

Гуркина Людмила Евгеньевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление персоналом

Особенности управления персоналом в женском коллективе

Аннотация. Традиционно управленческой наукой рассматриваются вопросы организации трудового процесса на предприятии в целом или в рамках отдельной его организационной единицы (подразделения) без дифференциации по гендерному признаку. При этом под персоналом понимается некий усредненный типаж сотрудника. В связи с этим вне поля научных исследований остаются вопросы использования потенциала женского труда. Между тем, учет его специфики позволяет выстроить более эффективную систему управления персоналом, что положительно, несомненно, скажется на конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: женский коллектив, руководитель, лидерство, лидер, управление женским коллективом.

Традиционно управленческой наукой рассматриваются вопросы организации трудового процесса на предприятии в целом или в рамках отдельной его организационной единицы (подразделения) без дифференциации по гендерному признаку. При этом под персоналом понимается некий усредненный типаж сотрудника. В связи с этим вне поля научных исследований остаются вопросы использования потенциала женского труда. Между тем, учет его специфики позволяет выстроить более эффективную систему управления персоналом, что положительно, несомненно, скажется на конкурентоспособности организации.

Женский коллектив способен прекрасно работать, выполнять сложные задачи, принимать быстрые решения, совершать эффективные действия. Но для

успешного управления женским коллективом руководителю необходимо знать секреты женской психологии, особенности построения взаимоотношений в таком коллективе, и уметь направлять в нужное русло сильные и слабые стороны своих подчиненных, создавать и поддерживать такую корпоративную культуру в коллективе, которая мотивирует ваших барышень на подвиги. Тогда коллектив будет работать слаженно и с удовольствием [1, с. 12].

Теоретические исследования и практический опыт показывают, что трудовые коллективы, которые в основной массе представляют собой смешанные группы, сбалансированные по гендерному признаку, не обладают таким своеобразием как женские. Моногенные женские трудовые коллективы имеют отличительные черты, учет которых при формировании системы управления и выборе инструментов управленческого воздействия позволяет увеличить производительность труда и другие показатели эффективности производственной деятельности [2, с. 132].

Женские коллективы чаще всего встречаются в образовании, медицине, пищевом, швейном производстве, фармацевтике и т. д. Современные исследователи отмечают, что женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и стремление работать в психологически комфортной для себя атмосфере. Приходя на новое место, они обычно пытаются сначала установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого полностью включаются в работу. Удовлетворенность отношениями с коллегами и руководством становится одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность женщин своим рабочим местом. Иногда этот фактор перевешивает все остальные: уровень зарплаты, перспективы роста и т. п. По мнению экспертов в области управления персоналом, в женских коллективах программы по удержанию сотрудников менее целесообразны, чем в мужских. В условиях ограниченности бюджета лучше потратить деньги на программу признания заслуг и командно образования.

Женский коллектив обычно слабо иерархичен и держится на личных отношениях. Идеальный для женщины коллектив – тот, который построен по принципу семьи, поскольку женщины склонны проецировать семейные отношения на рабочие (у мужчин нередко происходит обратное) и ожидать от коллег поддержки, понимания, эмоциональной теплоты. В организациях, где большинство сотрудников – женщины, по старинке платят за стаж работы на предприятии или назначают персональные надбавки за особые заслуги перед компанией. Такие программы, как оценка по результатам деятельности, в женском коллективе будут встречены весьма скептически.

В подобных коллективах зачастую ярко проявляется еще одна особенность женской психологии – склонность ценить стабильность своего положения. Любые перемены изначально могут восприниматься женским коллективом негативно. Привычка к устоявшемуся порядку вещей оборачивается тем, что даже если условия труда не вполне приемлемы, с этим мирятся ради имеющихся преимуществ [4, с. 223].

При управлении женским коллективом можно ожидать определенной инертности в исполнении принятых решений, непонимания целесообразности проводимых преобразований. При внедрении существенных изменений или развитии новых направлений деятельности в компании с женским коллективом руководству сложнее будет найти менеджера проекта и получить одобрение планов по внедрению изменений, нежели в компании с мужским коллективом.

Большинство руководителей-мужчин (80%), отвечая на вопрос о том, трудно ли руководить женской командой, говорили, что особых проблем нет. Однако, в ходе интервью становятся очевидными некоторые особенности женского коллектива, а именно:

- медлительность в принятии решений;
- бурная реакция на тон голоса и интонацию;
- сильное влияние проблем в личной жизни на трудовую деятельность;

- непредсказуемое переключение фокуса внимания от рабочих тем к семейным вопросам;
- интриги, истерики, шантаж
- неспособность говорить прямо: начинают сильно издали, попутно давая оценку всему и искажая факты;
- обиды, слезы, переход на личные взаимоотношения;
- «обустройство быта» без согласия руководства: цветочки, картины, статуэтки и прочее.

Трудности обычно возникают с поиском аргументов для женщин при передаче задания (что, как и почему следует делать), с подбором способов мотивирования женщин на эффективную работу. Однако специфические «женские эффекты» проявляются далеко не всегда и не везде. Они чаще встречаются там, где женщин в коллективе больше 70%, и характерны для традиционно женских должностей: бухгалтеров, кадровиков, секретарей, продавцов, операторов мобильной связи и др.

Распространена ситуация, когда в ответ на постановку задачи перед сотрудницами и уточнение, все ли понятно, руководитель получает стандартный ответ «да, все понятно», но затем результаты далеки от ожиданий. В некоторых случаях сама формулировка задачи не является четкой и прозрачной, но подчиненные не переспрашивают. Данная ситуация иллюстрирует «эффект пазла» (домысливания) и страх «плохо выглядеть».

Смысл эффекта пазла заключается в том, что женщины при столкновении с «белыми пятнами» склонны самостоятельно достраивать образ до полноты.

Поэтому их ответ «все понятно» совершенно искренен. Им действительно все ясно, а если что и непонятно, они в процессе додумают. Мужчины в аналогичном случае чаще всего просто сдадут недоделанную работу и скажут: «А здесь я не понял».

В условиях постоянного роста занятости женщин, расширения процессов их эмансипации, возрастания их роли в организационных и экономических системах, построение релевантного комплекса менеджмента в организациях и

подразделениях с высокой концентрацией женского труда представляется стратегически оправданным шагом. Традиционные границы мужской/женской работы, которые сформировались исторически, сегодня постепенно стираются, становясь пережитком прошлого. Когда труд все больше приобретает женские черты, менеджмент персонала не всегда результативен и рационален [3, с. 84].

Поэтому требуются дополнительные исследования для того, чтобы выявить релевантные экономические стимулы и управленческие практики, которые принесут эффект, в производственных коллективах с преобладанием женского персонала. Рассмотренные обстоятельства актуализируют работу по поиску эффективных подходов в управлении женским трудовым коллективом, как в рамках отдельного участка производственного процесса, так и всей организации.

Литература

1. Аксенова А.Е. Управление персоналом. М.: Интер-Пресс, 2012.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Академия, 2011.
3. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: Юрайт, 2013.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М.: Юнити, 2012.