

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ (НА
ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ «PROFSHOWTECH»)**

студента 4 курса
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки «Управление персоналом организации»
экономического факультета

Матюшина Никиты Владимировича

Научный руководитель
д.э.н., профессор кафедры
менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Землянухина Н.С.
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

Введение

Актуальность темы исследования. Переход России от командной экономики к рыночной повлиял не только на экономические процессы, но и содействовал некоторым изменениям консервативных устоев в различных сферах деятельности. Но, не смотря на это, современное общество до сих пор полностью не отошло от патриархальной культуры, а в России и вовсе патриархальная система управления является практически доминирующей. Естественно, что такие условия ограничивают потенциал женщин в самореализации.

Однако стоит отметить, что в нынешней среде сложилось достаточно объективных причин, благоприятствующих возрастанию роли женщины в организации. Кроме того, на данный момент существует множество исследований, которые довольно объективно показывают, что женский стиль руководства не только достаточно соответствует нынешним реалиям, но и вполне может повысить уровень жизнеспособности предприятия в современных нестабильных условиях внешней среды. Также согласно прогнозам российских аналитиков в будущем женщины будут занимать в сфере занятости такую же долю, как и мужчины, а возможно даже и выше. Но, несмотря на столь оптимистичные прогнозы, проблема женской занятости до сих пор является достаточно актуальной в России. Связано это с тем, что в сознании множества российских обывателей довольно распространён миф о незаинтересованности российских женщин в покорении руководящих должностей в структуре российских организаций. Все это формирует необходимость изучения гендерных аспектов в управлении персоналом.

Объектом исследования является сфера управления персоналом на предприятии “Profshowtech”.

Предмет исследования – организационно-управленческие отношения по поводу гендерных аспектов в управлении персоналом.

Цель исследования – изучение гендерных аспектов в управлении персоналом.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятия гендерных аспектов в управлении персоналом;
- изучить основные стили руководства организацией в гендерном аспекте;
- оценить учет гендерного аспекта при управлении персоналом;
- исследование гендерных особенностей стиля и эффективности руководства в организации “Profshowtech”;
- анализировать учет гендерных аспектов персонала при руководстве предприятием “Profshowtech”;
- разработать направления совершенствования управления персоналом в организации “Profshowtech”.

Краткая характеристика материалов исследования. В процессе подготовки выпускной работы использовались: научные, учебные, методические и справочные работы ведущих специалистов в области управления персоналом, психологии и социологии среди которых выделим Беляцкого Н.П. , Бендаса Т.В. , Берна Ш. , Виханского О. С. , Наумова А. И. , Воронцова Д. В. , Немова Р.С. , Клещина И.С. , Кибанова А.Я. , Чернышева В.Н. , Шекшня С.В. , Шейна Э.Х. , Юрасова И.

Структура выпускной квалификационной работы. В бакалаврской работе выделены три главы, каждая из которых включает три параграфа, введение, заключение, список использованных источников, приложение. Первая глава работы – «Теоритические основы изучения гендерных аспектов в управлении персоналом», вторая глава – «Анализ гендерных аспектов управления персоналом в организации “Profshowtech”», третья глава – «Направления совершенствования управления персоналом в организации “Profshowtech” с учетом гендерных особенностей».

Основное содержание работы

Глава 1. Теоритические основы изучения гендерных аспектов в управлении персоналом содержит три параграфа.

1.1 Понятие гендерных аспектов в управлении персоналом.

Гендер – смоделированная обществом и поддерживаемая социальными институтами система ценностей, норм и характеристик мужского и женского поведения, стиля жизни, ролей и отношений женщин и мужчин, приобретенных ими как личностями в процессе социализации, которая определяется социальным, политическим, экономическим и культурным контекстами общественной жизни.

Гендер как социальный феномен проявляется на двух уровнях:

1. Социетальном;
2. Индивидуальном.

На социетальном уровне гендер включает в себя следующие элементы:

1. Гендерное разделение труда (или гендерные роли) – распределение производительного и домашнего труда между членами общества в соответствии с их полом.

2. Гендерные идеалы – устоявшиеся в обществе представления о том, какой должна быть женщина и каким должен быть мужчина. Наиболее распространенными гендерными идеалами являются идеалы феминности и маскулинности.

Эти самые гендерные идеалы существенно ограничивают поведение мужчин и женщин.

В общественных науках существует несколько теорий, объясняющих дифференциацию гендерных ролей и причины ее возникновения: функциональная теория, конфликтная теория, неомарксистская теория и неопсихоаналитическая теория.

В управлении персоналом гендер может быть рассмотрен как полоролевое поведение человека, которое определяет его отношения с окружающими людьми (коллегами по работе, друзьями, родственниками и другими).

1.2 Характеристика основных стилей руководства организацией в гендерном аспекте.

Стиль руководства – выбор определенного вида поведения руководителя в отношении подчиненных с целью получения от них максимальной эффективности.

На данный момент принято выделять три основных вида стилей руководства: авторитарный, демократический, либеральный.

В зависимости от различных факторов (экономической ситуации, целей организации, отрасли предприятия, персонала и так далее) приоритетен, может любой из стилей. Стоит отметить, что авторитарный стиль управления является до сих пор одним из самых популярных, видимо, в виду своей достаточной универсальности, и, по факту, является исторически первым.

Стоит отметить, что в реальности не существует полностью обособленного стиля, каждый из перечисленных стилей включает в себя элементы других в той или иной степени.

Как правило, успешные топ-менеджеры, не зависимо мужчина или женщина, являются приверженцами комбинирования стилей руководства в зависимости от ситуации и обстоятельств.

Впрочем, согласно многим статистическим данным большинство мужчин-руководителей являются приверженцами вертикальной иерархической структуры, в то время как женщины предпочитают горизонтальные связи. Большинство отличий, которые есть между

мужчинами и женщинами руководителями существуют также из-за различного восприятия и эмоционально-психологических аспектов.

В настоящий момент существуют довольно высокие требования для руководителя как физические, так и моральные. Так что выбор быть руководителем является непростым как для мужчин, так и для женщин.

1.3 Учет гендерного аспекта работников при управлении персоналом.

Управление коллективом, состоящим полностью из мужчин или женщин, отличается от управления смешанным коллективом и имеет свою собственную специфику.

Женщины, в отличие от мужчин, гораздо чувствительнее относятся к эмоционально-психологическому климату в коллективе, поэтому им очень важно работать в психологически комфортной для них атмосфере.

В процессе исполнения управленческих решений женщины-подчиненные главным образом обращают свое внимание на форму, в которой это решение им преподносится, а не только на его содержание и обоснованность.

Что же касается мужчин, они, учитывая их воспитание, участвуя в различных соревновательных играх, что приучает их к работе в команде, привыкают к иерархической системе и следуют за лидером. При всем при этом мужчины постоянно стремятся к карьерному росту. Дисциплинированность, солидарность в процессе работы для достижения общей цели – все это характеризует мужской коллектив. Однако, он менее устойчив, чем женский – при появлении новых возможностей мужчина готов сменить коллектив при гораздо меньших колебаниях, чем женщина.

В то время как женский коллектив это далеко не команда, в нем иерархия достаточно слабая и держится он в основном на личностных отношениях.

Можно выделить еще одну особенность женской психологии: женщина ценит стабильность своего положения.

Что касается частоты конфликтов, протекающих в мужских и женских коллективах, то она примерно равна, отличия заключаются в причинах их возникновения и в процессе их проявления.

Согласно различным исследованиям очень полезно “разбавлять” гомогенные коллективы. Приход хотя бы одного-трех представителей противоположного пола в гомогенный коллектив может привести к увеличению производительности труда как минимум на 15-17%.

Так что в этом плане управление смешанными коллективами является в большей мере положительным, чем управление мужскими или женскими коллективами, так как и мужчины и женщины при взаимодействии друг с другом стараются гасить свои негативные черты.

Также при работе со смешанными коллективами руководителю рекомендуется уделять особое внимание к объективности оценки достижений мужчин и женщин.

Таким образом, руководителю требуется принимать во внимание стереотипные мужские и женские особенности, избавляясь от их отрицательных воздействий путем создания благоприятного климата, создания благоприятных условий, способствующих развитию личностных и профессиональных качеств сотрудником, не зависимо от пола.

Глава 2. Анализ гендерных аспектов управления персоналом в организации “Profshowtech” содержит три параграфа.

2.1 Характеристика деятельности компании “Profshowtech”.

Обычев Олег Владимирович создал компанию “Profshowtech” 20 июня 2005 года.

Основные виды деятельности:

- Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта;
- Деятельность в области искусства;
- Деятельность по организации и постановке театральных и оперных представлений, концертов и прочих сценических выступлений.

В своей сфере деятельности компания является крупнейшей фирмой в саратовской области.

Список тех артистов, с кем работала компания “Profshowtech” довольно внушительный, в него входят: “Звери”, “Ленинград”, Валерий Леонтьев, “Руки вверх”, Борис Гребенщиков, “Океан Эльзи”, “Алиса”, Леонид Агутин, “Ума Турман”, Дима Билан, “25/17”, “Ночные снайперы”, Пелагея, Adriano Celentano, “Scorpions”, “Би-2”, “Чайф”, “Алиса”, “Руки Вверх”, “Агата Кристи”, Полина Гагарина, “Хор Турецкого”, Алла Пугачева. И это далеко не полный список.

2.2 Анализ стиля руководства “Profshowtech”.

Что касается структуры управления компании, то здесь прослеживается четкая вертикальная иерархия. Учредитель компании стоит во главе управленческого звена. В его основные функции входит разработка стратегий развития организации, в остальные внутренние процессы он старается не вмешиваться, если этого не требует ситуация, дабы не нарушать принципы делегирования полномочий, хотя он имеет полное представление того, как должен выполняться тот или иной процесс, начиная с работы инженера и заканчивая грузчиками. При разработке решений, касающихся стратегии организации учредитель компании может вовлекать в этот процесс и топ-менеджера и технических специалистов, в зависимости от аспектов развития.

Для того чтобы определить какие стили руководства по управленческой решетке Блейка-Моутена присущи руководителю-женщине и руководителю-мужчине в компании “Profshowtech” был проведен тест.

Подводя итоги тестов, становится очевидным, что оба руководителя и женского, и мужского пола используют смешанный стиль руководства, но у обоих преобладают демократический и авторитарный стили, что указывают на направленность на средние трудовые достижения и среднюю удовлетворительность сотрудников.

2.3 Анализ учета гендерных аспектов персонала при руководстве предприятием “Profshowtech”.

Как уже было подмечено, руководство компании в одинаковой степени уделяет внимание, как оборудованию, так и персоналу, ведь, несомненно, и то, и другое имеют немаловажное значение в работе компании. Что касается конкретно персонала, то тут тоже есть два аспекта: технический и личностный. В зависимости от специфики работы преобладающим может быть любой из этих аспектов. То есть если специалист уступает другому специалисту в техническом плане, это может быть компенсировано его личностными качествами, такими как ответственность, пунктуальность, умение грамотно общаться с людьми и так далее.

Система отбора и найма персонала в “Profshowtech” так же достаточно специфична, принимая во внимание сферу, в которой работает организация.

Что касается системы штрафов, то в “Profshowtech” не используется строго вертикальная система штрафов, а применяется в основном, так называемая, прицельная система штрафов.

В целом менеджмент “Profshowtech” старается прислушиваться к мнению своего персонала и учитывать индивидуальные особенности каждого работника.

Руководство компании в зависимости от гендерной принадлежности того или иного сотрудника старается в том или ином виде применять похвалу и поощрение. Если работникам-мужчинам похвала может быть в той или иной степени полезна, то женщинам она просто необходима. И тогда как мужчинам требуется признание высокого уровня их профессионализма, то женщинам необходимо иное внимание. К примеру, приветственная утренняя фраза “доброе утро” с улыбкой, благодарность за работу, комплименты по различным поводам, похвала даже за очень незначительные результаты, в случае отсутствия результатов можно поинтересоваться домашними делами, настроением, самочувствием.

В остальном же руководство компании не делает никаких различий между мужской и женской частью коллектива.

Глава 3. Направления совершенствования управления персоналом в организации “Profshowtech” с учетом гендерных особенностей содержит два параграфа.

3.1 Построение и анализ мотивационного профиля мужчин и женщин в “Profshowtech”.

Учитывая индивидуальный подход руководства организации к каждому работнику и все остальные аспекты управления персоналом, все равно нельзя давать объективную оценку уровню удовлетворенности каждого работника, не спросив об этом самого работника.

Для получения наиболее объективной оценки удовлетворения персонала компании “Profshowtech” был проведен тест по методу В. А. Розановой среди работников мужского и женского пола.

Можно сказать, что в целом уровень удовлетворенности и той и другой группы сотрудников по каждому из факторов примерно одинаковый, также, однозначно, этот уровень в целом положительный, но можно выделить результаты по некоторым конкретным факторам.

Очевидна разница между ответами мужчин и женщин по четвертому вопросу, представительницы женского пола менее удовлетворены, чем мужчины слаженностью действий работников.

Самая большая разница между результатами ответов двух групп сотрудников прослеживается по поводу удовлетворенности длительностью рабочего дня.

Также стоит отметить расхождение мнений по поводу удовлетворенности стилем руководства, который использует менеджмент “Profshowtech”.

Для того чтобы определить, какие факторы, влияющие на уровень удовлетворенности и мужчин, и женщин, имеют большее значение для той и другой группы сотрудников, нужно построить мотивационный профиль.

У мужчин на первые места выходят такие мотиваторы как высокая заработная плата, потребность в четком структурировании работы, потребность в завоевании признания со стороны других людей и потребность в ощущении востребованности и в интересной работе.

У женщин некоторые доминирующие мотиваторы совпадают с мужскими, например, потребность в четком структурировании работы, потребность в завоевании признания со стороны других людей, но также выделяются свои, наличие социальных контактов, а также креативность.

3.2 Изменение в кадровом составе предприятия

Встал вопрос о том, чтобы нанять еще одного специалиста по свету. Руководителю было предложено два кандидата: девушка и парень. Мы совместно с руководителем начали детальный анализ каждого кандидата.

По рекомендациям специалистов уже находящихся в штате стало понятно, что оба специалиста обладают достаточно высокой квалификацией. По поводу личностных качеств обоих специалистов было также достаточно положительных отзывов.

Высокий уровень квалификации и умение общаться с клиентом и с людьми в целом объясняют, почему данные специалисты работали с множеством заказчиков высокого уровня.

Кроме того очень важно с кем из заказчиков данные специалисты работают на постоянной основе. По ряду этих критериев впереди оказалась девушка-специалист.

Следующее на что следовало обратить внимание, было предыдущее место работы. Девушка-специалист до этого работала фрилансером, сотрудничала со многими фирмами, но не была у них в штате. Последним местом работы парня-специалиста была фирма, которая является для “Profshowtech” прямым конкурентом.

Было необходимо узнать причину его ухода, ведь от причины ухода или даже увольнения можно будет сделать определенные выводы.

Это было именно увольнение данного специалиста. Причиной этого увольнения был конфликт с руководством. Конфликт протекал закрыто до последнего момента, развивался и продолжался довольно продолжительное время. Почвой для данного конфликта стали чрезмерные необоснованные требования со стороны этого специалиста.

Следовало также учесть гендерный состав коллектива, в который должен будет влиться новый сотрудник.

Нельзя не учитывать тот факт, что работа на данной специальности предполагает физические нагрузки, и в случае если в штат будет принята девушка-специалист, то придется нанимать дополнительных работников, чтобы они сделали физическую работу за нее, но, однозначно, эти затраты будут себя оправдать в многократном размере, учитывая все ее преимущества.

В целом с очевидным преимуществом, впереди оказалась девушка-специалист, на мой взгляд, мой анализ был довольно объективным, во всяком случае, руководитель был убежден и взял на работу именно этого специалиста.

Заключение

Очевидно, что вопрос гендерных аспектов в управлении персоналом до сих пор является довольно открытым, дискуссионным и актуальным, особенно это касается России. Однозначно, что в этом вопросе нет единственно верного решения, как и практически любом вопросе, касающемся управленческих решений, так что данная тема достаточно спорная. Однако стоит заметить, что в настоящее время многими признан тот факт, что имеют место быть и гомогенные и смешанные коллективы, и мужчины-руководители и женщины-руководители. Эффективность которых зависит от ситуации и различных обстоятельств, хотя бы от личностных и деловых качеств того или иного работника. К одному из главных преимуществ смешанных коллективов можно отнести возможность различных взглядов на одну и ту же ситуацию. Гомогенные коллективы же лишены подобной возможности. Что касается руководителей, то ситуация обстоит так же. В зависимости от тех или иных обстоятельств более эффективным может быть и руководитель-мужчина и руководитель-женщина. К тому же грамотный руководитель, независимо мужчина или женщина, не будет использовать один единственный стиль руководства в любой ситуации, а будет в свою очередь их комбинировать.

В результате исследования стилей руководства на примере двух руководителей компании “Profshowtech” мужчины и женщины эмпирическим путем было доказано, что оба руководителя используют примерно одинаковый стиль руководства, ориентированный практически в одинаковой степени и на производство и на человека.

По поводу учета руководством гендерных аспектов при управлении персоналом был сделан вывод, что руководители компании хоть и стараются всегда использовать индивидуальный подход к каждому работнику, но очевидно, что это было не во всех вопросах. Система мотивации персонала в “Profshowtech” не учитывала гендерных аспектов своих подчиненных и применялась к работникам-мужчинам и работникам-женщинам основываясь на одинаковых мотиваторах.

Это и стало поводом для того, чтобы разработать методы совершенствования этой системы. Был проведен опрос среди мужской и женской части коллектива и были выявлены доминирующие мотиваторы той и иной группы. Имея эту информацию, руководителя компании знают, какой из мотиваторов использовать в процессе мотивации того или иного работника.

Кроме того, после анализа всей системы предприятия было выявлено, что в связи с ростом компании требуется нанять дополнительного сотрудника. После тщательного рассмотрения каждой кандидатуры в итоге был выбран объективно лучший кандидат.