



Проблема исследования гендерных характеристик и стилей управления

Уришева Покиза преподаватель
кафедры Общей психологии ДжГПУ
shirinkmolova54@mail.ru

ABSTRACT

В данной статье рассматривается проблема исследования гендерных характеристик и стилей управления. Гендер определяется как социальный статус, который определяет индивидуальные возможности в образовании, профессиональной деятельности, доступ к власти, сексуальности, семейной роли и репродуктивного поведения

ARTICLE INFO

Received: 6th December 2022

Revised: 8th January 2023

Accepted: 14th February 2023

KEYWORDS: гендер, пол, "маскулинность" (мужественность) и "фемининность" (женственность), власть, гендерное различие, "половое" различие, фемининность, стиль управления, способность, андрогинность, кроткость, тревожность, доброжелательность, слабость, эмоциональность.

Annotation

This article deals with the problem of researching gender characteristics and management styles. Gender is defined as social status, which determines individual opportunities in education, professional activities, access to power, sexuality, family roles and reproductive behavior.

Keywords: gender, sex, "masculinity" (masculinity) and "femininity" (femininity), power, gender difference, "sex" difference, femininity, management style, ability, androgyny, meekness, anxiety, goodwill, weakness, emotionality.

В современной научной литературе существует множество определений понятия "гендер". Как и многие научные термины, этот не имеет единого толкования. Поэтому мы приведем наиболее распространенные из толкований данного понятия.

В англо-русском словаре В.Мюллера "гендер" имеет два значения: первое для обозначения грамматического рода, второе для обозначения пола в шутовском смысле.

Впервые термин "гендер" в его основном, не грамматическом смысле, использовал психолог Роберт Столлер в 1968 году. Он сделал это для различения "маскулинности" (мужественности) и "фемининности" (женственности) как социокультурных характеристик "мужского" и "женского". "Мужское" и "женское" при этом выступили биологической базой природного различия мужчин и женщин.

В работах М.Розальдо, Л.Ламфере понятие гендер трактовалось как "набор соглашений, которым общество трансформирует биологическую сексуальность в продукт человеческой активности".

К.Андреева считает, что «гендер» - это совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и женщины. Эти особенности, взятые в отдельности, определяют женственность (фемининность) и мужественность (маскулинность). Фемининность чаще ассоциируется с тонкой интуицией, эмоциональной выразительностью, покорностью, а маскулинность - с агрессивностью, способностью логически мыслить, чувством превосходства. Исходя из вышесказанного, можно увидеть, что в науке на сегодняшний день нет единого взгляда на природу гендера. Его относят с одной стороны к конструктам или моделям, разработанным с целью более четкого научного описания проблем пола и разграничения его биологических и социокультурных функций.

С другой стороны, гендер рассматривается как конструкт социальный, создаваемый обществом, в том числе и посредством языка. В дальнейшем, в нашей работе, мы будем придерживаться определения, которое предложила К.Андреева.

Таким образом, гендер - это совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчин и женщин, определяющих маскулинность и фемининность. Теперь перейдем к определению понятия "стиль управления" и рассмотрим его характеристики. Понятие "стиль управления" возникло вслед за выделением управленческого труда в деятельности организации. Но в отличие от менеджмента стиль управления не имеет самостоятельных этапов своего развития и прямой зависимости от развития науки и практики управления. Основное отличие в том, что управление отбрасывает устаревшие методы (методики, модели), обогащаясь новыми формами и методами. Стиль отражает не только передовой опыт. Понятием "стиль управления" обозначается всякая форма, в которой руководителями выполняются задачи управления. В.В.Травин дает определение стилю управления следующим образом: "Стиль управления - это способ, которым руководитель управляет подчиненными ему сотрудниками, а также независимый от конкретной ситуации управления образец поведения руководителя.

С помощью установленного стиля управления может достигаться удовлетворенность работой и поощряется производительность сотрудников". Л. Ямбаева считает, что "стиль управления - это совокупность приемов, манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая заставить их делать то, что в данный момент необходимо в целях достижения определенного результата. Для дальнейшей работы, мы возьмем определение из управленческого словаря, которое представлено следующим образом: "**Стиль управления** - совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых проблем и задач, реализуемых в практической деятельности руководителем; это манера и способ поведения руководителя в процессе подготовки и реализации управленческих решений". Исходя из данного определения, можно понять, что определенному набору постоянно применяемых руководителем методов руководства соответствует вполне определенный стиль управления.

Понятия маскулинности и фемининности выражают нормативные представления и установки, какими должны быть и, следовательно, чем должны заниматься мужчины и женщины в данном обществе и в данное время. Маскулинность и фемининность являются социальными, а не биологическими категориями. Они определяют гендерную идентичность человека и напрямую связаны с его представлениями о себе и других. Маскулинность - это комплекс качеств, присущих и традиционно приписываемых мужчине. Маскулинность образует следующие качества: смелость,

мудрость, уверенность, лидерство, мужественность, сила воли, энергичность, предприимчивость, доблесть, стойкость, сила, авторитетность, решительность, властность, дерзость, суровость, изобретательность, напористость, рациональность, серьезность, авторитарность. В свою очередь, фемининность - это комплекс качеств, которые присущи и приписываются женщине.

К качествам фемининности относятся: скромность, нежность, доброта, покладистость, верность, кокетливость, вежливость, уступчивость, эмпатийность, тактичность, мягкость, доверчивость, открытость, религиозность, разговорчивость, аккуратность, сентиментальность, жеманство, застенчивость, кроткость, тревожность, доброжелательность, слабость, эмоциональность. Считается, что женщины ценят любовь, общение и красоту, а мужчины стремятся к власти, ценят мастерство, достижения и компетентность. Такой подход более привлекателен и отвечает нашим интуитивным представлениям, что называется, на житейском уровне. Однако он не выдерживает проверки существующей действительности. Так, например, мужчины бывают вполне послушными воле начальника (даже если начальник - женщина), а мужчины-художники ценят красоту не менее женщин. С другой стороны, женщинам не обойтись без проявления лидерских качеств, например, во взаимодействии с детьми, да и красота в любой сфере не может быть достигнута без компетенции и мастерства. В современном обществе сплошь и рядом встречаются люди, не вписывающиеся в область общепринятых гендерных моделей. Так, например, женщина может считать себя вполне фемининной, но при этом обладать такими маскулинными чертами, как рациональность, спортивность и склонность к техническим видам профессиональной деятельности, будь то инженер, программист или водитель.

А мужчина без всякого ущерба своей мужественности может испытывать склонность к женским занятиям вроде воспитания детей, шитья или приготовления пищи. Причем многое здесь зависит от ситуации. Все эти и подобные примеры объединяет то, что люди в них определяют себя в измерениях маскулинности-фемининности не в чистом виде, а как смесь того и другого. Здесь уместно ввести термин андрогинности. Андрогинность - явление, при котором человек проявляет одновременно (необязательно в равной степени) и женские и мужские качества; психологическая андрогинность выявляется по высоким показателям одновременно и по шкалам маскулинности (уподоблению мужчине) и фемининности (уподоблению женщине).

Рассмотрев основные гендерные характеристики, перейдем к классификации основных стилей управления. Большинство исследователей выделяют три основных и один комбинированный стили руководства. Среди них: авторитарный, демократический, либеральный и смешанный стили. Охарактеризуем каждый из них подробнее. Авторитарный стиль характеризуется тем, что руководитель в принятии решений всегда ориентируется на собственные цели, критерии и интересы, практически не советуется с трудовым коллективом, ограничивается узким кругом единомышленников.

Достоинствами авторитарного стиля является следующее: обеспечивает четкость и оперативность управления; создает видимое единство управленческих действий для достижения поставленных целей; минимизирует время принятия решений, в малых организациях обеспечивает быструю реакцию на изменение внешних условий; не требует особых материальных затрат; в "молодых", недавно созданных, предприятиях позволяет успешнее (быстрее) справиться с трудностями становления. Недостатки авторитарного стиля: подавление (неиспользование) инициативы, творческого потенциала исполнителей; отсутствие действенных стимулов труда; громоздкая система контроля; в крупных организациях - бюрократизация аппарата управления; невысокая удовлетворенность исполнителей своим трудом; высокая степень зависимости работы группы от постоянного волевого прессинга руководителя и другие. Демократический стиль основан на сочетании принципа единоначалия и общественного самоуправления.

Руководитель такого типа обычно избирается на собрании трудового коллектива или собственников и должен выражать интересы большинства. Как правило, он может удачно выявить, принять и реализовать стратегические цели развития предприятия, сочетая групповые интересы. Это хороший "дипломат", "политик", "стратег", "хитрая лиса", просчитывающий варианты на много шагов вперед, сочетающий методы убеждения и принуждения. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные

решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы.

Достоинства: помогает успешнее решать инновационные, нестандартные задачи; стимулирует проявление инициативы, раскрывает творческий потенциал исполнителей; помогает эффективнее использовать материально-договорные стимулы труда; повышает удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе; создает благоприятный психологический климат в коллективе и сплоченность коллектива. Недостатки демократического стиля: таит в себе опасность ослабления контроля; требует много времени на разработку и согласования управленческого решения; иногда даже приводит к безответственности. Либеральный стиль заключается в том, что руководитель в принятии решений ориентируется на цели и интересы отдельных групп трудового коллектива, постоянно пытается маневрировать, чтобы соблюсти паритет интересов, пытается быть "добрым шефом", но иногда невольно становится марионеткой в руках "серого кардинала". Преимущество либерального стиля заключается в групповом принятии управленческих решений, однако часто либеральный руководитель не имеет сильной воли, четкой цели, глубоких знаний, слишком увлечен своим хобби или семьей. Это достаточно неустойчивый стиль руководства, происходящий от охлократии.

Основной метод его работы либерального стиля управления - уговоры сотрудников выполнить задание.

Достоинства либерального стиля: инициатива подчиненных не подавляется, подчиненным предоставляется значительная свобода действий, они избавлены от постоянного контроля; работа в подобном коллективе приносит удовлетворение сотрудникам и формирует благоприятный психологический климат; подчиненные чаще всего имеют достаточно широкую осведомленность о положении дел в коллективе, а также о перспективах его развития. Недостатки либерального стиля: результаты работы обычно низкие; нет стимула добросовестно трудиться; люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный; разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров, подгруппы, нет никакого сотрудничества; возможны скрытые и явные конфликты; идет расслоение на конфликтующие подгруппы. Смешанный стиль предусматривает сочетание перечисленных выше типов.

Либеральный, авторитарный и демократический стиль могут преобладать у того или иного руководителя, но никогда не достигают абсолюта, так же как в природе нет чистых холериков, флегматиков, сангвиников и меланхоликов и перечисленные выше темпераменты всегда проявляются у человека в определенной пропорции с преобладанием одного из них. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что не существует "плохих" или "хороших" стилей управления. У каждого стиля есть свои достоинства и недостатки. Конкретная ситуация, вид деятельности, личностные особенности подчиненных и другие факторы обуславливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства.

Из всего вышеизложенного делаем вывод о том, что основными гендерными характеристиками являются маскулинность (проявление мужских качеств) и фемининность (проявление женских качеств), что в современном мире имеет место быть явление андрогинии - гармоничное сочетание мужских и женских качеств, что обеспечивает высокую адаптивность и выживаемость андрогинов; в современной науке выделяют три основных стиля управления (авторитарный, демократический, либеральный) и один комбинированный (смешанный) стиль.

Литература

1. Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов // Вопросы психологии. - 1987. - № 2. - С. 152- 158.
2. Ажгихина Н. Гендерные стереотипы в современных масс-медиа // Гендерные исследования. - 2000. - № 5. - С.261-273.

3. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость женщин / Е.С. Балабанова // Социологические исследования. - 2006. - № 4. - С. 47-57.
4. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. – М.: РОССПЭН, 2004. – 336 с.
5. Shirin Kamolova, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ОБРАЗОВАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ ТРЕБОВАНИЕМ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 2 (2021): Журнал педагогики и психологии в современном образовании
6. Shirin Kamolova, IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL ETHICS IN FUTURE TEACHERS , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 3 (2021): Zamonaviy ta'limda Pedagogika va psixologiya fanlari
7. Shirin Kamolova, АВЕСТОДА АХЛОҚИЙ ИДЕАЛ ВА УНИНГ ИЖТИМОЙИ- ПСИХОЛОГИК КЎРИНИШЛАРИ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 3 (2021): Zamonaviy ta'limda Pedagogika va psixologiya fanlari
8. Kamolova, S. (2022). ЁШЛАРНИ МАЪНАВИЙ БАРКАМОЛЛИК РУҲИДА ТАРБИЯЛАШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(6). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5191>
9. Shirin Kamolova, РАСШИРЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУЧНОЕ МИРОВОЗЗРЕНИЕ СТУДЕНТОВ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 1 (2020): Journal of Pedagogy and psychology in modern education
10. Shirin Kamolova, САМОВОСПИТАНИЕ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ГАРМОНИЧНО – РАЗВИТОГО ПОКОЛЕНИЯ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 1 (2020): Journal of Pedagogy and psychology in modern education
11. Shirin Kamolova, ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МИРОВОЗЗРЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 1 (2021): Zamonaviy ta'limda pedagogika va psixologiya fanlari
12. Shirin Kamolova, THE ROLE OF UNIVERSAL AND SCIENTIFIC VALUES IN THE SPIRITUAL DEVELOPMENT OF FUTURE TEACHERS , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 2 (2021): Журнал педагогики и психологии в современном образовании (октябрь)
13. Munarova, R. (2022). ПРОБЛЕМЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(5). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5097>
14. Педагогические взгляды Абу Али ибн Сины (Авиценны) / Ш. У. Камалова, Р. У. Мунарова, Н. А. Ахмедова [и др.]. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 9 (89). — С. 1068-1070. — URL: <https://moluch.ru/archive/89/17662/>
15. Shirin Kamolova, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ОБРАЗОВАНИИ ЯВЛЯЕТСЯ ТРЕБОВАНИЕМ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 2 (2021): Журнал педагогики и психологии в современном образовании
16. Shirin Kamolova, АВЕСТОДА АХЛОҚИЙ ИДЕАЛ ВА УНИНГ ИЖТИМОЙИ- ПСИХОЛОГИК КЎРИНИШЛАРИ , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 3 (2021): Zamonaviy ta'limda Pedagogika va psixologiya fanlari
17. Shirin Kamolova, IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL ETHICS IN FUTURE TEACHERS , Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 3 (2021): Zamonaviy ta'limda Pedagogika va psixologiya fanlari
18. Великие мыслители Средней Азии о воспитании гармоничного и всесторонне развитого поколения
19. Р.У. Мунарова, Ш.У. Камалова - Проблемы ..., 2016 - elibrary.ru

20. Великие мыслители Средней Азии о воспитании гармоничного и всесторонне развитого поколения
21. Shirin Kamolova, ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ МИРОВОЗЗРЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ, Журнал Педагогики и психологии в современном образовании: № 1 (2021): Zamonaviy ta'limda pedagogika va psixologiya fanlari
22. Kamolova, S. (2022). БЎЛГУСИ ЎҚИТУВЧИЛАР КОММУНИКАТИВ ҚОБИЛИЯТЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ . *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(6). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5195>
23. Kamolova, S. (2022). ТАЛАБАЛАР ИЛМИЙ ДУНЁҚАРАШИНИ ЮКСАЛТИРИШГА ИННОВАЦИОН ЁНДАШУВ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, 2(6). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/5197>