовые рецепторы D2) [12], ген гомосексуализма (содержится в 23-й X-хромосоме) [9] и др.

Стили поведения людей могут различаться по самым разным признакам, формирование которых происходит под влиянием как наследственных, так и ненаследственных факторов (окружения, воспитания, образования, состояния здоровья, национальных и религиозных традиций и т.д.). По различным научным данным, в современном обществе примерно 90 % новаторов и 10 % консерваторов. Но удельный вес новаторов среди мужчин значительно выше, чем среди женщин. Ученые считают, что это связано с различиями в асимметрии женского и мужского мозга [8]. У мужчин сильнее выражено выпирание правой лобной доли за левую (лобные доли и правое полушарие головного мозга отвечают у людей за обработку новой информации и решение новых задач). Кроме этого, у мужчин кора правой лобной доли толще коры левой лобной доли, а у женщин они приблизительно одинаковые. Рецепторы эстрогена (женского полового гормона) симметрично распределены в женских лобных долях и асимметрично – в мужских.

Таким образом, в мозге мужчин различия между правым и левым полушариями выражены сильнее по сравнению с женским мозгом. Однако у женщин сильнее различия между передними и задними отделами коры головного мозга [8]. Поэтому и женский, и мужской мозг функционально дифференцированы, но по-разному. Различным устройством женского и мужского мозга обусловлены также лучшая ориентация в пространстве и более развитое пространственное воображение у мужчин и лучшая зрительная память, а также более развитые речевые способности у женщин. Кроме этого, женщины лучше распознают эмоции (видимо, при этом в их мозге активизируется меньшее количество участков, или часть мозга, контролирующая эмоции, у женщин больше, чем у мужчин). Сильные эмоции у женщин вызвать проще. Однако у мужчин более импульсивный и взрывной гнев, что связано с их природной агрессивностью, обусловленной мужским половым гормоном тестостероном. Женщинам легче ужиться со своим гневом и предотвратить взрывное поведение [5]. На практике установлено, что снизить риски конфликтного поведения и уменьшить агрессивность человека можно путем повышения своей привлекательности для агрессивно настроенных лиц противоположного пола. Этот прием, при котором прямая агрессия переключается на сексуальную, часто используется женщинами в отношениях с мужчинами как дома, так и на работе.

Новаторы, развивающие новые идеи и направления в науке, искусстве, бизнесе, политике, не всегда могут их успешно реализовать. Консерваторы, наоборот, не способны выдвигать новое, но могут неплохо продвигать и внедрять его на практике. Этот факт необходимо учитывать в корпоративном управлении: сотрудникам, склонным к новаторству (а они чаще встречаются среди мужчин), следует поручать разработку новых идей и проектов, а сотрудникам, предпочитающим рутинную деятельность, – осуществление устоявшихся, продолжающихся производственных дел.

В обществе существуют две стратегии принятия решений – контекстно-зависимая и контекстно-независимая. Люди с контекстно-зависимым стилем принятия решений делают выбор в основном в зависимости от ситуации, а люди с контекстно-независимым стилем – независимо от сложившихся обстоятельств в соответствии с их устойчивыми предпочтениями. Преобладание контекстно-зависимой стратегии принятия решений чаще встречается у мужчин, контекстно-независимой – у женщин [8]. Оптимальная стратегия принятия решений в соответствии с фундаментальным научным принципом дополнительности должна сочетать контекстно-зависимый и контекстно-независимый подходы. Преимущество определенной стратегии выбора определяется степенью стабильности среды, в которой приходится принимать решения. В стабильных условиях контекстно-независимая стратегия выбора является более надежной (т.е. решения должны быть преимущественно «женскими»). В нестабильной обстановке более ценным будет контекстно-зависимый подход (т.е. решения должны быть преимущественно «мужскими»).

Со стилем принятия решений может быть связан определенный подход к управлению. Если правила, управляющие процессом, не зависят от конечного и промежуточных результатов, управление является линейным. Это наиболее простой способ управления. При нелинейном управлении стратегия и тактика подстраиваются под промежуточные результаты. Способ управления, характерный для конкретного человека, обусловлен преобладанием у него определенной стратегии принятия решений.

Отличительной чертой управленческой деятельности является организация занятости людей в направлении реализации поставленных задач. Не все люди могут быть хорошими управленцами, так как указанная способность, как свидетельствуют данные современной науки [2; 4; 6], имеет генетическую основу. Для выявления склонности к определенному стилю руководства учеными разработаны различные методики тестирования, которые целесообразно использовать для определения и развития управленческих навыков и формирования как можно более адекватной самооценки у потенциальных и реальных руководителей. На сайте газеты «Ведомости» был представлен тест, распределяющий людей на три типа руководителей: руководитель-воспитатель, руководитель-деспот и руководитель-параноик (см. табл. 1) [3].

Таблица 1

**Типы руководителей [3]**

<b>Параноик</b>	<b>Деспот</b>	<b>Воспитатель</b>
Нелояльность	Суровость	Тактичность
Контроль	Вспыльчивость	Уверенность
Подозрительность	Контроль	Отзывчивость
Вмешательство	Упорство	Успешность
Скрытость	Успешность	Навязчивость
Бестактность	Открытость	Стабильность

В ходе исследования, проведенного под руководством автора работы и направленного на определение склонности представителей различных социальных сообществ к одному из указанных типов управления, была выявлена общая тенденция распределения людей по таким типам, практически не зависящая от гендерных особенностей (см. табл. 2), за исключением удельного веса руководителей-параноиков среди мужчин (11 %) и среди женщин (6 %). Исследование проводилось в 2014 г. в г. Москве среди 314-и мужчин и 224-х женщин различных возрастных (14–75 лет) и иных социальных групп, но преимущественно в нем принимали участие молодые девушки и юноши в возрасте от 17-и – 22-х лет.

Таблица 2

**Распределение по типам руководителей**

	<b>Руководитель-воспитатель</b>	<b>Руководитель-деспот</b>	<b>Руководитель-параноик</b>
Женщины	(64±0.6) %	(30±0.5) %	(6±0.6) %
Мужчины	(62±0.5) %	(27±0.5) %	(11±0.7) %
Общее	(63±0.4) %	(29±0.4) %	(8±0.4) %

Выявленную пропорцию в соотношении наклонностей к различным типам руководства можно считать фактором, обеспечивающим определенный уровень социальной стабильности современного общества. Следует отметить, что если бы обследование на тип руководителя проводилось только среди людей, занимающих различные руководящие должности, то из-за существования неукротимого стремления к власти у значительной части представителей указанной социальной группы руководителей-деспотов и руководителей-параноиков было бы, вероятнее всего, больше. В будущем планируется провести такое исследование.

В современном мире существует острая потребность в нахождении индивидуального подхода к каждому человеку для более продуктивного взаимодействия в коллективе (в том числе и при осуществлении управленческой деятельности, при принятии ответственных решений, отражающихся на социально-психологическом климате, при разрешении конфликтов и т.д.). Особенности взаимоотношений между людьми в социальных группах (и, в частности, степень гармонизации отношений между женщинами и мужчинами в различных жизненных ситуациях) определяются во многом тем, к каким гендерным (женским и мужским) типам они принадлежат, и какие гендерные типы они предпочитают. Н. Ф. Реймерс в своей работе «Экология (теоремы, законы, правила, принципы и гипотезы)» выделяет два основных типа гендерного поведения мужчин («активный бабник», «работающий») в отношениях с женщинами на себя, и партнер, которому в отношениях с женщинами гораздо важнее доставить удовольствие ей, а не себе) и три типа женщин для представительниц европейской культуры («жены», «любовницы» и «корыстные наложницы»). При этом он отмечает, что доминирующий тип гендерного поведения обычно окончательно формируется у зрелого человека [13].

В древнегреческой системе гендерной классификации все женщины делятся на 4 ключевых типа: Афродита (женщина для любви), Афина (женщина для карьеры), Гера (женщина для семьи), Фурия (женщина для интриг, конфликтов, склок) [11]. Согласно мужской классификации, предложенной автором данной работы, мужчины в зависимости от их отношения к женщинам демонстрируют либо поведение «Дамских угодников» (которые при общении с женщинами получают удовольствие только тогда, когда довольна женщина), либо «Эгоистов» (которые при общении с женщиной ориентированы на получение удовольствия для себя; довольна ли при этом женщина – их не интересует), либо «Нейтральных партнеров» (которым для гармоничного существования совсем необязательно иметь близкую подругу) [3]. Специфика восприятия мужчинами женщин, по-видимому, должна отражаться и на их отношении к подчиненным.

Женщина-Гера – тип женщины, ориентированной на дом и семью. Семейной жизни таким женщинам вполне достаточно для гармоничного существования, а мужчин они воспринимают, прежде всего, как защитников и опору и готовы терпеть многие неудобства, чтобы они были рядом с ними и их детьми. При этом мужу больше отводится формальная роль. В мужчинах Гер привлекают главным образом уверенность и сила, которые часто отождествляются ими с их социальным статусом. Поэтому они часто выбирают только внешне успешных спутников. С течением времени женщины данного типа могут осознать, что партнер не является их идеалом, но не откажутся от него, так как боятся остаться без мужа. Геры меньше других женщин склонны к управленческой деятельности.

Женщины-Афины редко поддаются внешнему влиянию, имея собственную точку зрения по любому вопросу. Они практически всегда сохраняют спокойствие, хладнокровие, но при этом могут активно действовать. Женщинам данного типа нравится сосредоточенное достижение цели (особенно в карьере), при этом цель имеет для них очень важное значение. Афины практичны, рациональны, находчивы, рассудительны, расчетливы, не склонны к страстным порывам, имеют разнообразные интересы, стремятся быть лучшими или равными и, как правило, побеждают в борьбе за власть. Таким женщинам сложно общаться с представительницами других женских типов, они не принимают историческую роль женщины как хранительницы домашнего очага и стремятся быть независимыми от мужчин. Афины не прощают оскорблений и являются мстительными, а их поведение часто пугает людей своей силой. Им интересны сильные мужчины, которые многого добились в жизни, а не мечтатели и их чувства. Женщинам-Афинам нравятся главным образом логический ум и упорство мужчин, и они охотно сотрудничают с ними, умело выбирая успешных партнеров и направляя их в нужную им сторону. Женщины данного типа способны сделать успешную карьеру и эффективно управлять, но достигнув намеченной цели, могут остаться в одиночестве, так как личные отношения обычно выстраивают как деловые. Им не хватает внутренней раскованности, чувственности и эмоциональности.

Женщина-Афродита – наиболее творческий женский тип, представительницы которого обладают особой женской силой и энергетикой. Они легки в общении, часто беззаботны, относительно дружелюбны и доброжелательны, интересны разнообразием идей и ярких образов, чувственны и эмоциональны. Такие женщины наиболее притягательны для многих мужчин, и им мужчины интересны прежде всего своей мужской энергией, а не положением в обществе. Энергия Афродиты может быть направлена на достижения в карьере, творческие успехи и гармоничное общение с мужчинами. При появлении достойного мужчины женщины данного типа, как правило, меняют к знакомым свое отношение в сторону уменьшения внимания. Они способны собрать вокруг себя единомышленников и создать продуктивный управляемый коллектив. Являясь творческими натурами, ценят это качество в других людях. Афродитам нравится следить за социально-психологическим климатом и воздействовать на него по своему желанию.

Женщины-Фурии предпочитают выяснять отношения практически по любому поводу. Они постоянно испытывают потребность в эмоциональной разгрузке и стремятся занять в коллективе главную позицию, но им редко это удается. С мужчинами такие женщины ведут себя, как правило, аналогично. Их привлекают партнеры, которые тоже любят конфликтовать. Фуриям, как и Афинам, свойственна высокая потребность во власти.

Следует осознавать, почему в отношениях между определенными женщинами и мужчинами изначально заложена основа для дискомфорта: они могут принадлежать к неподходящим друг другу гендерным типам. Изучение распределения 247-и женщин и 314-и мужчин из различных социальных групп по гендерным типам (4 женских типа и 3 мужских), а также по типам их предпочтений (212 чел. – женщины, 303 чел. – мужчины), проведенное под руководством автора статьи, показало, что удельный вес женщин определенных типов и удельный вес мужчин, отдающих им предпочтение, отличаются незначительно, за исключением Фурий, которых опрошенные мужчины проигнорировали (см. табл. 3, 4). Также было установлено несовпадение удельного веса женщин, предпочитающих мужчин определенного типа, и мужчин, принадлежащих к этому типу, что является общей предпосылкой для социально-психологической нестабильности и неустойчивости [3]. В ходе опросов была выявлена тенденция роста удельного веса женщин, отдающих предпочтение «Дамским угодникам», с увеличением их возраста, что создает дополнительные причины для усиления дисгармонии в отношениях между женщинами и мужчинами по мере их «взросления».

Таблица 3

**Распределение по гендерным типам [3]**

<b>Мужчины (314 чел.)</b>					
Тип «Дамский угодник»		Тип «Нейтральный партнер»		Тип «Эгоист»	
(37±0.2) %		(41±0.2) %		(22±0.2) %	
<b>Женщины (247 чел.)</b>					
Гера	Афина	Афродита	Фурия		
(35±0.3) %	(30±0.3) %	(27±0.3) %	(8±0.3) %		

Таблица 4

**Распределение по типам гендерных предпочтений [3]**

<b>Предпочтения женщин (212 чел.)</b>			
Тип «Дамский угодник»	Тип «Нейтральный партнер»	Тип «Эгоист»	
(55±0.4) %	(27±0.4) %	(18±0.4) %	
<b>Предпочтения мужчин (303 чел.)</b>			
Гера	Афина	Афродита	Фурия
(38±0.1) %	(36±0.1) %	(26±0.1) %	0 %

В античное время женщина была вытеснена из всех основных социальных институтов, за исключением института семьи. Этому есть простое биологическое объяснение – неуверенность мужчин в присутствии своих генов у их детей. С тех пор социальные институты в своем развитии опирались преимущественно на женщин-Гер. Это повлияло на выстраивание отношений между мужчинами и женщинами. Стереотипы о такой роли женщины в обществе сохраняются и в настоящее время. А ведь женщин, удовлетворяющих этим стереотипам, по проведенным исследованиям, только примерно 35 % (см. табл. 3). Да и мужчин, предпочитающих женщин-Гер, в современном мире не большинство, а около 38 % (см. табл. 4).

Принадлежность мужчин к различным мужским, а женщин – к различным женским типам отражается и на их склонности к определенному типу руководства. Об этом свидетельствуют данные, полученные автором и представленные в табл. 5 [3].

Таблица 5

**Распределение руководителей по женским и мужским гендерным типам [3]**

<b>Мужчины</b>				
	Тип «Дамский угодник»	Тип «Нейтральный партнер»	Тип «Эгоист»	
Руководитель-воспитатель (188 чел.)	(38±0.3) %	(45±0.3) %	(17±0.3) %	
Руководитель-деспот (85 чел.)	(37±0.1) %	(31±0.1) %	(32±0.1) %	
Руководитель-параноик (41 чел.)	(32±0.1) %	(35±0.1) %	(33±0.1) %	
<b>Женщины</b>				
	Гера	Афина	Афродита	Фурия
Руководитель-воспитатель (143 чел.)	(41.5±0.6) %	(25±0.6) %	(32±0.6) %	(1.5±0.6) %
Руководитель-деспот (67 чел.)	(30±0.9) %	(46±0.8) %	(19±0.8) %	(5±1) %
Руководитель-параноик (14 чел.)	(21±1) %	(35±1) %	(35±1) %	(9±1.6) %

Представленные в табл. 3–5 данные получены в результате социологического опроса, который проводился в 2014–2015 гг. в г. Москве среди представителей различных социальных групп в возрасте от 14 до 75 лет. Относительная погрешность полученных результатов оценивалась для всех распределений (см. табл. 2–5) стандартными статистическими методами.

Анализ психологических факторов, влияющих на социальную стабильность различных сообществ, позволяет выявлять ряд существенных особенностей, которые могут оказывать заметное влияние на характер взаимоотношений женщин и мужчин в процессах управления. Одним из необходимых условий повышения эффективности управленческих технологий является учет при их разработке и реализации гендерных особенностей поведения и принятия решений. Поэтому в условиях глобальной интеллектуализации труда, которая наблюдается в современном мире, такие технологии должны быть гендерно-ориентированными.

*Библиографический список*

1. Богомолова, А. Д. Генетические аспекты обеспечения социально-экологической безопасности / А. Д. Богомолова, И. А. Гвоздкова // Материалы Международного управленческого форума «Управление экономикой в стратегии развития России». – М., 2014. – № 1. – С. 219–222.
2. Богомолова, А. Д. Генетические аспекты экологизации управленческого образования / А. Д. Богомолова, И. А. Гвоздкова // Материалы IX Межвузовской научно-практической конференции «Студенческая наука», секция «Научный потенциал студенчества-университету, взгляд через поколения». – М., 2014. – С. 63–68.
3. Бороденко, А. В. Генно-соционические и гендерные особенности эколого-ориентированной подготовки управленческих кадров / А. В. Бороденко, И. А. Гвоздкова // Материалы IX Межвузовской научно-

- практической конференции «Студенческая наука», секция «Научный потенциал студенчества – университету, взгляд через поколения». – М., 2014. – С. 63–68.
4. Владимирский, Б. М. Космическая погода и наша жизнь / Б. М. Владимирский, Н. А. Темуриянц, В. С. Мартынюк. – Фрязино : Век 2, 2004. – 224 с. – ISBN 5-85099-146-8.
  5. Гвоздкова, И. А. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Концепции современного естествознания» / И. А. Гвоздкова. – М. : Национальный институт бизнеса, 2011. – 80 с.
  6. Гвоздкова, И. А. Психологические аспекты развития системы экологического образования и воспитания / И. А. Гвоздкова, А. Д., Богомолова, Л. А. Чечина // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2014. – № 2. – С. 220–223.
  7. Гвоздкова, И. А. Развитие научно-исследовательской деятельности студентов в области управления рисками и обеспечением комплексной безопасности / И. А. Гвоздкова, А. А. Гущина, А. Ю. Зайцева // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 4. – С. 288–293.
  8. Голдберг, Э. Управляющий мозг: Лобные доли, лидерство и цивилизация / Э. Голдберг. – М. : Смысл, 2003. – 335 с. – ISBN 5-89357-139-8.
  9. Ефимов, Д. С. Социально-экологические аспекты современных генетических исследований / Д. С. Ефимов, К. А. Орешкин // Материалы 21-й Всероссийской студенческой конференции «Проблемы управления». – М., 2013. – № 1. – С. 215–217.
  10. Костина, Т. Ген интуиции: кто в выигрыше? [Электронный ресурс] / Т. Костина. – Режим доступа : <http://www.vestnik.com/issues/97/0930/win/kostina.htm> (дата обращения : 02.02.16).
  11. Мацих Л. Всемирная история женщин. 1-я лекция [Электронный ресурс] / Л. Мацих. – Режим доступа : [http://tvkultura.ru/anons/show/episode\\_id/154761/brand\\_id/20898/](http://tvkultura.ru/anons/show/episode_id/154761/brand_id/20898/) (дата обращения : 02.02.16).
  12. Немецкие ученые обнаружили ген альтруизма [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://medportal.ru/mednovosti/news/2010/11/08/altruism/> (дата обращения : 02.05.15).
  13. Реймерс, Н. Ф. Экология (теоремы, законы, правила, принципы и гипотезы) / Н. Ф. Реймерс // Россия Молодая. – 1994. – 367 с. – ISBN 5-86646-059-9.