

ГЕНДЕРНАЯ ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ

С.А. Ильиных

Новосибирский государственный
университет экономики и управления

Иi.sa@mail.ru

В статье излагаются основные идеи гендерной теории управления. Выявляются особенности управления гендера в организационной культуре на основе комплексного использования системного, деятельностного и феноменологического подходов. С помощью корреляционного анализа обосновываются негативные проявления гендера по отношению к женщинам и мужчинам.

Ключевые слова: организационная культура, гендер, гендерные стереотипы, гендерные представления, субъектность.

Гендерная теория управления является попыткой автора предложить идеи, отражающие объективно существующие закономерности социальной реальности, но остающиеся за гранью видимого. Она появилась в результате десятилетней работы автора над гендерной проблематикой и имеет своей целью показать такие аспекты реальности, которые, будучи имплицитны по своей природе, крайне негативно влияют на отдельных мужчин, женщин, на жизнедеятельность групп, организаций, на общество в целом. Скрытый характер этих закономерностей способствует тому, что они не подвергаются какой бы то ни было оценке. Предлагаемая автором теория в некоторой степени восполняет этот пробел. Укажем, что эта теория разрабатывалась для конкретной области исследования – организационной культуры. Вместе с тем она может быть полезна и для других областей.

Гендерная теория управления строится на основе диалектического сочетания системного, деятельностного и феноменологического подходов. Системный и деятельностный подходы позволяют рассмотреть социальную реальность как объективный процесс, а феноменологический

подход – с точки зрения субъективности. Сочетание объективности и субъективности способствует описанию социальной реальности в целостности, раскрывая ее аспекты с разных позиций. К числу таких реальностей и относится организационная культура.

Организационная культура в русле гендерной теории управления

Гендерная теория управления раскрывается в трех положениях. Первое положение гендерной теории состоит в том, что *организационная культура есть сложная система*. Она имеет сложную системно-уровневую структуру. В этом реализуется системный подход. Как система организационная культура иерархична, целостна, неаддитивна, имеет вертикальную и горизонтальную интегрированность. Она открыта и зависит от внешней среды, инерционна, адаптивна, характеризуется наследственностью.

В системно-уровневом строении организационной культуры нами выделяются следующие уровни иерархии: надсистема, система, подсистема. Важнейшим условием интегрированности сложной системы является относительная автономия каждого

из входящих в систему уровней иерархии, а также их соподчиненность. Многоуровневость культуры обуславливает системную детерминацию многих социальных процессов, в том числе и гендерных.

Итак, в самом общем виде существует взаимосвязь трех иерархически упорядоченных уровней: надсистемного, системного и подсистемного. Система – это объект, который находится в центре рассмотрения. В нашем случае – это организационная культура. Надсистема выступает в качестве ближайшего окружения системы, а подсистема – это структурная единица системы. По отношению к организационной культуре можно выделить несколько надсистем: природные условия жизни конкретной социальной организации, социально-экономические и социально-политические условия страны, организации, а также глобальная, национальная и региональная культуры. Не умаляя важности всех представленных надсистем, мы остановимся все же на таком надсистемном уровне, как национальная культура, так как она в большей мере оказывает влияние на организационную культуру. Подсистемами же организационной культуры, по нашему мнению, являются ценности, социальные нормы, социальные установки, организационные знания.

Итак, организационная культура как сложная иерархическая система имеет национальную культуру в качестве надсистемного уровня. Благодаря такому системному свойству, как наследственность, существует закономерность передачи доминантных и рецессивных признаков от надсистемы к системе. Одним из таких признаков является гендер, который благодаря наследованию передается от национальной культуры к организационной.

Второе положение гендерной теории управления состоит в том, что *организационная культура есть субъект управления*. Здесь находит воплощение деятельностный подход. Для обоснования этого необходимо обратиться к социологическим трактовкам культуры. Укажем, что культура и организационная культура диалектически соотносятся друг с другом как целое и часть, поэтому свойства целого (культуры) можно найти в свойствах части (организационной культуры). Культура предстает как субъект управления благодаря наличию средств влияния – регуляторов, в качестве которых выступают ценности и нормы. Так, в определениях культуры Н. Смелзера¹, Э. Гидденса² прослеживается идея о том, что культура содержит выразительные средства, которые «заставляют» индивидов следовать им. Они служат для упорядочения их опыта и регулирования поведения. Имплицитно обоснована роль культуры как субъекта управления и в социологической позиции Т. Парсонса³. Культурная система в кибернетическом плане занимает высшее место в системе действия, она структурирует обязательства перед реальностью в значимые ориентации по отношению ко всему остальному окружению, системе действия, физическому миру, организмам, личностям и социальным системам. Именно поэтому, по Т. Парсонсу, необходимо сосредоточиться на кибернетически высокоорганизованных структурах, а

¹ Смелзер Н. Социология / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1994.

² Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – С. 34–54.

³ Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль. – М.: Изда-во Междунар. ун-та бизнеса и управления, 1996. – С. 462–478.

именно на культурной системе среди других сред общества, для того чтобы увидеть главные источники широкомасштабных изменений. То, что в культуре мы имеем возможность обнаружить главные источники социальных преобразований всего общества, на наш взгляд, характеризует ее как субъект управления.

Таким образом, культура как субъект управления регулирует поведение путем структурирования и ценностного отбора социального опыта, наполняет смыслом, выступает источником преобразований на уровне общества. Культура предстает не только как совокупность идей, принципов, норм, обеспечивающих коллективную деятельность людей, но и как фактор организации общественной жизни, упорядочения деятельности, а также как феномен, наполняющий смыслом жизнь людей. Именно она определяет трансформацию социальных форм и наполняет их ценностно-смысловым содержанием.

То же относится и к организационной культуре. Она как субъект управления, во-первых, упорядочивает действия людей; во-вторых, регулирует социальные процессы в организации; в-третьих, придает смысловую ориентацию через обеспечение преемственности общественного опыта посредством социализации, через интегрирование людей в единые социокультурные континуумы, общее культурное поле; в-четвертых, участвует в преобразованиях не только вещей, но и человека.

Третье положение гендерной теории управления состоит в том, что *организационная культура представляет собой культурное поле конструирования социальной реальности*. Этот аспект отражает феноменологический подход. Культурное поле используется как ме-

тафора. М. Элвессон⁴ приводит другие метафоры в отношении организационной культуры. В конструировании социальной реальности можно выделить символический и когнитивный аспекты. Что касается символического аспекта, то в пределах организационной культуры создается реальность, наполненная разнообразными символами – декларируемой или реальной успешности, процветания или упадка, социальной ответственности или безответственности, заботы о людях или равнодушия и т. д.

Когнитивный аспект нацеливает рассматривать организации как системы сознательно координируемых коллективных действий, в ходе которых участники вовлечены в непрерывный, интерактивный и творческий процесс порождения смысла существования в целом. Культура организации в данном случае представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции, и способные создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности. Предполагается, что даже хаотическое и бессмысленное поведение с точки зрения внешнего наблюдателя порождается относительно четкими имплицитными правилами, определяемыми базовыми «координатами» смысловых систем⁵. Эти системы «координат» не очевидны и редко полностью совпадают с де-

⁴ Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – Х.: Гуманитарный Центр, 2005.

⁵ Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров / А.Н. Занковский // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 3.

кларифицируемыми целями организации, однако детерминируют организационное поведение в большей мере, чем формальные правила и требования.

Третье положение раскрывается нами, базируясь на подходе конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана⁶. Стоит сказать, что в социологии этот феноменологический подход используется не часто. Однако для нашей теории он имеет существенное значение. Опираясь на этот подход, мы можем сделать несколько важных выводов. Во-первых, организационная культура предстает как культурное поле конструирования объективной реальности. В этом смысле она функционирует как институт и как таковая имеет систему контроля и систему санкций. Во-вторых, порядок в организационной культуре как институте определяется некоторыми знаниями, которые поддерживают соответствующие правила поведения. В-третьих, организационная культура как объективная реальность воспринимается реифицированной реальностью. Реифицированный мир, по мнению П. Бергера и Т. Лукмана, воспринимается человеком как чуждая фактичность, как *opus alienum*, который ему неподконтролен. Использование парадокса реификации также поможет глубже рассмотреть проблему гендера. Дело в том, что социальный порядок, выстроенный на основе гендера, воспринимается людьми как реифицированная «естественная» фактичность. В-четвертых, организационная культура представляет собой культурное поле конструирования субъективной реальности. Значения, символы, идеология конструируются с по-

мощью схем типизации, в том числе гендерных.

Итак, феноменологический подход позволяет увидеть, что организационная культура имеет систему санкций, порядок в ней определяется знаниями, а смыслы и значения, придаваемые тому или иному явлению в организационной культуре, сконструированы. Представляя культуру организации как культурное поле, мы можем увидеть, что каждый член организации оказывается погруженным в поле конструкторов, в том числе и гендерных. Эти конструкции весьма влиятельны благодаря способности организационной культуры выступать в качестве субъекта управления.

Гендер и управление

Эвристическая ценность гендерной теории управления состоит в том, что она позволяет выявить и интерпретировать некоторые особенности гендера в организационной культуре. Укажем, что гендер мы рассматриваем в социально-конструктивистском аспекте. С этой точки зрения гендер понимается как организованная модель социальных отношений между полами, которая определяет характер их отношений не только в межличностном взаимодействии, но и в основных социальных институтах общества. Гендер иерархически организует социальную систему таким образом, что женская гендерная группа занимает подчиненное положение по сравнению с мужской гендерной группой. Гендер определяет социальные статусы и распределение социальных ролей между мужчинами и женщинами. «Мужское» и «женское» противопоставляется, дифференцируется и субординируется.

Несмотря на то что мужчинам как гендерной группе предписывается доминиру-

⁶ Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Лукман; пер. с англ. Е.Д. Руткевич. – М.: Меддум, 1995.

ющее положение, они так же испытывают негативное влияние гендера. Пожалуй, не меньшее, чем гендерная группа женщин, занимающая подчиненное положение. Гендер оказывает равное негативное влияние на индивидуальную и социальную субъектности не только женщин, но и мужчин.

Под «субъектностью» мы понимаем интегративную характеристику, в которую включается, во-первых, отношение человека к себе как к деятелю, во-вторых, способность человека быть субъектом активности. Эта интегративная характеристика образует «профиль», «социальный характер» индивида. Она выступает в актах целеполагания. В конечном счете субъектность – это свойство личности производить взаимобуловленные изменения в себе, в мире, в других людях.

Гендер существенно ограничивает возможности женщин и мужчин в осуществлении своей индивидуальной и социальной субъектности. Работая над темой гендера и субъектности, автор статьи пришел к необходимости исследования маскулинности и фемининности. Множественные концепты маскулинности и фемининности лишь подтверждают негативное влияние гендера. Краткий обзор этих концептов послужит иллюстрацией такого влияния.

Р. Коннелл сделал вывод о разграничении разных типов маскулинности, имеющих место в реальности и определении среди них стереотипа *гегемонной маскулинности*⁷. Представитель гегемонной маскулинности – это тип личности, для которой характерны утверждение мужской власти над женщинами и подчиненными мужчинами, культ физической силы, склонность к на-

⁷ Коннелл Р. Маскулинности и глобализация / Р. Коннелл // Введение в гендерные исследования. Часть 2. Хрестоматия. – СПб.: Алетей, 2001. – С. 251–279.

силию, эмоциональная невыразительность и высокая соревновательность. Наряду с гегемонной маскулинностью, Р. Коннелл выделяет «*маскулинность соучастников*»⁸. Это модель поведения тех мужчин, которые не прилагают усилий, чтобы занять гегемонную позицию из-за недостатка сил или желания. Через соучаствующую маскулинность они занимают подчиненную, вспомогательную роль, но при этом пользуются преимуществами в этой иерархической системе.

Однако исследования, проведенные автором статьи, показывают, что не все мужчины могут быть носителями гегемонной маскулинности и не у всех имеет место «маскулинность соучастников»⁹. На основании эмпирически полученных нами данных предлагается другой тип – *естественная маскулинность*. Она представляет собой совокупность норм и представлений, которая отличается от «нормативных эталонов мужчинности» большей вариативностью моделей мышления и поведения мужчин, уходом от стереотипного образа «настоящего мужчины» к образу «естественного мужчины». Кроме того, мы выделяем и такой тип, как *деформированная маскулинность*. Мужчины, носители этой маскулинности, имеют разного рода деструктивные паттерны поведения. В одних случаях такие паттерны интериоризированы ими, а в других случаях используются с целью манипуляции.

Как видим, можно выделить несколько типов маскулинности. Однако под влиянием гендера, имеющего место во всех культурных средах – национальной, организационной и других культурах, в качестве эта-

⁸ Connell R.W. Masculinities / R.W. Connell. – Cambridge-Oxford, 1995.

⁹ Ильиных С.А. Множественная маскулинность // Социологические исследования. – 2011. – № 7.

лонного признается лишь один тип – гегемонная маскулинность. Это стандарт «настоящего мужчины». Но в реальной жизни соответствовать этому эталону одним мужчинам трудно, а другим вообще невозможно. Мужчины, не соответствующие стандарту, испытывают внешнее давление со стороны окружения как не отвечающие социальным ожиданиям и внутренне переживания из-за обязанности следовать канонам «настоящего мужчины». Все это и сказывается на ограничениях индивидуальной и социальной субъектности, на возможности самореализации своего потенциала мужчинами и возможности быть такими, какими они ощущают себя внутренне. Появление деформированной маскулинности у некоторых мужчин отчасти также может быть вызвано влиянием гендера.

Что касается женщин, то нами также были выделены несколько концептов фемининности: нормативная, инфантильная, инверсионная, деформированная, андрогинная. *Нормативная фемининность* соответствует женскому хабитусу с ориентацией на традиционно закрепившиеся в общественном сознании женские ценности. К таковым в первую очередь относятся ценности семьи и материнства. Соответственно выстраиваются все модели поведения женщин с этим типом фемининности. В типе *инфантильная фемининность* женщины поведенчески берут инициативу в свои руки, пытаются занимать активную лидерскую позицию и быть самодостаточными. Главной особенностью инфантильной фемининности можно считать то, что ценности семьи и материнства совсем не занимают у них ведущего положения. *Инверсионная фемининность* – это жизнь в соответствии с хабитусом независимости, целеустремленности, неконформности, уверенности в себе,

деловитости, трудоголизма, профессионализма, гордости, амбициозности, агрессивности, соревновательности, в том числе с мужчинами. Женщины с типом *деформированная фемининность* имеют модели поведения, которые сопряжены с алкоголизмом, наркоманией, отказом от своих родившихся детей и другими деструктивными паттернами. Модели поведения в соответствии с *андрогинной* фемининностью отличаются достаточно высоким уровнем сочетания и «женского» и «мужского».

Несмотря на то что существует несколько типов фемининности, как и в случае с мужчинами, гендером предписывается одна эталонная – нормативная фемининность. Несоответствие стандарту «настоящей женщины» негативно сказывается на осуществлении женщинами своей субъектности. Но здесь стоит добавить, что к проблемам субъектности, описанным в отношении к мужчинам, у женщин добавляется еще и другая, также связанная с гендером. Речь идет о проблеме подчиненного, «вторичного» положения по сравнению с мужчинами. Это сказывается на возможности трудоустройства, карьерного роста, оплаты труда и др. Именно это обстоятельство нередко вызывает формирование деформированной фемининности.

Итак, кратко можно обозначить следующие гендерные проблемы мужчин: трудности «маскулинной» ноши, опасения быть непринятыми в профессиональном плане и т. д. Что же касается женщин, то сюда относится ограничение возможностей для реализации своего внутреннего потенциала и, как следствие, неудовлетворенность женщин собой, работой, семьей, жизнью, обеспокоенность будущим.

Однако эти и другие проблемы остаются за гранью видимого и обсуждаемого

в силу имплицитного характера гендера. В нашем случае – гендера в организационной культуре. Использование гендерной теории управления позволяет четко выделить проблемы. Каждое из трех положений теории позволяет выделить свои аспекты: системный, деятельностный, феноменологический.

Системный аспект гендерной теории управления

1. Национальная и организационная культуры являются самостоятельными системами. Как таковая каждая из систем характеризуется свойствами, включая сложность структуры системы, вертикальную целостность системы, горизонтальную обособленность, иерархичность, взаимозависимость системы и внешней среды, открытость, наследственность и т. д.

2. Национальная культура предстает как система самого высокого уровня иерархии по отношению к организационной культуре.

3. В национальной культуре непрерывно воспроизводится гендер.

4. Благодаря свойству наследственности из национальной культуры в организационную закономерно передается и «наследуется» ею такой признак, как гендер.

Деятельностный аспект гендерной теории управления

5. Организационная культура выступает субъектом управления. При этом гендер в организационной культуре также является субъектом управления.

6. В качестве объекта управления гендера выступает персонал организации.

7. Специфика воздействия гендера как субъекта управления в том, что оно осуществляется через такие средства управления, как гендерные стереотипы и гендерные представления.

8. Гендер существенно ограничивает возможность женщин и мужчин осуществлять свою индивидуальную и социальную субъектности.

Феноменологический аспект гендерной теории управления

9. Средства управления – гендерные стереотипы и гендерные представления – управляют поведением, образом мыслей, решениями людей в имплицитной форме. Влияние гендера не расценивается таковым вообще в силу восприятия социальной реальности как «естественной».

10. Указанные средства управляют людьми и в эксплицитной форме. Но вновь их воздействие не оценивается из-за процесса реификации и легитимизации сложившегося институционального порядка.

Эмпирическая проверка теории

Разработка гендерной теории была связана с появлением ряда вопросов в процессе длительной исследовательской работы автора в организациях малого бизнеса г. Новосибирска. Оказалось, что не все результаты, полученные в ходе включенного наблюдения, анкетирования, интервьюирования, можно было объяснить с помощью одной какой-либо социологической теории или одного подхода. Кроме того, некоторые результаты легче было интерпретировать в русле психологического подхода, нежели социологического. Размышления над этими и другими проблемами и привели к разработке *гендерной теории управления*.

Для иллюстрации некоторых положений теории, касающейся гендера в организационной культуре, приведем результаты эмпирического исследования, проведенного автором в организациях малого бизнеса г. Новосибирска. Выборка формировалась на основе статистических данных,

существующих в соответствии с «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (ОКВЭД). Объем выборочной совокупности для доверительной вероятности 95 % и доверительного интервала 5 % составил 43 организации (1354 респондента). Для исследования применялся двухступенчатый отбор. На первой ступени организации были отобраны простым случайным отбором, а на второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов. В качестве страты нами рассматривался каждый второй по счету отдел организации.

Влияние гендера на индивидуальную и социальную субъектности наиболее наглядно проявляется в корреляционном анализе данных, проведенном с использованием коэффициента корреляции Спирмена. Для осуществления корреляционного анализа вся выборочная совокупность была сгруппирована по полу и возрасту. Возрастные интервалы включали 3 группы респондентов: до 30 лет, от 30 до 39 лет, от 40 до 49 лет. Группы респондентов в возрасте от 50 до 59 лет, а также 60 и выше лет не подвергались корреляционному анализу ввиду малой численности. В силу ограниченности возможностей в статье мы приведем лишь некоторые результаты корреляционного анализа.

Удовлетворенность и возможность раскрыть внутренний потенциал выступили индикаторами, по отношению к которым устанавливалась корреляционная связь с такими переменными, как *оценка будущего, пол руководителя, характер контактов руководителя и его методов руководства*. Выбор именно этих индикаторов неслучаен, так как через них эмпирически выявляется влияние гендера на индивидуальную и социальную субъектности. Выбор переменных также закономерен. Оценка будущего предопределяется текущим со-

стоянием человека, уже испытывающего влияние гендера. Пол руководителя нагляднее демонстрирует отношение респондентов к топ-менеджеру в зависимости от его принадлежности к женскому или мужскому полу, что также обнаруживает гендерные аспекты. Характер контактов руководителя, в частности личное общение с подчиненными, на первый взгляд является нейтральным. Но в действительности личное общение руководителя имплицитно содержит гендерные особенности.

Некоторые результаты корреляционного анализа

Переменная *оценка будущего* рассматривалась в двух вариантах: а) «Я беспокоюсь о будущем»; б) «Мое будущее неясно, поскольку постоянно нужно конкурировать с другими».

Результаты исследования показывают, что у женщин в возрасте от 30 до 39 лет наблюдается слабая отрицательная корреляция между удовлетворенностью и оценкой будущего, связанного с беспокойством за него ($r = -0,165$, $N = 184$, $q = 0,05$). Подтверждает эти данные для женщин от 30 до 39 лет и другая корреляция между удовлетворенностью и оценкой неясного будущего из-за постоянной конкуренции с другими: $r = -0,186$, $N = 184$, $q = 0,05$. Как видим, она также является слабой отрицательной. Таким образом, у женщин в возрасте от 30 до 39 лет оценка будущего снижает удовлетворенность. У мужчин такие корреляции отсутствуют. В данном случае можно говорить о скрытом проявлении гендера, которое состоит в том, что именно женская группа испытывает тревожность за свое будущее. Тревожность может быть обусловлена и конкуренцией, и общим ощущением нестабильности своего положения.

Переменная *пол руководителя*. Эта переменная включала два аспекта: «основные руководящие должности занимают мужчины», «женщины составляют большую часть руководства».

Для мужчин в возрасте до 30 лет имеется слабая положительная связь между удовлетворенностью и тем, что основные руководящие должности занимают мужчины: $r = 0,162$, $N = 258$, $q = 0,01$. У мужчин в возрасте от 30 до 39 лет обнаружена слабая отрицательная связь между удовлетворенностью и тем, что женщины составляют большую часть руководства: $r = -0,229$, $N = 85$, $q = 0,05$. Прямо противоположная картина у мужчин в возрасте 40–49 лет. Здесь присутствует слабая корреляция между удовлетворенностью, возможностью раскрыть потенциал и тем, что руководителями являются женщины: $r = 0,250$, $N = 88$, $q = 0,05$ и $r = 0,378$, $N = 88$, $q = 0,01$. Для этой же группы отмечается слабая корреляционная зависимость между удовлетворенностью и мужским руководством: $r = 0,260$, $N = 90$, $q = 0,05$.

Женщины в возрасте до 30 лет показывают наличие отрицательной связи между тем, что руководителем является мужчина, и возможностью раскрыть потенциал, а также удовлетворенностью: $r = -0,90$, $N = 502$, $q = 0,05$ в первом случае; $r = -0,110$, $N = 501$, $q = 0,05$ во втором случае. Как видим, наиболее сильная отрицательная корреляция наблюдается между мужским руководством и возможностью раскрыть потенциал. И в то же время присутствуют положительные корреляционные связи, когда руководителем является женщина: $r = 0,166$, $N = 498$, $q = 0,01$ и $r = 0,117$, $N = 497$, $q = 0,01$.

Женщины старше 30 лет показывают положительные корреляционные зависи-

мости, связанные с мужским руководством. Так, женщины в возрасте от 30 до 39 лет лучше раскрывают свой потенциал при мужчине-руководителе: $r = 0,196$, $N = 177$, $q = 0,01$. А у женщин 40–49 лет возрастает удовлетворенность в случае мужского руководства: $r = 0,306$, $N = 107$, $q = 0,01$. Интересно, что эта же группа женщин демонстрирует наличие слабой отрицательной корреляции между возможностью раскрыть свой потенциал и женским руководством: $r = -0,197$, $N = 111$, $q = 0,05$.

Таким образом, влияние мужчины-руководителя на удовлетворенность как отрицательное рассматривается женщинами до 30 лет. Вероятно, это связано с тем, что они пока не добились профессиональных успехов, которые могли бы оценить мужчины-руководители и которые повлияли бы на удовлетворенность женщин. В то же время мужчины до 30 лет, а также мужчины и женщины возрастного интервала от 40 до 49 лет испытывают удовлетворенность от мужского руководства. Возможно, такое распределение связано с высокой степенью профессиональной зрелости, которая оценивается мужчиной-руководителем, что и приносит удовлетворение.

Исследование связи переменных «возможность раскрыть свой потенциал» и «основные руководящие должности занимают мужчины» показывает, что две группы женщин обнаруживают прямо противоположные результаты. На наш взгляд, в данном случае мы имеем дело с замаскированным проявлением гендера. Дело в том, что для женщин до 30 лет не представляется полноценная возможность раскрыть свой потенциал. Причина этого кроется в большей требовательности мужчин-руководителей к молодым женщинам и восприятие их не как надежного работни-

ка. А вот женщины следующей возрастной группы (30–39 лет) могут более активно самореализовываться при мужском руководстве, поскольку они в некоторой мере уже смогли доказать свою профессиональную состоятельность. Гендер, на наш взгляд, присутствует и в случае, когда женщины в возрасте 40–49 лет отрицательно оценивают свои возможности раскрыть потенциал при женщине-руководителе. Между женщинами негласно развиваются конкурентные отношения за лидерство.

Те же самые проявления гендера, а именно обострение конкурентных отношений, мы обнаруживаем и в группе мужчин 30–39 лет, где имеет место отрицательная связь между женским руководством и их удовлетворенностью. Показательно, что мужчины следующей возрастной группы положительно оценивают и мужское, и женское руководство. В данном случае можно говорить о том, что для мужской группы 40–49 лет острота конкурентных отношений миновала, а женщины этого возраста, напротив, вступают в них, накопив профессиональные знания, умения и навыки. Как видим, влияние гендера столь замаскировано, что интерпретировать результаты представляется возможным лишь при использовании социолого-управленческой теории.

Переменная *характер контактов руководителя и методов его руководства*. В качестве характера контактов нами рассмотрено личное общение руководителя с подчиненными – «руководитель лично общается с сотрудниками», а из методов руководства выбраны «критика» и «увольнения».

Для мужчин до 30 лет наблюдается слабая корреляция между возможностью раскрыть потенциал и личным общением руководителя с подчиненными ($r = 0,138$,

$N = 263$, $q = 0,05$), критикой ($r = 0,138$, $N = 263$, $q = 0,05$), увольнениями ($r = 0,155$, $N = 263$, $q = 0,05$). На удовлетворенность положительно влияет критика: $r = 0,126$, $N = 263$, $q = 0,05$. Последняя корреляционная зависимость может свидетельствовать о том, что для молодых мужчин более предпочтителен авторитарный стиль управления.

Интересные корреляции обнаружены по отношению к переменной «увольнения». Удовлетворенность мужчин в возрасте от 30 до 39 лет положительно связана с увольнениями: $r = 0,258$, $N = 90$, $q = 0,05$. Мужчины в возрасте от 40 до 49 лет демонстрируют, что на их возможность раскрыть потенциал и удовлетворенность увольнения воздействуют негативно: $r = -0,258$, $N = 90$, $q = 0,05$ и $r = -0,236$, $N = 90$, $q = 0,05$.

В отношении женщин до 30 лет обнаруживаются положительные корреляции между возможностью раскрыть потенциал, удовлетворенностью и личным общением руководителя с ними: $r = 0,153$, $N = 507$, $q = 0,01$ и $r = 0,107$, $N = 506$, $q = 0,05$. Критика и увольнения, как видим, не имеют существенного значения. Аналогичная картина прослеживается и для женщин в возрасте от 30 до 39 лет. На их удовлетворенность оказывает влияние личное общение руководителя: $r = 0,212$, $N = 185$, $q = 0,01$.

Таким образом, личное общение в большей степени оказывается важным для женщин, а также молодых мужчин. Здесь, на наш взгляд, присутствует проявление гендера. Как мы уже указывали, женщинам и молодым мужчинам важно профессиональное признание, которое осуществляется в том числе и в процессе общения с руководством. Критика стимулирующее влияет на молодых мужчин и дестимулирующе – на мужчин более зрелого возраста,

что, по нашему мнению, в некотором смысле отражает гендерные проявления. Критика для мужчин более зрелого возраста означает сомнение в их компетентности, в их профессиональном статусе. Здесь оказываются задействованными гендерные роли и система статусов, в которых профессиональный играет ведущую роль. Критика болезненно связывается с карьерным продвижением при исполнении гендерной роли. Все это не может не сказываться на осуществлении индивидуальной и социальной субъектности.

Заключение

Гендерная теория, предложенная для понимания организационной культуры, позволяет выявить ее новые грани, увидеть, что она является сложной системой, субъектом управления и культурным полем конструирования реальности. Сложная системная структура организационной культуры служит воспроизводству гендера из национальной культуры в организационную, который, в свою очередь, выступает субъектом управления мужчин и женщин.

Организационная культура непрерывно создает культурное поле конструирования социальной реальности, в том числе в гендерном аспекте. Особенность этого конструирования состоит в том, что мужчины и женщины воспринимают гендерный порядок «естественным» в силу реификации. В условиях «естественного» гендерного порядка они испытывают значительные ограничения в осуществлении своей индивидуальной и социальной субъектности, что влечет за собой неудовлетворенность, беспокойство за будущее и затруднения в самореализации. Однако эти и другие аспекты обычно остаются за гранью видимого и обсуждаемого. Вместе с тем гендерные прояв-

ления не являются безобидными. Проблемы, связанные с осуществлением индивидуальной и социальной субъектности, выливаются в комплекс деструктивных моделей поведения, ролей, негативных жизненных стратегий, которые таковыми не осознаются, но тем не менее отрицательно влияют как на отдельно взятых мужчин и женщин, так и на общество в целом. К примеру, у мужчин возможны проблемы с маскулинностью. К их числу относятся принципиальное нежелание трудиться, инфантилизация, девиация, гомосексуализм, альфонсизм, участие в разного рода мероприятиях, направленных против человечества, и др. У женщин же возможны такие проблемы с фемининностью, как проявление жестокости, отказы уже рожденных детей, от создания семьи, лесбиянство, деструктивные паттерны поведения и др. Нарастание в обществе этих и других проблем, связанных с гендером, вынуждает обратить внимание на необходимость их научного анализа и просвещения широких масс в отношении гендерной проблематики.

Стоит сказать, что гендерная теория управления имеет практическую значимость. Понимание роли гендера имеет существенное практическое значение для руководителей, нацеленных на лидерство своей организации.

И последнее. Свое название теория получила неслучайно. В национальной культуре имеет место непрерывное и всеобъемлющее управление гендера, негативно влияющее на мужчин и женщин. Это же управление осуществляется и в организационной культуре, отражающей как капля воды национальную культуру. А это означает фундаментальное, непрерывное и при этом скрытое негативное влияние на людей.

Литература

Бергер П. Социальное конструирование реальности / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Меднум, 1995. – 323 с.

Гидденс Э. Социология. – М.: Эдиториал УРСС, 1999. – 703 с.

Занковский А.Н. Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 3. – С. 26–36.

Ильиных С.А. Множественная маскулинность // Социологические исследования. – 2011. – № 7. – С. 101–109.

Коннелл Р. Маскулинности и глобализация // Введение в гендерные исследования.

Часть 2. Хрестоматия. – СПб.: Алетейя, 2001. – С. 251–279.

Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль. – М.: Изд-во междунар. ун-та бизнеса и управления, 1996. – С. 462–478.

Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.

Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – Х.: Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

Connell R.W. Masculinities. – Cambridge-Oxford, 1995.