

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ И ИХ РОЛЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.633

Женщины-инженеры в российской ракетно-космической отрасли

Ссылка для цитирования: Ужахова Л. М., Саакова В. В., Утегенова В. Б., Данилюк А. А. Влияние гендерных характеристик на профессиональную деятельность руководителей и подчинённых // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 1. С. 169–182. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.633

For citation: Uzhakhova L., Saakova V., Utegenova V., Danilyuk A. Influence of gender features on the professional activity of managers and subordinates. *Vestnik instituta sotziologii*. 2020. Vol. 11. No. 1. P. 169–182. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.633



**Ужахова
Лейла Магомедовна**

Тюменский государственный университет,
Тюмень, Россия

Lailau@mail.ru

AuthorID РИНЦ: [632867](#)



**Саакова
Валерия Вадимовна**

Тюменский государственный университет,
Тюмень, Россия

valeriyasaakova@yandex.ru



**Утегенова
Виктория Бахтияровна**

Тюменский государственный университет,
Тюмень, Россия

utegenovav@list.ru



**Данилюк
Анна Анатольевна**

Тюменский государственный университет,
Тюмень, Россия

a.a.danilyuk@utmn.ru

AuthorID РИНЦ: [763104](#)

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования соответствия руководителей и подчинённых предписанным гендерным характеристикам. Используются материалы по гендерной психологии и социологии как российских, так и зарубежных авторов. Уточнено понятие гендера и гендерных характеристик; проведено различие между полом и гендером. Авторами сформированы характеристики руководителей и подчинённых города Тюмени обоих полов и определены степени феминности, маскулинности и андрогинности в каждой группе с помощью методики полоролевого опросника С. Бем. Проанализированы ответы респондентов о роли и месте гендерных стереотипов в профессиональной деятельности; составлены обобщённые характеристики руководителей обоих полов на основе данных ими ответов с учётом пола респондента. В ходе исследования были ранжированы свойственные каждому полу (вне зависимости от занимаемой должности руководителя или подчинённого) гендерные характеристики, качества и умения. Выявлены связанные с гендером особенности управления коллективом, которые присущи руководителям г. Тюмени. Установлено, что женщины чаще, чем мужчины, являются носителями и трансляторами гендерных стереотипов, основанных на традиционных установках. Несмотря на это, отмечена тенденция отхода от традиционного гендерного мышления и поведения как среди подчинённых, так и среди руководителей за счёт несоответствия трудовой практике. Было выяснено, что в действительности подчинённые соответствуют предписанным гендерным характеристикам в большей степени, чем руководители. Выдвинуто предположение о том, что гендерные особенности у руководителей выражены более ярко в силу того, что личностные характеристики оказывают на их деятельность большее влияние, нежели у подчинённых. Сделаны выводы о необходимости дальнейшего изучения феномена андрогинии среди руководителей. Дана рекомендация применения имеющихся прикладных социологических методик, а также адаптированного социально-психологического инструментария для каждого предприятия в частности, так как баланс андрогинности, феминности и маскулинности в конкретном коллективе следует учитывать при выборе средств и методов управленческого воздействия в разработке, принятии и реализации управленческих решений, поведения в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: гендерные характеристики, гендер, подчинённые, руководители, маскулинность, феминность, андрогинность

Процесс управления современными организациями можно усовершенствовать благодаря учёту гендерной специфики персонала. Это позволит не только сделать психологический климат более благоприятным, но и повысить результативность трудовой деятельности. Для более достоверной картины следует принимать во внимание статус сотрудника/сотрудницы (руководитель/подчинённый), так как этот фактор также обуславливает их поведение. Предлагается кадровый состав организаций условно делить на группы: руководители-мужчины, руководители-женщины, подчинённые-мужчины, подчинённые-женщины. Такое разграничение позволяет составить наиболее полное представление о той специфике, которую необходимо учитывать в управленческом процессе, оно является первой ступенью в рассмотрении влияния личностных характеристик на профессиональную деятельность.

Гендерные исследования в российском менеджменте являются междисциплинарной отраслью знания управленческих дисциплин. Изучение влияния личностно-половых характеристик на процесс осу-

ществления профессиональной деятельности видится актуальным в силу необходимости путей совершенствования функциональных блоков системы управления организациями в целом. Практическое осмысление гендерного подхода имеет многоцелевую направленность и предоставляет ценностные ориентиры для формирования системы управления персоналом.

В конце прошлого века за рубежом изучение гендерных характеристик персонала стало проводиться как одно из направлений рефлексии теории феминизма. Начало развития отечественных исследований гендера в менеджменте также связано с феминистской идеологией [Ильяева, Савенкова 2007: 164]. Для гендерного анализа профессиональной деятельности важны работы в области психологии таких авторов, как С. Бем, Ш. Берн, Е. Иоффе и др. Труды по гендерной социологии С. Ильиных, Г. Силласте, Р. Хоф и др. дают возможность изучить социальные взаимодействия в условиях трудовых коллективов.

Сейчас общемировой тенденцией стало смещение гендера с позиции предмета исследования и перевод его в методологическую плоскость. Несмотря на большое количество публикаций, посвящённых раскрытию различных аспектов гендерных характеристик персонала, исследование этой проблемы в российском менеджменте не полно. Не сформировано методическое обеспечение гендерного анализа, практикуется воспроизведение стереотипных зарубежных данных.

Методы исследования

Многочисленные теоретические и эмпирические исследования доказывают, что ключевой характеристикой личности является не пол, а гендерная идентичность. Гендер выступает совокупностью представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и женщины. Женственность (фемининность) и мужественность (маскулинность) определяются именно этими представлениями. Так, к феминным качествам относят мягкость, чувствительность, умение заботиться о других, а к маскулинным – амбициозность, агрессивность, индивидуализм. Ещё одной гендерной характеристикой является андрогинность – интеграционное, сбалансированное сочетание «мужских» и «женских» характеристик, способное варьировать поведение в зависимости от ситуации. Мужественность, женственность и андрогинность с точки зрения этого подхода выступают как гендерные различия. Они проявляются в том, как люди исполняют свои гендерные роли, в том числе в трудовой деятельности. Современный гендерный подход утверждает, что гендерная идентичность определённым образом влияет на личность работника. Такая идентичность во многом обуславливает то, как принимаются управленческие решения и как в целом ведётся профессиональная деятельность.

При учёте биологических, физиологических и психологических различий половых групп персонала гендерный подход позволяет анализировать рабочий процесс, стиль работы, отношения с коллективом и другие аспекты профессиональной деятельности.

Начиная с прошлого века учёные отмечают стереотипизацию гендерного поведения [Vinaske 1957]. Во-первых, у большинства людей есть представления о том, какие определённые качества и модели поведения присущи мужчинам и женщинам, т. е. определённые взгляды на то, какое именно поведение мужчин и женщин «верное» и «правильное». В связи с этим понятия «гендер» и «пол» фактически воспринимаются как равнозначные: все женщины являются или должны быть феминными, а мужчины – маскулинными. Во-вторых, гендерный аспект накладывает отпечаток на каждый общественный институт, который, в свою очередь, формирует гендерное сознание отдельного индивида. Это позволяет гендерному неравенству существовать и активно проявляться в рамках общественных отношений. Научные исследования обнаруживают, что именно гендер в значительной степени определяет социальную иерархию [Скиба 2015]. В трудовой деятельности существует традиционная система гендерных стереотипов, состоящая из устойчивых представлений о персонале и руководстве, крайним проявлением которой является вертикальная гендерная сегрегация («стеклянный потолок»).

Анализ научной литературы о влиянии гендерных характеристик на управленческий процесс и профессиональную деятельность показывает, что всё чаще исследователи отмечают одно обстоятельство. Если руководитель, полагаясь на распространённый гендерный стереотип, ожидает указанного в нём результата (т. е. того, что женщины поведут себя исключительно феминно, а мужчины – маскулинно), то реальность нередко этому стереотипу не соответствует: или сам руководитель, или подчинённые от него отклоняются. По мнению некоторых учёных, традиционная система гендерных стереотипов в трудовой деятельности на практике неприменима: она состоит из декларируемых положений, которым зачастую нет достоверного подтверждения [Сокольская 2003]. Более того, порой эта система противоречит сама себе и неоправданно сильно поляризует социально-трудовые отношения [Исакова 2006].

Анализ гендерной статистики в РФ показывает, что разрыв между руководителями-мужчинами и руководителями-женщинами постепенно сокращается¹. Статистические данные свидетельствуют о том, что руководители-женщины занимают прочные позиции в бизнесе, т. е. управленческий пул становится более гендерно сбалансированным.

В целях определения влияния гендерных характеристик на профессиональную деятельность персонала нами проведено прикладное исследование «Диагностика гендерных характеристик руководителей и подчинённых г. Тюмени». Эмпирическая база исследования включала статистические данные о половом составе руководителей российских организаций, данные авторского прикладного исследования, проведённого в 2019 г. (опрошен персонал и руководство из числа шести единиц малых и средних предприятий, двух бюджетных организаций г. Тюмени;

¹ Россия в цифрах. 2016. Краткий статистический сборник. М.: Росстат – М.
Россия в цифрах. 2017. Краткий статистический сборник. М.: Росстат – М.
Россия в цифрах. 2018. Краткий статистический сборник. М.: Росстат – М.

использована многоступенчатая районированная выборка; общее количество опрошенных – 120 человек, из них 24 руководителя). Были поставлены задачи разработки инструментария эмпирического исследования; проведения сравнительной оценки гендерных характеристик руководителей и подчинённых; вторичного анализа результатов исследований российских учёных в области гендерных особенностей персонала.

Методическим инструментарием исследования выступал полоролевой опросник С. Бем. Шкала опроса состояла из 20 пунктов, обследующих персонал и руководство с позиции маскулинности, фемининности и андрогинии. Дополнительно была предложена анкета, изучающая мнения респондентов о традиционных гендерных стереотипах и стилях руководства в организациях, анализирующая отношение персонала к управленческим процессам.

Гендерные характеристики и стереотипы руководителей и подчинённых обоих полов

Результаты обследования персонала руководящих должностей показали, что половина опрошенных руководителей-мужчин андрогинны, половина обладают ярко выраженной маскулинностью. Руководители-женщины в основном андрогинны (80%), остальная часть (20%) проявляют феминные характеристики. Таким образом, исследование демонстрирует тенденцию преобладания андрогинных черт у женщин-руководителей, изменения позиции мужчины-руководителя с абсолютно маскулинной в смешанный тип.

Эту особенность давно отмечают западные исследователи, анализирующие проблему смещения акцентов в трудовой деятельности менеджеров в сторону андрогинной гендерной идентичности. М. Квятковская подчёркивает невозможность простого учёта половых различий при изучении руководителей с позиции социального пола. При таком подходе остаётся без анализа большая часть управленцев, чаще всего андрогинные руководители, которые сочетают в себе как маскулинные, так и феминные характеристики [Квятковская 2015: 150].

В процессе анализа эмпирических результатов изучены мнения персонала о профессиональных характеристиках руководителей-мужчин и руководителей-женщин. Исследование показало, что руководителю-женщине свойственна повышенная ответственность (отметили 68% респондентов), стремление контролировать как можно большую часть деятельности (55% опрошенных). Учёные замечают, что руководителям-женщинам присущ «синдром отличницы», который может привести к смещению фокуса с выполнения задания на получение похвалы и одобрения [Евдокимова 2016]. Руководитель-женщина успешно анализирует детали и подробности, она способна разложить целое на составные части. Реализации поставленных целей она добивается настойчиво и последовательно, при этом действует в рамках «заданных ограничений», как бы отталкиваясь от «условия задачи» [Авдулова 2012].

Результаты диагностик российских менеджеров, проведённых А. Чириковой, показывают социально-психологические особенности руководителей-женщин. Исследователь отмечает, что при выборе стиля руководства женщины демонстрируют достаточно вариативные модели деловых стратегий, которые опираются не на полоролевые особенности, а на требования эффективности [Чирикова 1998]. Наше исследование позволило описать типологию моделей управления коллективом женщинами г. Тюмени (за основу мы взяли методику Т. Хохловой [Хохлова 2001]). Установлено, что модель управления «железная леди» и «старшая сестра» чаще проявляются в руководстве мужским коллективом. «Железная леди» проявляет большую строгость и властность к подчинённым, поэтому вместо обмена мнениями и сотрудничества склонна к директивному управлению. Напротив, «старшая сестра» доброжелательна к подчинёнными и проявляет себя как командный игрок, поощряет обмен мнениями и полемику в допустимых пределах. Большинство респондентов нашего опроса (78%) высказались о том, что женщинам-руководителям их организаций присущ демократический стиль управления, так как они ценят взаимоотношения и комфортную атмосферу в группе.

Результаты обследования руководителей-мужчин ожидаемо отличаются от данных обследования женщин-руководителей. Анкетирование позволило выявить такие качества руководителей-мужчин, как спокойствие (отметили 63% респондентов), логика (56%), закрытость (47%). Персонал организаций отмечает, что таким руководителям присущи прямолинейность и упорство.

Учёные указывают на авторитарность стиля управления у мужчин [Королева 2007]. О. Чаплюкова и М. Осипова отмечают, что для мужчины структура мотивации и ценность выражены статусом, упорством, рискованностью, независимостью и индивидуальной властью (руководитель постоянно должен доказывать, что он лидер среди лидеров) [Чаплюкова, Осипова 2014].

На основании результатов анкетирования были сопоставлены ответы респондентов о специфике руководящей деятельности мужчин и женщин. В целом по интегральным оценкам опрошенных о различных аспектах управленческого стиля мужчин и женщин наблюдаются гендерные различия. Дифференцирующими факторами выступают ролевое поведение, степень контроля, психоэмоциональные факторы. Сравнительный анализ мнений подчинённых относительно отдельных гендерных особенностей руководства показал небольшие отличия в оценке результатов профессиональной деятельности топ-менеджмента, степени коллегиальности принятия решений, мотивации персонала и самомотивации, концентрации на рабочем процессе.

Исследования, проведённые С. Ильиных и М. Бычковой [Ильиных, Бычкова 2019], позволили сопоставить мнения женщин и мужчин о гендерных различиях управленческой деятельности. Мужчины-руководители в этом исследовании полагают, что женщины-руководители обладают уверенностью в себе (отметили 75% опрошенных мужчин), умением принимать решения (69%), стремлением к успеху (65%).

Женщины-руководители у мужчин-руководителей замечают умение принимать решения (выбор 72% опрошенных), профессионализм (68%), уверенность в себе (63%).

Анализ данных нашего исследования об отношении респондентов к пропорциям представленности мужчин и женщин в коллективах и на руководящих должностях позволил опровергнуть расхожий стереотип, что большинство работников предпочитают в качестве руководителей и коллег мужчин, а не женщин. Исследование показало, что персонал толерантно относится к полу руководителя.

Тема гендерных стереотипов очень важна, поскольку именно на их почве произрастают многие дискриминационные практики [Александрова и др. 2018]. В исследовании мы сравнили мнения персонала обоих полов в отношении популярных стереотипов, таких как «Для женщины семья важнее карьеры», «Мужчина – кормилец семьи», «Мужчина лучше управляет» и др. Выявлено, что более трети опрошенных, независимо от пола, не разделяют предложенные установки. Среди указавших на влияние гендерных стереотипов на процесс осуществления профессиональной деятельности более представлены респонденты женского пола. Отсюда вывод, что женщины чаще мужчин являются носителями и трансляторами гендерных стереотипов, основанных на традиционных установках.

Эксперты исследования гендерных проблем занятости указывают на то, что со временем происходит изменение гендерных стереотипов в отношении персонала [Александрова и др. 2018]. Вторичный анализ российских исследований позволяет утверждать, что в настоящий момент традиционная система стереотипов в профессиональной деятельности неактуальна. Данные экспертных интервью и анкетирования, проведенные С. Ильиных и М. Бычковой в организациях малого бизнеса, обнаруживают, что нередко гендерные стереотипы не соответствуют трудовой практике [Ильиных, Бычкова 2019]. Эти исследователи отмечают, что многие установки массового сознания в отношении профессиональной деятельности женщин и мужчин-руководителей не поддерживаются респондентами.

Результаты психологических обследований, проведенных в России, доказывают, что мужчинам и женщинам становится всё труднее соответствовать той социальной роли, которую им предписывают сложившиеся гендерные стереотипы [Гонтарь 2012].

Определяющее влияние гендерных характеристик на отношения руководства и персонала подтверждается восприятием респондентами конкретных управленческих процессов в свой адрес. Чаще всего женщина-подчинённая ценит демократичный стиль управления (78% опрошенных); ей важно, чтобы руководитель интересовался мнением подчинённых и учитывал его так же, как и мнение привлечённых специалистов. Женщины-подчинённые наиболее позитивно оценивают проявление эмоций, взаимную поддержку. В значительно меньшей степени эта категория респондентов лояльна к критике.

У женщин первые позиции (в порядке убывания по значимости) занимают следующие качества и умения:

1. Умение выслушать, гибко вести переговоры;
2. Уверенность в своих целях;
3. Умение действовать в условиях риска и неопределённости;
4. Способность быстрого выбора;
5. Здоровый консерватизм;
6. Приверженность отстаивать свою позицию.

У мужчин отмечены следующие ведущие качества и умения:

1. Постоянная готовность к нововведениям;
2. Умение навязывать свои цели;
3. Умение извлекать выгоду в нужных ситуациях;
4. Умение использовать чужие идеи для реализации своих целей;
5. Умение действовать в рискованных ситуациях;
6. Умение противостоять давлению и нажиму, отстаивая свою позицию.

Исследование показало, что мужчины-подчинённые связывают работу с продвижением по службе, ориентацией на заработок. Эта группа респондентов наиболее позитивно оценивает сдерживание чувств и эмоций в себе.

Результаты обследования подчинённых с помощью полоролевого опросника С. Бем показали, что мужчин с андрогинностью оказалось 25%, с ярко выраженной маскулинностью – 75%; для 62% подчинённых женщин характерна андрогинность, для 15% – феминность. Также присутствуют женщины-подчинённые с ярко выраженной маскулинностью, их 23% (см. рис. 1).

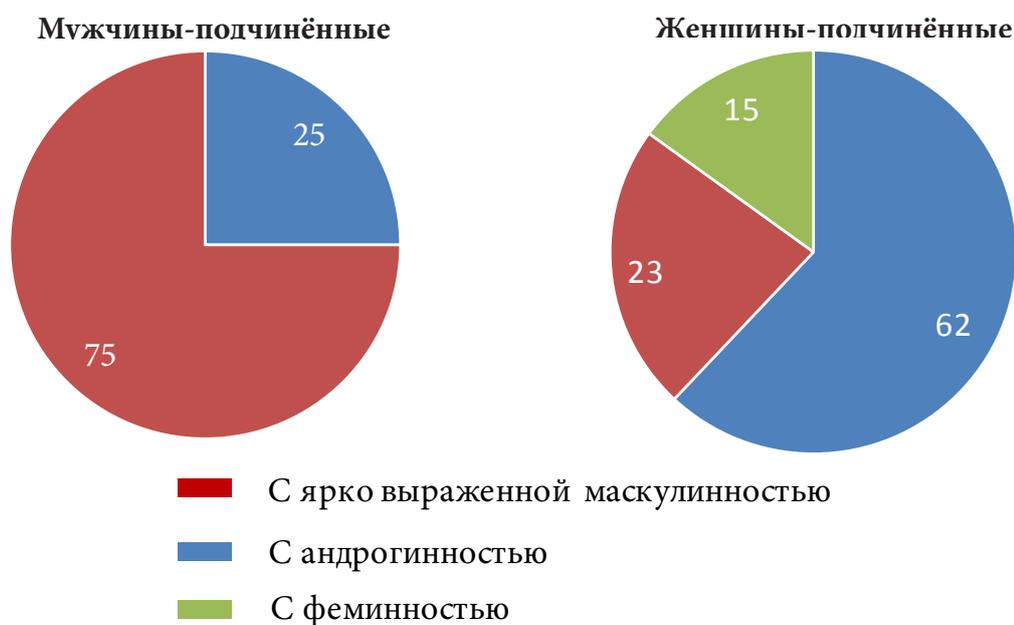


Рис. 1. Гендерные характеристики мужчин и женщин-подчинённых (по эмпирическим данным анкетирования с помощью полоролевого опросника С. Бем)¹

Figure 1. Gender characteristics of male and female subordinate staff (based on survey data supplemented by Bem Sex-Role Inventory)

¹ Источник: составлено автором.

Сравнительные результаты опроса представлены на рис. 2. В целом 28% от общего числа руководителей обоих полов соответствуют предписанным гендерным характеристикам, однако среди всех подчинённых им соответствуют 47%. При этом стоит учитывать, что значительная часть андрогинна как среди руководителей (72%), так и среди подчинённых (53%).

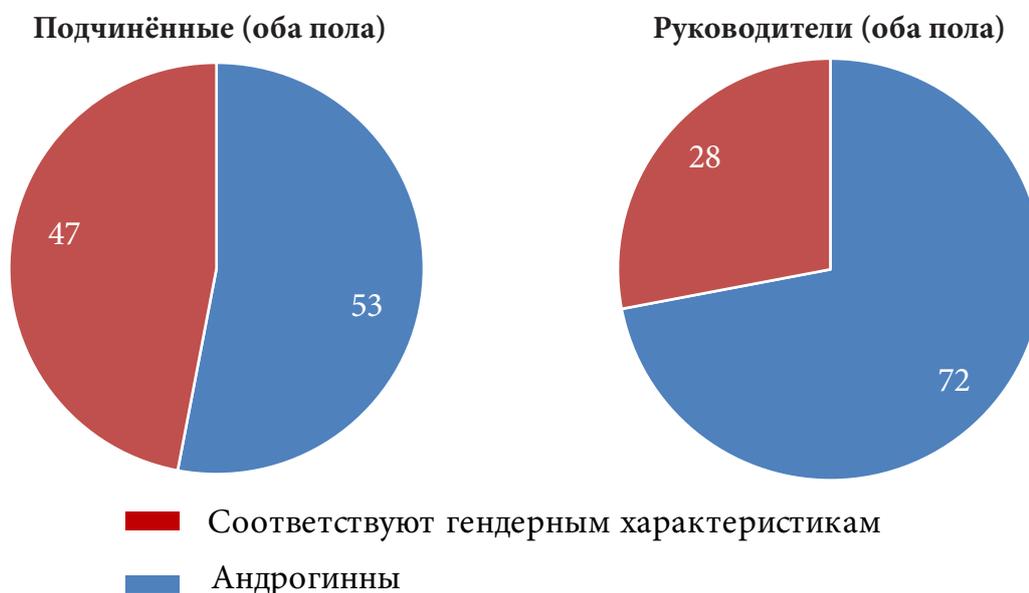


Рис. 2. Сравнение гендерных характеристик руководителей и подчинённых (по эмпирическим данным анкетирования с помощью полоролевого опросника С. Бем)¹

Figure 2. Comparison of gender characteristics of managers and subordinate staff (based on survey data supplemented by Bem Sex-Role Inventory)

На основании этих данных можно сделать следующие выводы. Во-первых, женщины-руководители более склонны к андрогинности, чем их коллеги-мужчины. Предположительно, гендерные особенности у руководителей выражены более ярко в силу того, что личностные характеристики оказывают на их деятельность большее влияние, нежели у подчинённых. Во-вторых, подчинённые-мужчины в основном проявляют ярко выраженную маскулинность, в то время как подчинённые-женщины обладают самым разнообразным набором гендерных характеристик из всех четырёх групп: им присуща и андрогинность, и феминность, и даже ярко выраженная маскулинность. В-третьих, андрогинность более присуща руководителям, чем подчинённым.

В компании, где руководители соответствуют предписанным гендерным характеристикам, а их подчинённые андрогинны, руководство, вероятнее всего, будет осуществляться из расчёта на то, что все мужчины маскулинны, а женщины феминны. В действительности ситуация иная, и, как следствие, будут возникать конфликты и недоразумения. Однако если руководство будет иметь в виду, какими гендерными характеристиками на самом деле обладают их подчинённые, такая осведомлённость принесёт пользу. Управление «наобум» (без реального понимания ситуации), так же как попытки «исправить» подчинённых, ген-

¹ Источник: составлено автором.

дерные характеристики которых отличны от характеристик руководства, для предприятия губительно. Соответственно, в управленческом процессе следует учитывать следующее. Выявленные различия персонала обуславливают использование принципов гендерной диверсификации в управлении, которое необходимо осуществлять с учётом фактических гендерных характеристик, грамотно распределять обязанности между феминными, андрогинными и маскулинными сотрудниками. Более того, это поможет создать благоприятную атмосферу взаимного уважения и максимально использовать потенциал каждого.

Перспективным в плане дальнейших научных исследований является более глубокое обследование управленцев на предмет андрогинии. Так, вторичный анализ исследований андрогинии в российском менеджменте показывает успешность в управленческой деятельности личности с преобладающим андрогинным гендерным типом. Это доказало тестирование менеджеров, проведённое Н. Матюшиной [Матюшина 2018]. Выявлено, что у управленцев с маскулинным и феминным типами организаторские склонности были менее выражены. Согласно другим исследованиям, андрогинные индивиды проявляют большую гибкость в своём поведении, в меньшей степени ограничены гендерно-ролевыми предписаниями, обладают более высокой самооценкой [Курышева, Вознесенская 2015]. Учёные указывают на эффективность решений андрогинных руководителей, их более высокий уровень социальной компетентности и мотивации к достижениям. В силу выявленной значительной части руководителей с характеристиками андрогинности, изучения требует тенденция нивелирования гендерных различий в топ-менеджменте организаций. С другой стороны, несмотря на указание гармоничности андрогинии (С. Бем, Р. Джонсон, К. Мартин), вызывает вопросы её негативная сторона, связанная с утратой позитивной социальной идентичности, которую повлечёт за собой сглаживание дихотомии мужского/женского [Гонтарь 2012].

Заключение

Гендерные характеристики являются одними из важнейших качеств как персонала, так и руководства современных организаций. Именно они определяют приоритеты социальных взаимодействий в условиях трудовых коллективов и практически влияют на процесс профессиональной деятельности. При этом решающая роль принадлежит не столько полу персонала, сколько его гендерной идентичности, поскольку именно она задаёт личностные и поведенческие особенности руководителей и подчинённых, формирует необходимые социально-трудовые отношения и соответствующие взаимодействия внутри коллектива.

При анализе гендерного состава современных организаций возможно использовать имеющиеся прикладные социологические методики, а также адаптированный социально-психологический инструментарий.

Наше исследование, проведенное среди руководителей и подчиненных г. Тюмени, позволило выявить степень маскулинности, фемининности и андрогинии обследуемых.

По результатам, 28% от общего числа руководителей обоих полов соответствуют предписанным гендерным характеристикам. Однако гендерным характеристикам среди всех подчиненных соответствуют 47%. При этом стоит учитывать, что значительная часть андрогинна как среди руководителей (72%), так и среди подчиненных (53%).

Выявлена тенденция преобладания андрогинных черт у женщин-руководителей и маскулинно-андрогинных – у руководителей-мужчин. Получены оценки персонала в отношении руководителей-мужчин и руководителей-женщин. Подчиненные указывают на разницу в ролевом поведении, степени контроля, психоэмоциональных факторах гендерных особенностей руководства.

Изучены гендерные стереотипы в трудовом поведении. Выявлено, что чаще женщины являются носителями и трансляторами гендерных стереотипов, основанных на традиционных установках. Рассмотрены гендерные различия в восприятии респондентами конкретных управленческих процессов в свой адрес. Результаты обследования мужчин и женщин-подчиненных с помощью полоролевого опросника С. Бем показали большую долю андрогинности женщин-подчиненных и преобладающую долю мужчин-подчиненных с маскулинностью.

Значение полученных данных для применения на практике выражается в необходимости сопоставления гендерных характеристик руководителей и подчиненных конкретного предприятия. При выборе средств и методов управленческого воздействия, в разработке, принятии и реализации управленческого решения, поведения в конфликтных ситуациях и т. п. следует учитывать баланс андрогинности, феминности и маскулинности в коллективе.

Библиографический список

Авдулова Т. П. 2012. Гендерные аспекты управленческой деятельности. СПб.: Речь. 130 с.

Александрова О. А., Бурдастова Ю. В., Ненахова Ю. С., Хоткина З. А. 2018. Гендерные аспекты занятости и карьеры в медиаотрасли Грузии, Молдовы и России: сравнительный анализ / Исследование ФОЖО и Института социально-экономических проблем народонаселения РАН // Веб-сайт «Альянс независимых региональных издателей» URL: <https://anri.org.ru/wp-content/uploads/2019/05/гендерные-аспекты-занятости.pdf> (Дата посещения: 15.07.2019).

Гонтарь Ю. С. 2012. Андрогиния как современное направление развития гендерного исследования студентов факультета социально-культурной деятельности МГУКИ // Вестник МГУКИ. № 45. С. 193–198.

Евдокимова Е. Н. 2016. Успешный руководитель – кто он? Гендерные различия в руководящей должности // Экономика и социум. № 6. С. 44–49.

Ильиных С. А., Бычкова М. М. 2019. Гендерный анализ принятия управленческих решений // Общество: социология, психология, педагогика. № 5. URL: http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2019/5/sociology/ilyinykh-bychkova.pdf (Дата посещения: 15.07.2019).

Ильяева И. А., Савенкова И. В. 2007. Историко-социологический взгляд на влияние гендерных отношений в управлении // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. № 50. С. 159–165.

Исакова Е. В. 2006. Гендерные стереотипы и их влияние на трудовую деятельность: автореф. дис. канд. филос. н. Кемерово. 20 с.

Квятковская М. Д. 2015. Гендерные аспекты принятия решений руководителями в ситуации нехватки времени // Организационная психология. № 5. С. 139–154.

Королева О. В. 2007. Учет гендерных различий в стилях руководства как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / Университет им. В. И. Вернадского // Вопросы современной науки и практики. № 2. С. 113–118.

Курешева О. В., Вознесенская А. В. 2015. Гендерные различия в стратегиях и тактиках самопредъявления // Вестник ВолГУ. Серия 11. Естественные науки. № 2. С. 122–131.

Матюшина Н. О. 2018. Гендерные особенности профессионального образа руководителя // Вестник магистратуры. № 86. С. 55–58.

Скиба Э. К. 2015. Гендерные режимы как отражение властных отношений // Антропологические измерения философских исследований. № 7. С. 103–110.

Сокольская В. В. 2003. Гендерные стереотипы на рынке труда: на примере монопрофильного города: автореф. дис. канд. соц. н. Екатеринбург. 32 с.

Хохлова Т. П. 2001. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и за рубежом. № 2. С. 67–74.

Чаплюкова О. Б., Осипова М. Ю. 2014. Гендерные аспекты как определяющий компонент организационного поведения руководителей // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. № 5–1. С. 267–271.

Чирикова А. Е. 1998. Женщина во главе фирмы. М.: Институт социологии РАН. 358 с.

Vinacke E. 1957. Stereotypes as Social Concepts // The Journal of Social Psychology. № 46. P. 222–249.

Статья поступила: 27.12.2019

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Ужахова Лейла Магомедовна, кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, маркетинга и логистики,

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Саакова Валерия Вадимовна, студент 1 курса направления «Менеджмент», Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия

Утегенова Виктория Бахтияровна, студент 1 курса направления «Менеджмент», Тюменский государственный университет, Тюмень, Росси
Данилюк Анна Анатольевна, старший преподаватель, кафедра менеджмента, маркетинга и логистики, Тюменский государственный университет, Тюмень, Росси

DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.633

The Influence of Gender Characteristics on the Professional Activity of Management and Subordinate Staff

Leyla M. Uzhakhova

Tyumen State University, Tyumen, Russia

E-mail: Lailau@mail.ru

ORCID Id: 0000-0003-1396-6456

Valeriya V. Saakova

Tyumen State University, Tyumen, Russia

E-mail: valeriyasaakova@yandex.ru

Victoria B. Utegenova

Tyumen State University, Tyumen, Russia

E-mail: utegenovav@list.ru

Anna Danilyuk

Tyumen State University, Tyumen, Russia

E-mail: a.a.danilyuk@utmn.ru

ORCID Id: 0000-0003-0616-6055

For citation: Uzhakhova L., Saakova V., Utegenova V., Danilyuk A. The influence of gender characteristics on the professional activity of management and subordinate staff. *Vestnik instituta sotziologii*. 2020. Vol. 11. No. 1. P. 169–182. DOI: 10.19181/vis.2020.11.1.633

Abstract. The article presents the results of an empirical study on how managers and subordinate staff conform to prescribed gender characteristics. Materials on gender psychology and sociology written by both Russian and foreign authors were used. The meaning of the terms “gender” and “gender characteristics” were more clearly spelled out, while separating the concepts “sex” and “gender” from each other. The authors specified the characteristics of managers and subordinate personnel of either sex in the city of Tyumen, while defining the degree of femininity, masculinity and androgyny in each group using the Bem Sex-Role Inventory. The respondents’ answers concerning the role and place of gender stereotypes in the workplace were analyzed; generalized characteristics of managers of either sex were compiled based on the answers they provided, while taking into account the respondent’s sex. When conducting research, the gender characteristics, qualities and skills inherent to each sex (regardless of whether they hold a managing or subordinate position) were ranked. Peculiarities inherent to managers from the city of Tyumen associated with handling a team of employees were determined. It was established that women more often than men possess and broadcast gender stereotypes based on traditional attitudes. Despite this, a tendency towards moving away from traditional gender mindsets and behavior was noticed among both subordinate staff and management, due to them conflicting with work conduct. Researchers recognized that in reality subordinate staff tends to fall in line with prescribed gender characteristics to a greater extent than management. An assumption was made that gender characteristics appear to be more pronounced among managers due to the fact that their personality has a more considerable effect on their actions than is the case with subordinate staff. A conclusion is drawn on the need to further study the phenomenon of androgyny among managers. A recommendation is given for applying the existing practical sociological methods, as well as an adapted socio-psychological set of instruments for each enterprise in particular, since one must consider the balance of androgyny, femininity and masculinity in any given team of employees when choosing the means and methods of administrative action when it comes to developing, approving and implementing management solutions, as well as appropriate conduct in conflict situations.

Keywords: gender characteristics, gender, superiors, subordinates, femininity, masculinity, androgyny

References

Alexandrova O. A., Burdastova Y. V., Nenakhova Y. S., Khotkina Z. A. Gender aspects of employment and career in the media industry of Georgia, Moldova and Russia: comparative analysis. AIRP Official website, 2018. Available at: <https://anri.org.ru/wp-content/uploads/2019/05/gendernye-aspekty-zanyatosti.pdf> [accessed: 15.07.2019] (In Russ.).

Avdulova T. P. Gender aspects of management. Saint-Petersburg, Rech', 2012: 130 (In Russ.).

Chaplyukova O. B., Osipova M. Y. Gender as a determinant of organizational leadership behaviour. Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk = Actual Problems of Humanities and Natural Sciences, 2014: 5 (1): 267–271 (In Russ.).

Chirikova A. E. Woman in charge of the firm. Moscow, IS RAS publ. 1998: 358 (In Russ.).

Evdokimova E. N. A successful supervisor – who is he? Gender differences in leadership positions. Ekonomika i sotsium = Economy and Socium, 2016: 6: 44–49 (In Russ.).

Gontar Y. S. Androgynia as a modern direction of development of gender research of students of the Faculty of Social and Cultural Activities of the MGUKI. Vestnik MGUKI = Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts, 2012: 45: 193–198 (In Russ.).

Il'inykh S. A., Bychkova M. M. Gender analysis of management decision-making. Obschestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogy, 2019: 5 (In Russ.).

Il'yaeva I. A., Savenkova I. V. Historical and sociological view of the impact of gender relations in management. Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki = Tambov University Bulletin. Serie: Humanities, 2007: 50: 159–165 (In Russ.).

Isakova E. V. Gender stereotypes and their impact on work: avtoref. dis. kand. philos. n. Kemerovo, 2006: 20 (In Russ.).

Khokhlova T. P. Identification of gender aspects of management – factor of management efficiency improvement. Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Other Countries, 200: 2: 67–74 (In Russ.).

Koroliova O. V. Gender differences in leadership styles accounting as a factor in improving enterprise performance. Voprosy sovremennoy nauki i praktiki = Problems of Modern Science and Practice, 2007: 2: 113–118 (In Russ.).

Kuryshva O. V., Voznesenskaya A. V. Gender differences in strategy and tactics of self-declaration. Vestnik VolGU. Seriya 11: Estestvennye nauki = Bulletin of the Volgograd State University. Series 11: Natural Sciences, 2015: 2: 122–131 (In Russ.).

Kviatkovskaya M. D. Gender dimensions of decision-making by managers in time-constraints. Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology, 2015: 5: 139–154 (In Russ.).

Matiushina N. O. Gender characteristics of the professional image of the manager. Vestnik magistratury = Bulletin of the Magistracy, 2018: 86: 55–58 (In Russ.).

Skiba E. K. Gender regimes as a reflection of power relations. Antropologicheskie izmereniya filosofskikh issledovaniy = Anthropological Measures of Philosophical Studies, 2015: 7: 103–110 (In Russ.).

Sokolskaya V. V. Gender stereotypes in the labour market: on the example of a mono-profile city: avtoref. dis. kand. sociol. sci. Ekaterinburg, 2003: 32 (In Russ.).

Vinacke E. Stereotypes as Social Concepts. The Journal of Social Psychology, 1957: 46: 222–249.

The article was submitted on December 27.2019

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Uzhakhova Leyla Magomedovna, Candidate of Economical Sciences, Docent, Department of management, marketing and logistics, Tyumen State University, Tyumen, Russia

Saakova Valeriya Vadimovna, Student, Tyumen State University, Tyumen, Russia

Utegenova Victoria Bakhtiyarovna, Student, Tyumen State University, Tyumen, Russia

Danilyuk Anna Anatilevna, senior teacher, Department of management, marketing and logistic Tyumen State University, Tyumen, Russia