

Стратегії гендерної поведінки в організації

Уявлення людей про типові моделі поведінки чоловіків та жінок є невід'ємними елементами національної культури, які впливають також на формування організаційної культури. В умовах перетворення організацій, ускладнення їхньої структури менеджеру необхідно усвідомлювати та враховувати вплив всіх можливих факторів на економічну ефективність діяльності організації.

Під гендерними стереотипами ми розуміємо узагальнені та спрощені уявлення людей про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Їх можна поділити на три групи: стереотипи стосовно основних гендерних рис; стереотипи, які закріплюють сімейні та професійні ролі у відповідності до статі; стереотипи, які пов'язані з відмінностями у змісті трудової діяльності чоловіків та жінок.

Умовно можна виділити два типа уявлень про гендерні ролі в організації: традиційний та егалітарний. Традиційний базується на переконанні, що чоловіки – більш перспективні та вигідні працівники, вони мають перевагу в отриманні керівних посад, високу заробітну платню, неформальне домінування. Жінкам відводяться другорядні ролі, менша заробітна платня у зв'язку з їх некомпетентністю, або необхідністю, перш за все, турбуватися про родину, дітей.

Стратегії поведінки жінок в такій організації: 1) підкоритися вимогам стереотипів, виконувати другорядні ролі в організації, ставитися до гендерної приналежності як до «долі»; 2) намагатися в процесі професійної діяльності довести, що жінка в організації краще та перспективніше, ніж колеги-чоловіки; 3) обрати суто «чоловічу» поведінку, намагатися ні в чому не поступатися чоловікам.

Стратегії поведінки чоловіків у традиційній організації: 1) відповідати традиційним гендерним стереотипам: домінувати, будувати кар'єру та підкреслювати повсякчас свою маскулинність; 2) задовольнитися

другорядними ролями, не виявляти активності, змиритися з жалісливо-поблажливим ставленням колег та керівництва.

У зв'язку з існуванням та дією означених гендерних стереотипів традиційна організація неминуче втрачає активних та компетентних працівників жіночої статі, яким дуже важко зайняти своє місце. З іншого боку, послаблюється професійна активність чоловіків в умовах недостатньої конкурентної боротьби. Безумовною перевагою традиційної організації є передбачуваність поведінки її учасників, погодження з розподілом ролей, їх комплемінтарністю.

Егалітарний тип уявлень про гендерні ролі в організації ґрунтується на ідеї домінування в організації компетентності та професіоналізму без оглядки на гендерну приналежність. Вплив гендерних стереотипів на загальну діяльність такої організації мінімальний, всі можливі гендерні інверсії сприймаються толерантно.

Переваги такої організації: гендерна приналежність не впливає на вертикальну та горизонтальну професійну сегрегацію в організації, можливість оцінювання працівників на основі його реального внеску в успішну діяльність організації, повага до проявів індивідуальності кожного працівника, підкреслення зацікавленості організації в професійному зростанні та професійній активності її персоналу. В результаті егалітарна організація має можливість зібрати різноспрямованих спеціалістів, які об'єднані досягненням однієї мети. Персонал, безумовно, зацікавлений в успішності діяльності організації, в межах якої можна почувати себе індивідуальністю та професіоналом одночасно.

Недоліками егалітарної організації виступають вірогідні особистісні та міжособистісні конфлікти при стиканні розбіжностей в індивідуальних гендерних стереотипах, необхідність постійного підкреслення толерантності в міжособистісних відносинах.

Таким чином, врахування впливу гендерних стереотипів на функціонування персоналу організації дозволить підвищити рівень її

культури і, як наслідок, позитивно вплинути на загальну ефективність діяльності організації.