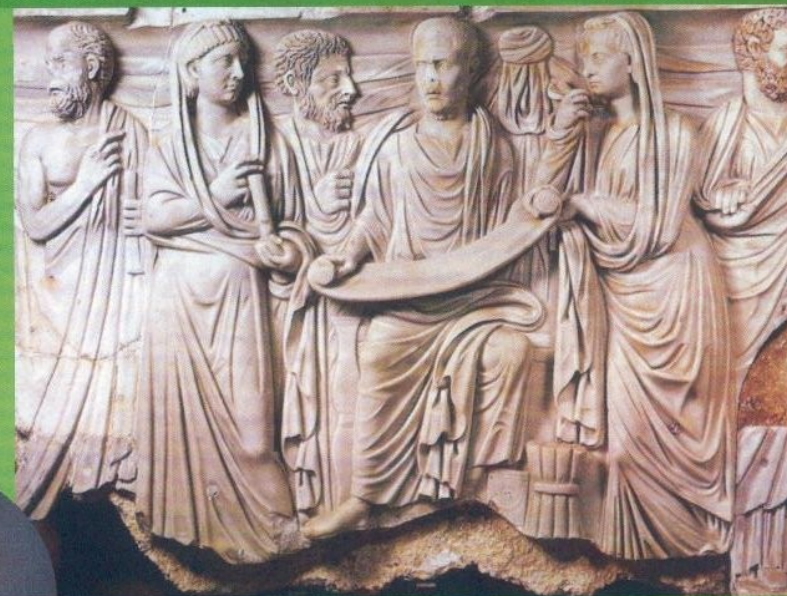




СИБИРСКАЯ АССОЦИАЦИЯ КОНСУЛЬТАНТОВ

МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ
ЗАОЧНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

**СОЦИОЛОГИЯ, ПОЛИТОЛОГИЯ,
ФИЛОСОФИЯ И ИСТОРИЯ:
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**



г. НОВОСИБИРСК, 2012 г.

УДК 3
ББК 6/8
С69

С69 «Социология, политология, философия и история: современные тенденции развития»: материалы международной заочной научно-практической конференции. (17 октября 2012 г.) — Новосибирск: Изд. «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. — 112 с.

ISBN 978-5-4379-0146-5

Сборник трудов международной заочной научно-практической конференции «Социология, политология, философия и история: современные тенденции развития» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современных общественных наук.

Данное издание будет полезно аспирантам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития общественных наук.

ISBN 978-5-4379-0146-5

ББК 6/8

Рецензенты:

- канд. филол. наук Бердникова Анна Геннадьевна;
- д-р искусствоведения Мышьякова Наталия Михайловна;
- д-р филол. наук Труфанова Ирина Владимировна.

© НП «Сибирская ассоциация консультантов», 2012 г.

Секция 2. Социология

2.1. Методология и методика социологического исследования

ДИНАМИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
АСИММЕТРИЧНЫХ МАТРИЦ
СХОДСТВА/РАЗЛИЧИЯ:
ВАЛИДИЗАЦИЯ НА МОДЕЛЬНЫХ ДАННЫХ
Бабиц Николай Сергеевич
Батыков Иван Владимирович

2.2. Социология управления

УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ:
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ
Королёва Эльвира Владимировна

АНАЛИЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ
С НАСЕЛЕНИЕМ
НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Мальцева Наталья Владимировна
Ринчинова Альбина Бургутовна

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Никитина Ксения Николаевна
Ринчинова Альбина Бургутовна

2.3. Социология организации

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА РАЗВИТИЯ
МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ В УКРАИНЕ
Черкашина Татьяна Алесандровна

Секция 3. Философия

3.1. Социальная философия

СЕМЕЙНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ
И ТРАНСФОРМАЦИЯ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ
В ПОЗДНЕМ ВОЗРАСТЕ
Бухалова Наталья Александровна

ИСТОРИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОЙ ПАМЯТИ:
КОЛЛЕКТИВНАЯ ПАМЯТЬ
В ПРОЕКЦИИ УСТНОЙ ИСТОРИИ
Мокроусова Елена Александровна

3.2. Философские проблемы образования

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ И ИДЕАЛОВ
ПОСТНЕКЛАССИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ
Горбатюк Тарас Витальевич

Секция 4. История

4.1. История России

ПЕРВАЯ ЧАСТНАЯ ЖЕНСКАЯ ГИМНАЗИЯ
В ЗАПАДНОЙ СИБИРИ В НАЧАЛЕ XX ВЕКА
Гач Ольга Богдановна

ГОРОДСКАЯ КОНТРРЕФОРМА 1892 г.
ПО МАТЕРИАЛАМ СМОЛЕНСКОЙ ГУБЕРНИИ
Купченко Константин Владимирович

НАЧАЛО ПОДУШНОЙ СИСТЕМЫ УЧЕТА
НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ: 1719—1727 гг.
Пархоменко Артем Андреевич

ЗАБАСТОВКА КАК ФОРМА ПРОТЕСТА
ШАХТЁРОВ КУЗБАССА ВО ВРЕМЯ ПЕРЕХОДА
К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ (1992—1999 гг.)
Соловенко Игорь Сергеевич

ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ
В КУРСКОЙ ГУБЕРНИИ: 1918—1919 гг.
Сукманов Эдуард Валентинович

4.2. Документоведение, архивоведение

ОТ ГЕРБОВОЙ БУМАГИ К БЛАНКАМ ДОКУМЕНТОВ
В ИСТОРИИ ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ
Дрыгина Наталья Николаевна

2.2. СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВОМ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Королёва Эльвира Владимировна

*канд. социол. наук, Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, доцент кафедры Государственного
и муниципального управления Института права и управления,
г. Владивосток
E-mail: lotos08@mail.ru*

На сегодняшний день бытует много точек зрения, каким коллективом легче управлять мужским или женским. В рамках одной статьи конференции немного сложно рассмотреть разнообразные модели управления людьми и учесть все нюансы их деловых взаимоотношений, с учетом всех основ и законов социологии и психологии управления коллективом.

В данной работе будет представлена в сжатом варианте одна модель управления людьми, самая распространенная, когда мужчина является руководителем женского коллектива.

Такая иерархическая структура является наиболее типичной и приемлемой для людей по ряду причин. Исторически сложилось так, что еще на этапе формирования гендерных взаимоотношений в коллективе, коими являлись на заре становления человечества племя или род, властные полномочия концентрировались в руках вожака. Им мог стать только мужчина, наделенный особыми природными качествами, резко отличавшими его соплеменников. В науке такой тип лидерства получил название «харизматичный». Ему присущи следующие черты: решительность, бесстрашие, независимость, самостоятельность в принятии решений. Помимо лидерских качеств к ним дополняется целый список физиологических. К ним можно отнести красивое телосложение, выносливость, отличное здоровье.

К данному типу мужчин также подходит характеристика альфа-самцов. Как отмечает А. Дудко «...в этологии, по порядку доминирования в стае, особой принято обозначать буквами греческого алфавита, от альфа до омега. Буквой альфа обозначается особь, занимающая доминирующее положение. Альфа-самец выполняет обязанности вожака и защитника стаи. Он также является наиболее

привлекательным для самок в брачных играх, часто приходится отцом большинства детей. Есть предположение, что они занимают лидирующую позицию в силу своей агрессивности, силы или каких-то иных врожденных качеств» [1].

Врожденные качества мужчины определяли и его место в племени. Об этом подробно написано в книге Олега Новоселова «Женщина. Учебник для мужчин» Мы коснемся лишь качеств лидера племени. Так О. Новоселов пишет, что «...в инстинктивной прошивке самца сформировались три основных программы, включающихся в зависимости от его положения в иерархии. Инстинкт вожака — набор инстинктивных программ, позволяющих вожаку управлять стадом, контролировать ситуацию. Здесь и повышенная конфликтная устойчивость, и высочайшая уверенность в себе, и властные интонации, и способность манипулировать отдельными особями и группами. В инстинкт вожака включается также и ответственность. Вожак бдительно следит за обстановкой, поднимает тревогу в случае опасности и защищает свое стадо, возглавляя отряд самцов. Вожак чувствует стадо как продолжение своего организма. Воспринимает его как часть себя. Когда вожак слабеет, самый сильный из среднеранговых занимает его место, и у него включается инстинкт вожака» [2].

Впоследствии различные религии внесли свою лепту в становлении социологии управления, где женщинам также отводилась второстепенная роль. Хотелось бы сразу оговориться, автор не ставит целью дискредитировать религиозные догматы, целью является показать путь становления модели мужчина-руководитель, женщины-подчиненные.

Остановимся кратко на постулатах основных религий. Как отмечают Л.Э. Семёнова, В.Э. Семёнова «...согласно священным буддийским текстам, женщина и мужчина в целом признаются равноправными. Однако, что касается сфер высокой духовности, существует негласная традиция, закрепляющая эти области за мужчинами, тогда как удел женщины — прежде всего семья, забота о хлебе насущем. Как гласит легенда, сам Гаутама категорически возражал против того, чтобы женщины вставали на путь посвящения и становились монахинями, поскольку им не под силу следовать аскетическим ограничениям монашеской жизни. Не случайно в своих молитвах буддийские мужчины благодарят судьбу за то, что не родились женщинами, подтверждая подобными благочестивыми «исповеданиями» наличие женской дискриминации» [3].

Как правильно подметила В. Суковатая «...до середины XIX века подавляющая часть научных и теологических исследований велась

с дофеминистских позиций, базирующихся на утверждении того, что женский опыт не имеет отношения к интеллектуальной и духовной сферам, которые являются миром мужчин, «закрытым» для женщин. Библия, Коран, Веды, Тора и другие священные тексты, создававшиеся нарраторами-мужчинами в системе патриархатных представлений, отражали патриархатные взгляды и установки, канонизация которых в виде цитат, откровений, представлений, т. д. способствовала укоренению патриархата в культуре и оправдания его с позиций духовного авторитета. Слово Священного писания служило обоснованием существующему неравенству женщин, вне зависимости о каких женщинах шла речь — черных, белых, мусульманских, иудейских или христианских. Традиционные религии разных стран сыграли немаловажную роль в формировании гендерных стереотипов, дискриминирующих Женское на фоне Мужского» [4].

Исходя из того, что религиозные догматы занимали доминирующие положение по отношению к другим общественным институтам, то соответственно, нарушать и не повиноваться им было нельзя. Это могло стоить жизни человеку. Поскольку женщины, по природе своей более боязливые, дисциплинированные, терпеливее, то и никто из них, на протяжении многих веков, и не заявлял о смене своей социальной роли, которая выражалась в прямом подчинении мужчине.

Впоследствии на генном уровне передавалось от женщины к женщине её второстепенная социальная роль, зависящая только от желаний и повелений лиц противоположного пола.

Прошло много веков, но традиционная схема управления, где мужчина начальник, а женщина его подчиненный, остается до сих пор. Считается, что женщине отведена экспрессивная сфера деятельности, а мужчине инструментальная. Он выступает в роли творца, она исполнитель его идей.

При всей распространенности, частично вышеисследованной модели управления, её нельзя назвать универсальной и наиболее приемлемой в современном мире, поскольку на формирование служебных отношений, выстраивание субординации в подобном коллективе влияет целый перечень социально-психологических факторов, которые нельзя не учитывать. Мы здесь не будем касаться вопроса о равенстве между полами, о конституционных правах мужчин и женщин, речь пойдёт о тех аспектах, которые влияют на создание полноценного, качественного, имеющего высокие результаты в работе, коллектива. Остановимся лишь на некоторых аспектах, которые необходимо учитывать руководителям в схеме управления, где мужчина начальник, а женщины подчиненные:

- возраст начальника и подчиненных ему женщин;
- национальный состав коллектива;
- форма собственности предприятия;
- социально-психологический климат в коллективе.

На каждом разделе остановимся немного поподробнее.

1. Возраст начальника и подчиненных ему женщин.

Материнский инстинкт женщины имеет огромный радиус действия. Он не только распространяется на своих родных детей, но и на всех тех, кто младше возрастом. В деловом мире он тоже имеет место быть. Женское покровительство не всегда имеет границы. Несмотря на то, что женщина-сотрудница сама постоянно нуждается в защите и заботе, ей не избежать врожденных инстинктов материнства, как бы она их не пыталась скрыть. В схеме управления, где начальник молодой человек, а женщины-подчиненные старше его, возможно схема взаимоотношений няnek и ребенка. Это не означает, что начальник будет мягкотелым, слабым, беззащитным и не будет плодотворно и качественно исполнять свои обязанности руководителя, боясь обидеть своих мам. Его профессиональное мастерство, наоборот, проявляется на высоком уровне. Он чувствует и ощущает поддержку, а она очень важна для каждого человека. В такой схеме управления, мужчина выполняет две роли, с одной стороны он защитник, наделенный всеми качества бойца, с другой стороны, он взрослый сын. Если мужчина в роли взрослого сына правильно понимает и оценивает свою социальную функцию, как человека, способного защитить свою мать, то в коллективе он не будет слабым маменькиным сыночком, наоборот, он приложит все усилия, чтобы его подчиненные не чувствовали себя не нужными, ничемными сотрудниками. Стремления подобного руководителя будут направлены на создание всех оптимальных условий для слаженной работы коллектива.

Конечно, очень многое будет зависеть и от характера самого начальника, но ещё, ни один мужчина не отказывался от проявления заботы со стороны взрослой женщины. Здесь важно не переступить границы обоим сторонам. Излишняя забота со стороны мам, также не совсем правильна. В тоже время, сверх покладистость начальника-сына, может дать повод для манипуляции, со стороны подчиненных, а это недопустимо на рабочем месте. Из психологии известно, что женщина, а особенно мать, является прекрасными управителями-манипуляторами. Они все это могут делать как изящно, хитро и незаметно, так, и открыто заявлять о своих амбициях и требованиях. В арсенале у женщины, на этот счет, много припасено уловок, способов, приемов. Пользоваться она может этим очень умело, даже

не имея особого психологического образования. В ней это заложено самой природой.

Одним из страшных последствий манипуляции является агрессия. Существует много воззрений по поводу различий в проявлении особого агрессивного социального поведения среди мужчин и женщин. Одни исследователи отстаивают точку зрения, что женщины более агрессивны, другие наоборот утверждают, что это не так и стоят на защите агрессивности противоположного пола. Если исходить из позиции эволюционного подхода к природе агрессии человека, то особых противопоставлений мы не найдем, поскольку считается, что агрессия, является врожденным качеством абсолютно любого индивида. Она не выбирает в кого вселиться в мальчика или в девочку, она есть у обоих. Для нее нет гендерных, этнических, конфессиональных различий.

И все-таки, как показывают различные эксперименты и наблюдения определенная разница в гендерной агрессии существует. По мнению Р. Бэрона и Д. Ричардсона «...гендерные различия в агрессии наиболее заметны в физических формах агрессии, а также в ситуациях, когда к агрессии вынуждены обратиться (например, из-за исполнения определенной социальной роли), в отличие от ситуаций, когда к ней прибегают без всякого принуждения. Склонность мужчин демонстрировать более высокие уровни агрессии более очевидна после сильной провокации, нежели при ее отсутствии. Мужчины и женщины также отличаются своими установками относительно агрессии. Мужчины, как правило, в меньшей степени испытывают чувство вины и тревоги. Напротив, женщины, более обеспокоены тем, что агрессия может обернуться для них самих, например, возможностью получить отпор со стороны жертвы. Женщины рассматривают агрессию, как экспрессию — как средство выражения гнева и снятия стресса путем высвобождения агрессивной энергии. Мужчины же, напротив, относятся к агрессии как к инструменту, считая ее моделью поведения, к которому прибегают для получения разнообразного социального и материального вознаграждения. Мужчины более склонны прибегать к прямым формам агрессии, а женщины предпочитают пользоваться косвенными действиями, которые наносят вред противнику окольным путем [5, с. 221].

Доверие к старшим, это один из крючков на который может быть посажен руководитель-мужчина. Во всех культурах принято считать, что взрослые всегда правы, их мнение безапелляционно, младшие члены семьи не могут оспаривать и игнорировать высказывания

родителей. Культурные традиции надо уважать, но когда они вмешиваются в управленческий процесс, здесь необходимо им давать отпор. Старшие члены коллектива, зная своё преимущественное положение, из добрых побуждений могут нанести вред производственным процессам. Внушить доверие начальнику женщинам-подчиненным не составляет труда. Если, однажды, к её мнению прислушались, и исполнили, как она сказала, то сотрудница будет искать любой способ и повод в предоставлении своих житейских советов. Главное, не дать её активности перейти границы дозволенного. Есть опасность, что она постепенно начнет продвигать свои наставления всё чаще и чаще.

Несмотря на все нюансы вышеописанной схеме, подобный коллектив достаточно эффективен в исполнении своих должностных обязанностях. Коэффициент полезного действия от результатов выполняемой работы будет тоже высоким.

2. Национальный состав коллектива. В любом, межэтническом коллективе возникает много сложностей и противоречий в становлении и формировании деловых контактов. Всегда будет сбавывать сравнительная схема «мы» т.е. представители одного этноса, как правило, с набором «хороших» качественных характеристик, и другие имеющие крайне противоположные «плохие» черты. Рабочие отношения значительно отличаются от тех, где сотрудники являются представителями одной национальности. Однозначно, в таких схемах необходимо учитывать национальный характер мужчины-начальника и его подчиненных.

Как отмечает В. Крысько «...многонациональный коллектив, обладая всеми важнейшими характеристиками развитой группы, требует в то же время особого внимания со стороны руководителя и с точки зрения регулирования существующих в нем взаимоотношений между представителями различных этнических общностей. Для многонациональных коллективов характерна активность межэтнического общения, обусловленная формированием их по территориальному признаку, комплектованием из традиционно проживающих в конкретных местностях национальностей, привыкших к постоянным контактам друг с другом, взаимно уважающих традиции, привычки, нормы поведения одна другой. В то же время сфера подобных межнациональных отношений в этих коллективах находится в постоянном развитии, может в зависимости от обстоятельств в большей или меньшей степени трансформироваться» [6].

Многонациональный коллектив более подвержен психологическому напряжению, конфликтам и разногласиям, и причиной тому

будет этнические расхождения в понимании решения рабочих процессов и задач.

3. Форма собственности предприятия. Как правило, на государственной и муниципальной службе отношения более формализованные, чем на негосударственных предприятиях и организациях. На службе практически стираются и нивелируются гендерные различия. Все должны действовать согласно инструкции и занимаемой должности. В таких коллективах преобладает и четко соблюдается субординация между начальником и его подчиненными. Здесь отношения определяются иерархией, а не полом или возрастом.

В компаниях с маленькой численностью, отношения близки к семейным. В подобных «семейных» коллективах, начальник-мужчина более подвержен эмоциональным женским всплескам. До определенного момента он вынужден реагировать на капризы женского коллектива. Если вовремя не прекратить поддаваться влиянию женским капризам, то есть вероятность, что они будут неофициально управлять им. Всё зависит от персоны самого начальника. За ним должно всегда стоять последнее слово, а не за импульсивной особой.

4. Социально-психологический климат в коллективе. Работоспособность организации во многом зависима от социально-психологического климата. Он находит свое выражение и в степени удовлетворенности сослуживцами стиля руководства.

Социально-психологический климат — это целостное духовное состояние группы (организации), относительно устойчивый и типичный для нее эмоциональный настрой, отражающий реальную ситуацию деятельности и характер межличностных отношений. Это условие эффективной (неэффективной) деятельности любой социальной организации, занимающей определенное место в системе общественного разделения труда [7, с. 120].

Как правильно заметил В. Новочадов «...Женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и стремление работать в психологически комфортной для себя атмосфере. Приходя на новую работу, женщины обычно пытаются сначала установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого полностью включаются в трудовой процесс. Удовлетворенность отношениями в коллективе становится при этом одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность женщин трудом в целом. Иногда этот фактор начинает перевешивать все остальные: даже если на работе недостаточная зарплата и ограничены перспективы роста, но сложились хорошие

отношения в коллективе, женщины реже мужчин стремятся сменить место работы. Именно этот фактор обеспечивает заполнение вакантных мест в бюджетных организациях, в которых на самых низкооплачиваемых должностях работают в основном женщины. Руководителю необходимо учитывать фактор совместимости членов женского коллектива, стремиться поддерживать со всеми равные отношения, уметь найти две-три минуты, чтобы поинтересоваться настроением, делами дома и прочими «несущественными вопросами» (что нередко с трудом дается руководителям-мужчинам)» [8].

Один психолог сравнил женский коллектив с автомобилем «...женский коллектив как автомобиль. У хорошего владельца он всегда в отличном рабочем состоянии: каждый винтик крепко держится на своем месте, никакого шума при езде не возникает. У плохого хозяина в автомобиле периодически отказывает то одна деталь, то другая, и приходится принимать меры. Конечно, жизнь в женском окружении намного сложнее, чем отношения машины с водителем. Чтобы успешно работать с женщинами, мало просто называться руководителем, надо быть им. Научиться управлять женщинами можно. Некоторым мужчинам это доставляет удовольствие, а женщины под руководством сильного пола чувствуют себя более уверенными и защищенными» [9].

В рамках одной статьи невозможно подробно было учесть все нюансы управленческого процесса. Подводя итог, хотелось бы отметить, что коллектив, это живой организм, который требует постоянной каждодневной работы, со стороны всех участников деловой жизни организации. Нельзя признать, какую-либо управленческую схему наиболее идеальной и приемлемой, всегда будут возникать сложности в создании делового баланса сил между сотрудниками. Эффективный руководитель должен чувствовать дух коллектива, максимально отвечать всем требованиям начальника, который способен, несмотря на все сложности в формировании отношений разнополого коллектива, уметь одержать верх над эмоциями и принять эффективное самостоятельное управленческое решение руководствуясь разумом.

Список литературы:

1. Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия — СПб.: Издательство «Питер», 1999 — 352 с.
2. Дудко А. Кто такой Альфа-самец? [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.system-psiolog.livejournal.com/28127.html> (дата обращения 18.09.2012 г.).