

# **Формирование и развитие гендерной компетентности руководителей: замысел и методические подходы к исследованию**

## **Formation and development of gender competence of managers: design and methodological approaches to research**

### **Макарова С.Н.**

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»  
e-mail: sveta150473@yandex.ru

### **Makarova S.N.**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, «Management» Department, Penza State University Architecture and Construction  
e-mail: sveta150473@yandex.ru

### **Обыдина А.И.**

Студент, Институт строительства и архитектуры ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский московский государственный строительный университет»  
e-mail: obinas@yandex.ru

### **Obydina A.I.**

Student, Institute of Construction and Architecture, National Research Moscow State Construction University  
e-mail: obinas@yandex.ru

### **Капустина Н.И.**

Студент Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»  
e-mail: bavas06@yandex.ru

### **Kapustina N.I.**

Student, Institute of Economics and Management, Penza State University Architecture and Construction  
e-mail: bavas06@yandex.ru

### **Аннотация**

В структуре профессиональной компетентности руководителя немаловажное значение отводится одной из составляющих – гендерной компетентности, которая рассматривается нами как сумма знаний, умений и навыков руководителя, связанных с использованием гендерного подхода в управлении организацией и трудовым коллективом.

В статье изложен замысел исследования проблемы формирования и развития гендерной компетентности руководителей современных организаций. Представлена степень разработанности проблемы, сформулированы: актуальность, гипотеза, цель, задачи исследования, научная и практическая значимость.

**Ключевые слова:** руководитель, управленческая деятельность, профессиональная компетентность, гендер, гендерная компетентность.

## Abstract

In the structure of professional competence of the manager, important importance is given to one of the components - gender competence, which is considered by us as a sum of knowledge, skills and skills of the manager related to the use of gender approach in the management of the organization and labor collective.

The article describes the idea of studying the problem of formation and development of gender competence of heads of modern organizations. The degree of development of the problem is presented, the following are formulated: relevance, hypothesis, purpose, research tasks, scientific and practical significance.

**Keywords:** manager, administrative activity, professional competence, gender, gender competence.

Современное общество всегда волновала проблема гендера (термин «гендер» может быть интерпретирован как «социальный пол», т.е. обращается внимание не на биологические различия между полами, а на социальные). Согласно определению российского социолога А.Г. Дугина, гендер – это психосоциальный пол [1].

Гендер – это одновременно и продукт, и процесс. Гендер как продукт – это сложившаяся в общественном и индивидуальном сознании система гендерных представлений, норм, ролей. Гендер как процесс включает действия, ощущения, чувства и мысли, связанные с восприятием человеком себя как представителя своего пола, и которые нормируются одобрением или осуждением со стороны общества [2].

В настоящее время среди ученых все больше возрастает интерес к изучению проблемы гендера или оценки социальности половой идентичности. Одним из наиболее дискутируемых вопросов являются гендерные различия в менеджменте. Известны две основные позиции по данному вопросу. Одни исследователи убеждены в существовании особого, присущего только женщинам, способа принятия решений, стиля управления, проблем мотиваций и ценностных ориентаций, другие отрицают такую специфику [3, с. 365].

В широком понимании гендер не обязательно совпадает с биологическим полом индивида, относясь не к мужчине и женщине, а к понятиям мужественности и женственности личности. Иначе говоря, речь идет о качествах или характеристиках, предписываемых обществом каждому полу. От влияния личностного фактора ключевым образом зависит выбор управленческого решения. Поэтому для обеспечения эффективности работы любой организации необходимо именно его исследовать максимально полно [4].

Веками складывались и выстраивались типичные, стандартизированные представления о понятиях «мужское» и «женское», об образах и ролях, присущих тому или иному полу. Эти стереотипы распространяются на всех представителей гендера независимо от индивидуальных особенностей, возраста или происхождения. Они затрагивают не только черты личности, но и особенности поведения, в том числе, особенности принятия управленческих решений.

Активное вовлечение женщин в сферу управления является одной из характерных черт современного общества. Согласно статистическим данным, в России в 2018 г. доля женщин в такой категории занятых, как «руководители» составляла 41,8% [5, с. 91]. При этом рост численности женщин-руководителей с 2000 г. по 2018 г. составил 7,3%. Интеграция женщин в сферу управления и взаимодействие женской и мужской моделей поведения в менеджменте приводит к необходимости изучения гендерных отношений в сфере управления, объектом которых являются мужчины и женщины как две большие социально-демографические общности, различающиеся социальным статусом и ролевыми функциями, особенностями психологического склада, поведения и сознания [6, с. 3]. Это обстоятельство дает возможность говорить о важности включения гендерной компетентности в структуру основных компонентов профессиональной компетентности современных руководителей.

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 [7, с. 191].

Такое понятие как «гендерная компетентность» используется в отечественной науке сравнительно недавно (примерно два-три последних десятилетия). Но с учетом широкого распространения гендерных исследований в самых разных областях общественных отношений, он всё прочнее входит в лексикон социологов, психологов, педагогов, менеджеров.

Актуальность планируемого исследования обусловлена недостатком в настоящее время научного обоснования как самого содержания понятия «гендерная компетентность», так и недостаточной разработанностью методов ее формирования и развития у руководителей современных организаций.

Гипотеза нашего исследования заключается в следующем: сформированная гендерная компетентность руководителей позволит им более эффективно решать стоящие перед ними профессиональные задачи, формировать стратегию личностного и служебного развития, грамотно выстраивать гендерные отношения.

Сущностную основу гендерной компетентности составляет понятие «гендер». Становление понятия «гендер» в философских и социологических концепциях начинается со второй половины XX в. (С. Беем [8], М. Мид [9]). Большой вклад в разработку методологических подходов к анализу гендера внесли: Р. Столлер [10], С. Бовуар [11], Э. Фи, Б. Уокер, создав новые концептуальные основы социокультурного развития общества.

Методика и методология гендерного подхода, гендерные исследования в целом являются предметом научного анализа в трудах Г.Г. Силласте, О.А. Ворониной, В.Е. Кагана, И.С. Клециной.

Изучению гендерного неравенства посвящены работы Е.А. Здравомысловой, Н.М. Римашевской, Е.С. Гвоздевой, А.А. Деркач. Проблему гендерного неравенства в профессиональной сфере рассматривает С.А. Ильиных.

Гендерный аспект управленческой деятельности раскрывают работы И.А. Гвоздковой [7], Е.В. Луганской [12], Е.И. Комарова [13], Г.Б. Кошарной, С.Д. Резника [14], Т.П. Хохловой, А.Е. Чириковой, О.В. Шевцовой и др.

Гендерная компетентность как комплексная характеристика профессиональной деятельности рассматривается И.А. Зайгановым, Е.Н. Каменской, И.С. Клециной [15], Л.Г. Луняковой, Е.Б. Мезенцевой, Н.В. Осетровой и др.

Для того чтобы сформулировать понятие «гендерная компетентность руководителя», которое примем за основу в своем исследовании, обратимся к словарю С.И. Ожегова, трактующему понятие «компетентный» как знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области. Из чего следует, что основу компетентности составляет багаж знаний индивида в той или иной сфере деятельности.

По мнению американского психолога С. Бем, гендерная компетентность, являющаяся частью общей культуры личности, «предполагает отсутствие гендерных стереотипов и предубеждений в ее взаимодействии с представителями любого пола», и находит проявление в «стремлении к истинному, а не декларируемому равенству их возможностей и прав» [8].

И.С. Клецина определяет гендерную компетентность как «способность мужчин и женщин замечать ситуации гендерного неравенства в окружающей их жизни; противостоять сексистским, дискриминационным воздействиям и влияниям; самим не создавать ситуации гендерного неравенства» [16, с. 38].

Формирование гендерной компетентности Е.В. Наумова связывает со становлением эгалитарного мировоззрения личности, в основе которого «лежат равноправные межличностные отношения мужчин и женщин, убеждения, принципы, идеалы» [17, с. 79].

По мнению Л.В. Градусовой, важной составляющей гендерной компетентности является «способность критического анализа своей деятельности как представителя определённого гендера» [18].

Обобщив изложенные выше определения, мы в своем исследовании будем рассматривать гендерную компетентность руководителя как сумму знаний руководителя о сущности гендера, гендерных отношений, гендерного подхода в менеджменте; умений осуществлять процессы управления и взаимодействия с коллективом и внешним окружением с учетом его гендерной идентичности; опыта использования гендерных знаний и умений в качестве одного из принципов управленческих технологий. Более подробно содержание гендерной компетентности руководителя представим в табл. 1.

Таблица 1

**Содержание гендерной компетентности руководителя**

Гендерная компетентность руководителя			
Знание	Умение	Владение	Наличие представлений
<ul style="list-style-type: none"> <li>– основных понятий гендерной системы и гендерной социализации;</li> <li>– гендерного подхода (факторов и условий), влияющих на эффективность управленческой деятельности;</li> <li>гендерных особенностей в подходах к власти;</li> <li>– причин гендерной асимметрии на рынке управленческого труда;</li> <li>– особенностей женской и мужской карьеры;</li> <li>– особенностей женского и мужского стиля управления;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– адекватно оценивать ситуации гендерного неравенства в сфере управления;</li> <li>– применять гендерный подход в управлении карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</li> <li>– анализировать мотивацию работников с учетом гендерных особенностей их социально-психологических характеристик;</li> <li>– находить проявление особенностей межличностных отношений в мужском, женском, смешанном коллективах;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– методами организации взаимодействия и профессионального общения с учетом гендерных особенностей трудового коллектива;</li> <li>– методикой определения мужского и женского стиля межличностного взаимодействия в системе «руководитель-подчиненный»;</li> <li>– способами определения особенностей управления мужским, женским коллективами;</li> <li>– приемами формирования индивидуального стиля руководства мужчин и женщин;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– о направлениях развития гендерных исследований в менеджменте;</li> <li>– о путях обеспечения гендерного равенства в социально-трудовой сфере;</li> <li>– о качествах личности мужчин и женщин, способствующих и препятствующих выполнению управленческих функций;</li> </ul>

<p>– особенностей мужского и женского бизнеса.</p>	<p>– определять факторы, влияющие на особенности управления женским и мужским коллективом; – обозначать свое понимание внутренних барьеров на пути женщин-лидеров в достижении профессиональной карьеры.</p>	<p>– стратегическими и тактическими приемами обеспечения личной конкурентоспособности руководителей - мужчин и женщин; – способностями к разрешению своих гендерных проблем и конфликтов при их возникновении; – способностями к саморегулированию в сложных ситуациях профессиональной деятельности.</p>	<p>– о национальном механизме улучшения положения женщин во властных структурах современной России.</p>
--	--	---	---

Формирование гендерной компетентности будем рассматривать как целенаправленную деятельность, в результате которой руководитель приобретает гендерные знания, умения и способы гендерно-корректного поведения при осуществлении управленческой деятельности.

Развитие гендерной компетентности будем рассматривать как процесс, результатом которого является приращение гендерных знаний, умений и навыков, повышающих эффективность деятельности руководителя в ситуациях с выраженной гендерной составляющей.

Целью планируемого исследования является разработка рекомендаций и мероприятий по повышению эффективности формирования и развития гендерной компетентности руководителей организаций.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть сущность и особенности проявления гендерной компетентности;
- рассмотреть гендерную компетентность как неотъемлемый атрибут современного руководителя;
- разработать методику исследования проявления гендерной компетентности руководителей организации;
- осуществить анализ практики проявления гендерной компетентности руководителей организации (наличие у руководителей гендерных знаний, проявление гендерных умений, гендерные способности руководителей);
- предложить технологии формирования гендерной компетентности;
- определить возможности использования и перспективы развития гендерной компетентности руководителей.

Объектом исследования станут руководители пензенских организаций. Предметом исследования будет являться гендерная компетентность руководителей.

В качестве основной формы сбора информации выступит анкетный опрос руководителей. Разработанная анкета содержит 54 вопроса, которые сгруппированы в четыре отдельных блока.

Первый раздел анкеты «Гендерные знания руководителя» включает в себя вопросы, имеющие своей целью выяснить наличие знаний у руководителей таких понятий как: «гендер», «стеклянный потолок», «гендерная социализация», «гендерное неравенство», «андрогинный тип личности», «вертикальная сегрегация рынка труда», а также знания руководителей о различиях стиля управления женщин и мужчин.

Второй раздел анкеты «Гендерные умения руководителя» содержит вопросы об использовании гендерного подхода при планировании и управлении карьерой работников; о способности руководителя анализировать мотивацию работников с учетом фактора пола; о

гендерных особенностях принятия управленческих решений; о стиле кадровой политики руководителей-мужчин и руководителей-женщин.

Третий раздел анкеты «Гендерные способности руководителя» содержит вопросы, позволяющие оценить действия мужчин и женщин-руководителей при наборе и отборе сотрудников, при формировании трудового коллектива, при делегировании полномочий, при управлении конфликтной ситуацией.

Четвертый раздел анкеты «О себе» позволяет получить общее представление о респондентах: пол, возраст, семейное положение, уровень образования, стаж работы.

Научная значимость исследования состоит в систематизации изученного материала по проблеме, а также в развитии положений, касающихся повышения эффективности формирования и развития гендерной компетентности руководителей организаций.

Практическая значимость заключается в том, что внедрение полученных разработок позволит решать практические задачи развития гендерной компетентности руководителей организаций более эффективно.

В заключение хотелось бы ещё раз подчеркнуть необходимость изучения гендерных аспектов менеджмента [6, 13, 14], так как любой руководитель – прежде всего – человек со своей гендерной идентификацией и направленностью, что, безусловно, влияет на его профессиональную деятельность.

## Литература

1. *Дугин А.Г.* Лекция № 10. Социология пола (Структурная социология) [Электронный ресурс] / А.Г. Дугин. – URL: <http://konservatizm.org/konservatizm/sociology/140509120251.xhtml> (дата обращения 24.04.2020).
2. *Козлов В.В.* Гендерная психология [Электронный ресурс] / Козлов В.В., Шухова Н.А. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 177 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/18948.html>. – ЭБС «IPRbooks» (дата обращения 24.04.2020).
3. *Цветкова О.Л.* Гендерные аспекты менеджмента современной библиотеки [Текст] / О.Л. Цветкова // Культура. Литература. Язык: материалы международной конференции «Чтения Ушинского» факультета русской филологии и культуры / под ред. М.Ю. Егорова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2013. – 416 с. – С. 364-373.
4. *Шевцова О.В.* Гендерные аспекты менеджмента // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3. – Ч. 2 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4665> (дата обращения: 24.04.2020).
5. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб. / Росстат. – Москва, 2019. – 549 с.
6. *Макарова С.Н.* Гендерный менеджмент: учебное пособие [Текст] / С.Н. Макарова. – Пенза: ПГУАС, 2018. – 132 с.
7. *Гвоздкова И.А.* Гендерные аспекты организации управленческой деятельности [Текст] / И.А. Гвоздкова // Вестник ГУУ. – 2016. – №10. – С. 191-197.
8. *Бем С.* Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов. – Москва: РОССПЭН, 2004. – 336 с.
9. *Мид М.* Мужское и женское. Исследование полового вопроса в меняющемся мире [пер. с англ.: М. Ошурков и др.] [Текст] / М. Мид. – Москва: Росспэн, 2004. – 412 с.
10. *Stoller R.J.* Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity. – Karnac Books, 1984. – 383 p.
11. *Beauvoir S.* Feminist Writings. – University of Illinois Press. – 2015. – 256 p.
12. *Луганская Е.В.* Обзор гендерных исследований в менеджменте [Текст] / Е.В. Луганская // Бизнес-образование в экономике знаний – 2019. – №1 (12). – С. 52-57.
13. *Комаров Е.И.* Гендерный менеджмент: Учебник [Текст] / Е.И. Комаров, В.Ф. Жукова. – ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 186 с.

14. *Резник С.Д.* Менеджмент: технологии профессионального продвижения женщин в менеджменте и бизнесе: учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. – 2-е изд., перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 272 с.
15. *Клецина И.С.* Формирование и развитие гендерной компетентности // Технологии конструирования гендера: учебно-методический комплекс [Текст] / И.С. Клецина; под ред. проф. И.С. Клециной. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. – С. 128-171.
16. *Клецина И.С.* Гендерная компетентность: психологическое содержание и специфика проявления в межличностных отношениях [Текст] / И.С. Клецина, О.Л. Прохорова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2010. – С. 38-39.
17. *Наумова Е.В.* Эгалитарное мировоззрение личности как показатель ее гендерной компетентности // Высшее образование сегодня. – 2014. – № 3. – С. 79-80.
18. *Градусова Л.В.* Гендерная педагогика: учебное пособие / Л.В. Градусова. – 2-е изд., стереотип. – Москва: ФЛИНТА, 2016. – 89 с.