

МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ В ДЕЛОВОМ МИРЕ

Гендерные отношения, которые складываются между взрослыми мужчинами и женщинами на работе (как внутри пола, так и между полами), в деловом мире так же, как и в детстве, обусловлены двумя противоположными тенденциями: продолжающейся явной или скрытой сегрегацией и конвергенцией. Последняя тенденция — результат серьезных изменений, произошедших в обществе (поскольку мужчинам и женщинам приходится работать вместе). При этом складываются как враждебные отношения, конкуренция, так и гармоничные отношения, нацеленные на сотрудничество представителей двух полов [1].

Долгое время деловой мир был миром только мужчин. Но как только женщинам стало позволено участвовать в общественном производстве (в Средние века), ситуация изменилась. Мужчины стали воспринимать женщин как конкурентов и относиться к ним как к конкурентам. Французская исследовательница Э. Сюллеро (1973) убедительно это доказывает. Мужчины не уступали женщинам престижные и хорошо оплачиваемые виды занятий, но женщины довольствовались тем, что было, и постепенно осваивали те профессии, которые раньше принадлежали мужчинам.

В зарубежной гендерной психологии в последнее время появились многочисленные исследования, посвященные препятствиям, которые женщины вынуждены преодолевать, делая карьеру. Это работы Дж. Ландау (Landau, 1994), С. Марлоу и коллег (Marlow et al., 1996), Т. Меламед (Melamede, 1995) и др. [2]

В этих исследованиях были выдвинуты три гипотезы о том, каково положение женщин в деловом мире. Согласно первой, принадлежащей Дж. Маршаллу (цит. по: Rojahn et al., 1997), женщины - пришельцы, «существа с другой планеты», которые не вписываются в жесткую мужскую среду. Но дальнейшие исследования продемонстрировали несостоятельность данной гипотезы: в последнее время женщины вполне успешно конкурируют с мужчинами и даже вытесняют их с руководящих должностей. В частности, установлено, что мужчины лучше работают на низшем уровне управления (где требуются технические знания и умения), а женщины — на среднем, где требуется умение ладить с людьми.

Большее распространение получила гипотеза «стеклянного потолка», под которым имеется в виду невидимая, но реальная преграда, на которую наталкивается женщина-лидер, когда пытается достичь вершин успеха (Powell, Butterfield, 1994). Для мужчин такой преграды не существует. Поскольку она невидима, с ней трудно бороться. Как выяснилось в исследованиях, этот феномен действительно существует

Третья гипотеза принадлежит Г. Штайнсу и именуется теорией «звездной болезни». Под «звездной болезнью» понимается явление, когда женщины-менеджеры склонны считать ситуацию с женским лидерством благополучной и не помогают другим претенденткам (Rojahn et al, 1997). Такое жесткое отношение к представителям своего пола сейчас именуют также «реверсивным гендерным стереотипом»: вопреки ожиданиям, предубеждения против женщин демонстрируют не мужчины, а женщины.

До сих пор очень популярна работа Р. Кентер, появившаяся в 1977 г. и называвшаяся «Мужчины и женщины в организации» (*Men and women of the corporation*; цит. по: Bartol Martin, 1986). Кентер заметила, что там, где женщин очень мало, они находятся в особом положении. Обычно по своему составу (к примеру, половому) группа делится на две части. Большинство членов было названо доминантами, а меньшинство — токенами (от англ. *token* — символ). В самом деле, одна - две женщины в мужской группе только

символически представляют женский пол. Аналогичная ситуация возникает, например, в группе белых, где есть один-два афроамериканца [1].

Токены из-за своей малочисленности более заметны, более стереотипно воспринимаются, их характеристики преувеличиваются по сравнению с доминантами. Женщины в мужской группе и женщины-менеджеры в мужском деловом мире выступают в роли токенов.

Все эти роли свидетельствуют о неблагоприятной ситуации, в которой приходится работать женщинам. Они мешают женщинам занять положение равных доминантов в группе, а также снижают их возможности служебного роста. Изменить эту ситуацию может то, что их станет больше — и среди всех работающих, и среди менеджеров (Bartol Martin, 1986).

Как ведут себя женщины в такой ситуации? Они прибегают к защитным стратегиям, которые английские исследовательницы С. Уолш и К. Кесселл (Walsh, Cassell, 1995) назвали гендерным менеджментом. Вот примеры такого менеджмента, которые были обнаружены в двух образовательных учреждениях:

1) «сверхфункционирование на работе» (женщины проводят на рабочем месте больше времени, чем мужчины, доказывая, что они — хорошие специалисты);

2) «материнские способности»: по отношению к коллегам-мужчинам (особенно с высоким должностным статусом) женщина выступает в роли заботливой матери — внимательно выслушивает исповеди об их проблемах, заботится о них и в результате добивается усиления своего влияния в организации;

3) применение «маски»: женщины скрывают свою эмоциональную и личную жизнь, избегают говорить о детях, чтобы не получить ярлык менее эффективных работников, чем на самом деле (к этой стратегии особенно часто прибегают женщины, которые думают о карьере руководителя).

Такое поведение выгодно для организации, которая эксплуатирует альтруистический потенциал женщин, но может, по мнению авторов, представлять угрозу психическому здоровью женщин.

Есть еще одна стратегия для женщин в трудных условиях делового мира. Свое неблагоприятное положение в группе токены (в нашем случае — женщины) могут компенсировать, используя так называемый впечатляющий менеджмент — способ повлиять на других людей, сформировать у них впечатление о себе с помощью слов, действий и взглядов (Riordan et al., 1994) [1].

Одним из проявлений такого менеджмента является инграциация (Wayne et al., 1994). Это понятие было введено Э. Джонсом (а теоретическая модель разработана Р. Лайденом и Т. Митчеллом) и означает способность человека быть привлекательным для других людей, добиваться их симпатии и любви. Человека, который вызывает такое отношение у окружающих, называют инграциатором, а объект инграциации — мишенью. Инграциаторами могут выступать и лидер, и последователь;

4) усиление других: похвала и лесть (к примеру, подчиненный признается своему начальнику, что ему очень нравится работать с ним, — в ответ возникает благодарность и симпатия);

5) выделение фаворитов (начальник заводит подчиненных, к которым особенно благоволит и которые становятся его ярыми сторонниками).

В исследованиях было установлено, что в организациях часто применяются различные стратегии инграциации. Менеджеры используют ее по отношению к своим подчиненным, например, когда подбирают себе заместителя, и по отношению к начальникам — когда им необходимо убедить окружающих, что они подходят для руководящей должности.

Все это с успехом делают и мужчины, и женщины, чтобы повлиять на представителей как своего, так и другого пола. Считается, что инграциация может помочь женщинам-лидерам уравнивать свои шансы с мужчинами. В частности, в установлении

хороших взаимоотношений с подчиненными. Тем более, что роль инграциатора, согласно стереотипам, больше подходит женщине, чем мужчине (Д. Кипнис и С. Шмидт, цит. по: Wayne et al., 1994) [1].

Очевидно, что и гендерный менеджмент, и инграциация являются приемами манипулирования окружающими, но это защитные стратегии, которые порождаются неблагоприятными условиями, сложившимися в деловом мире, в том числе для женщин.

Чтобы изменить эту ситуацию, многие организации в США и Западной Европе под давлением общественного мнения проводят так называемую политику равных возможностей. Это целая система мер — от обучающих программ для женщин до учета их семейного положения, а также предоставления возможности отцам заниматься воспитанием детей.

Однако, как выяснили Уолш и Кесселл (Walsh, Cassell, 1995), проинтервьюировав 24 женщины-преподавателя двух образовательных учреждений, эта политика скорее декларируется, чем осуществляется на деле. Хотя руководство обеих организаций считало, что проводит такую политику, выяснилось, что она встречает устойчивое сопротивление со стороны мужского персонала (составлявшего половину штата сотрудников). Мужчины воспринимали ее как угрозу своему положению и ослабление своей власти. Не способствовал осуществлению политики равных возможностей и недостаток женщин на руководящих должностях, хотя это были образовательные учреждения, традиционно считающиеся «женской епархией»;

6) осуждение женщины-менеджера со стороны близких и друзей (Ragins et al., 1989); к своим подчиненным, например, когда подбирают себе заместителя, и по отношению к начальникам — когда им необходимо убедить окружающих, что они подходят для руководящей должности;

7) восприятие женщины, занимающей руководящую должность, другими мужчинами-менеджерами в качестве конкурента по служебному росту (Heilman et al, 1989);

8) скептицизм мужчин-администраторов по отношению к женщинам-менеджерам (Eagly et al, 1995) или их более благосклонное отношение к женщинам (Tsui, Gutek, 1984) — и то, и другое приводит к ухудшению отношений между коллегами разного пола;

9) психологическая изоляция наиболее успешных женщин-менеджеров (Bartol, Martin, 1986);

10) широкое распространение по всему миру предубеждений против женщин-лидеров и существование барьеров на их пути к успеху (такие данные получены в Тайване (Horng, Chen, 2000), в Японии (Sakata, Yamaura, 2000; Uryu, 2000) и т. д.);

11) неудовлетворенность женщин, их восприятие себя как низкостатусных членов общества по сравнению с мужчинами — даже в Скандинавии, несмотря на достигнутые там успехи в сфере гендерного равенства и высокий уровень жизни (Hansson, Homquist, 2000);

12) наличие гендерных конфликтов в организации — например, между женщиной-начальником и мужчиной-подчиненным, который не признает за ней права руководить, поскольку она женщина (Fairhurst, 1993);

13) необходимость для женщин, имеющих семью и маленьких детей, искать работу поближе к дому и с неполным рабочим днем;

14) исключение мужчинами (в основном немолодыми, с сексистскими установками) женщин-коллег (особенно немолодых и непривлекательных) при общении в неформальной рабочей обстановке (к примеру, во время ланча, на деловых вечеринках);

15) мужчины, работающие в женских организациях (например, в образовательных и воспитательных учреждениях, библиотеках), пользуются положением фаворитов: особым уважением, благосклонностью, поощрениями со стороны начальников-мужчин;

16) наличие сексуальных домогательств на работе со стороны мужчин по отношению к привлекательным женщинам;

17) навязывание женщинам маскулинного делового стиля (оценка их эффективности по мужским критериям — Eagly, Johnson, 1990).

Можно было бы продолжать, но и этого вполне достаточно, чтобы сделать вывод о сложных гендерных отношениях, которые складываются в деловом мире. Однако не всегда эти отношения неблагоприятны. Работая вместе, мужчины и женщины учатся друг у друга. В частности, это касается начальников и их заместителей (независимо от пола), между которыми особенно необходимо взаимопонимание. Исследование С. Комивз (Komives, 1991) показало, что мужчины и женщины могут успешно работать друг с другом и устанавливать хорошие взаимоотношения, независимо от того, какого пола начальник и какого — заместитель.

Но в рабочей обстановке часто возникает необходимость в общении с коллегой другого, а не своего пола: например, женщина просит мужчину помочь в проблемах с компьютером, а мужчина советуется с женщиной по поводу проблем во взаимоотношениях. Это свидетельствует о наличии тенденции, противоположной сегрегации, — конвергенции полов (термин Э. Маккоби; Massoby, 1999). Женское лидерство все чаще становится реальностью, выполняя, в том числе, и социальный заказ (Lorenzen, 1996). Многие компании озабочены, царящими в них, отчуждением и цинизмом и ищут гуманистические подходы к управлению, возлагая большие надежды на женскую модель лидерства (Eagly et al, 1995). Сегодня женщин-менеджеров обучают по специальным лидерским программам, и некоторые организации заслужили репутацию «лучших компаний для женщин» (Powell, 1990) [2].

Например, существуют и так называемые миролюбивые, ненасильственные общественные объединения (племена, религиозные общины, коммуны и т. п.), ориентированные на кооперацию, а не конкуренцию как основной стиль взаимодействия людей. Эти объединения существуют и на территории цивилизованных стран, и в местах, далеких от цивилизации. Общим для них, по свидетельству Б. Бонты (Bonta, 1997), является иное, чем в конкурентных обществах, отношение к достижениям и лидерству. Индивидуальные достижения в них обесценены, а лидерство одного человека либо отсутствует, либо заменяется лидерством группы людей. Если же лидер и существует, служа примером для остальных, разрешая споры, то он лишен власти и привилегий, получая в награду лишь уважение других членов группы.

Возможно, именно в таких обществах и организациях, нацеленных на кооперацию, а не в мире конкуренции, где лидируют мужчины, женщины (как руководители, так и подчиненные) смогут найти свое место? Маскулинные же стереотипы служат интересам лишь части общества: многие мужчины и женщины не соответствуют им [2].

Таким образом, в деловом мире взрослых людей, наряду с конвергенцией полов, продолжает существовать половая сегрегация (в скрытом или явном виде) либо ее последствия — в виде конфронтации полов.

Литература:

1. Для подготовки данной работы были использованы материалы с сайта <http://www.elitarium.ru>
2. Бендас Т. В. Гендерная психология

