

КЮРЕГЯН М.П., КИРИЛИНА Т.Ю.

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РКП

МОНОГРАФИЯ



*Марина Петровна Кюрегян
Татьяна Юрьевна Кирилина*

**Пути преодоления
гендерного неравенства
в сфере управления
на предприятиях РКП**

Монография

Издательские решения
По лицензии Ridero
2019

УДК 31
ББК 60
К99

Шрифты предоставлены компанией «ПараТайп»

Кюрегян Марина Петровна
К99 Пути преодоления гендерного неравенства в сфере
управления на предприятиях РКП : Монография / Марина
Петровна Кюрегян, Татьяна Юрьевна Кирилина. — [б. м.] :
Издательские решения, 2019. — 138 с.
ISBN 978-5-0050-5283-4

В монографии рассматриваются пути преодоления гендерного неравенства в сфере управления на предприятиях РКП, которые могут способствовать эффективному решению актуальных проблем данной отрасли промышленности. Разработана концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению. Предложено авторское определение «гендерного неравенства в сфере управления» и «мотивации к управлению на предприятиях РКП». Приводятся результаты авторского социологического исследования.

**УДК 31
ББК 60**

12+

В соответствии с ФЗ от 29.12.2010 №436-ФЗ

ISBN 978-5-0050-5283-4

© Марина Петровна Кюрегян, 2019
© Татьяна Юрьевна Кирилина, 2019

В монографии рассматриваются пути преодоления гендерного неравенства в сфере управления на предприятиях РКП, которые могут способствовать эффективному решению актуальных проблем данной отрасли промышленности. Разработана концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению. Предложено авторское определение «гендерного неравенства в сфере управления» и «мотивации к управлению на предприятиях РКП». Приводятся результаты авторского социологического исследования.

Книга адресована социологам, менеджерам, психологам, всем кто интересуется проблемами гендерной асимметрии и формированием управленческой мотивации сотрудников на предприятии.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, социальное конструирование системы отношений, управленческая мотивация.

Рецензенты:

Разов П. В., доктор социологических наук, профессор департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ;

Лапшинова К. В., кандидат социологических наук, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО МО «Технологический университет»

Предисловие

Совершенствование системы управления человеческим капиталом любой организации — одна из важнейших задач ее руководства для обеспечения успешной деятельности и конкурентоспособности в современных кризисных условиях рыночной экономики. Основой грамотного решения этой проблемы является рациональная организация управления, которая способна обеспечить генерирование и эффективное использование потенциала человеческого ресурса. И это является стратегически важным направлением деятельности любой организации. А ключевую роль в этом процессе играет мотивация, которая позволяет понять потребности современного человека и принимать эффективные управленческие решения, ориентированные на долгосрочную перспективу и направленные на развитие каждого сотрудника предприятия.

Ракетно-космическая промышленность, которая являлась всегда гордостью страны и гарантом государственной безопасности, в данный момент переживает не лучшие времена. Не все проекты, на разработку и осуществление которых уходят годы, расходуются огромные суммы из государственного бюджета, успешно реализуются. В то время пока многие аналитики задаются вопросом, в чем причина, руководство страны, кому данная отрасль напрямую подчиняется, пытается преодолеть кризисное положение в этом стратегическом направлении государственной политики путем кадровой перестановки. На двух градообразующих предприятиях нашего города РКК «Энергия» и ФГУП ЦНИИмаш, которые входят в Государственную Корпорацию «Роскосмос», за последнее десятилетие неоднократно происходила

смена Генерального Директора, что, естественно, приводило к появлению новых людей во всем руководящем звене.

Однако, к сожалению, как показывает практика, данные решения не способствовали преодолению кризисного положения в отрасли. Смена руководства для любого предприятия — это серьезное испытание на прочность. И здесь важным условием становится трудовая активность и дисциплина коллектива, который заинтересован в сохранении своего предприятия, его авторитета и значимости для отрасли и страны в целом. Безусловно, что одним из ключевых факторов, которые оказывают влияние на производственную активность и социальную сознательность трудового коллектива, является тщательно разработанная комплексная система мотивации работников. Именно она способна значительно повысить качество и эффективность трудовой деятельности коллектива даже несмотря на то, что осуществлять ее приходится в условиях кризиса.

В настоящее время и в современном российском обществе происходит трансформация управленческих отношений, что, соответственно, приводит к кардинальным изменениям в системе управления в целом как в стране, так и на отдельно взятом предприятии или организации. Здесь как раз и проявляется внутренний потенциал и способность организации позитивно реагировать на эти изменения, для того чтобы не просто выжить, но и достойно двигаться вперед. Однако в одном случае эти трансформации происходят планомерно на основе профессионально разработанной общей концепции развития предприятия, а в другом случае изменения применяются в авральном режиме, стихийно, что говорит лишь об оперативной адаптации к внешним изменениям путем выработки новой модели поведения.

Возвращаясь к вопросу о необходимости внедрения комплексной системы мотивации работников, важно понимать, что речь идет не об элементарной мотивации к трудовой деятельности, а о серьезно продуманной системе планомерного привлечения сотрудников предприятия к участию в обсуждении и принятии решений, которые направлены на улучшение как условий труда, так и успешной деятельности всего коллектива. Высокая степень вовлеченность сотрудников во все сферы деятельности предприятия делают его устойчивым, перспективным и конкурентоспособным, с одной стороны. А с другой стороны, помогает раскрыть внутренний резерв тех сотрудников, которые готовы активно работать, умеют доводить начатое дело до конца и имеют явно выраженные лидерские качества.

Любой трудовой коллектив представлен двумя гендерными общностями: мужчинами и женщинами. Для успешного решения производственных задач важна их совместная и симметричная интеграция в трудовую деятельность предприятия. Тем не менее, несмотря на различные аргументы в поддержку гендерного равенства в современном российском обществе, стереотипы продолжают стоять на пути реализации женщинами своих профессиональных знаний и умений.

Гендерный анализ сложившихся социально-экономических отношений на предприятиях ракетно-космической промышленности позволит реализовать принцип справедливости в деятельности тех подразделений, которые несут ответственность за разработку и реализацию управленческих решений, а также даст основания для разработки такой идеологии предприятия, где любой специалист, невзирая на его гендерную принадлежность, будет ощущать свою значимость, возможность карьерного роста и реализацию даже самых амбициозных проектов.

Глава 1. Гендерное неравенство в сфере управления как объект социологического анализа

Начало XXI века ознаменовано грандиозными достижениями во многих сферах нашей жизни благодаря использованию усовершенствованных технологий. Однако современному обществу так и не удалось преодолеть социальные противоречия, которые не позволяют гарантировать равные права его членам даже при наличии соответствующих законодательных актов. Безусловно, одним из важнейших наследий прошлого является гендерное неравенство. Его не только не удалось разрешить в современном мире. Более того, на фоне происходящих социально-политических событий современное общество переживает серьезный гендерный разлом, который усугубляется именно в период социальных катаклизмов. Но особенность его в том, что он как социальное явление приобрел глобальный характер. В чем же проявляется гендерный разлом? Прежде всего, в явной гендерной асимметрии в структуре населения государств, а также в результате гендерно-дихотомических процессов и конфликтов, определяющих смену гендерных ролей и ролевых статусов, социокультурных ценностей как гендерных общностей, так и общества в целом¹.

Данные процессы не могут не сопровождаться появлением различных «социальных рисков», которые трудно

¹ Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития. Монография (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. М. ООО ИД «Третьяковъ». 2016. 269 с.

измерить и рассчитать, так как они целиком зависят от человеческого фактора. А вот последствия их в виду неопределенности происходящего легко предопределить: они несут угрозу безопасности и для личности, и для общества. В связи с этим сегодня гендерная тематика как никогда актуальна и является важнейшим инструментом для изучения социальной практики.

Природу мужского и женского начала нелегко классифицировать. И это не единственный вопрос, представляющий интерес для социологии. Прежде всего, надо понять происхождение различий между мужчинами и женщинами и разъяснить формирование гендерных различий, а также социальных ролей, основанных на существующих различиях. В результате поиска решения данных вопросов сформировались разные подходы. Какие факторы влияют на гендерные различия: общество, обучение, и др.? Иногда это крайне противоположные точки зрения. Но главное, в чем различие между полом и гендером в социологии?

Пол — это анатомические и физиологические различия тел мужчин и женщин. Гендер — это психологические, социальные и культурные различия между мужчинами и женщинами. Говоря о гендере, во-первых, выделяют два понятия: мужественности и женственности. Во-вторых, он не обязательно идентичен биологическому полу индивида. При анализе существующих объяснений индивидуальных различий и неравенств мы сталкиваемся с тем, что социологи кардинально расходятся в вопросе о поле и гендере, а эти два понятия, безусловно, являются фундаментальными, так как нет сомнения, что мужчины и женщины дифференцируются не только по биологическим показателям.

Итак, рассмотрим три основных подхода к гендерному неравенству. Авторы первой теории утверждают, что в основе различий в поведении мужчин и женщин лежат

биологические различия. Ученые, придерживающиеся другой точки зрения, заявляют, что в обучении гендерным ролям ведущую роль играет социализация. И, наконец, сторонники третьей теории считают, что гендер и пол — это не биологические понятия, а социальные¹.

В рамках **первой теории** социологи заявляют, что существуют врожденные различия в поведении мужчин и женщин. Эти естественные различия определяются биологией человека: гормонами, хромосомами, генетикой и даже размером мозга. Подобные гендерные различия могут наблюдаться во всех культурах. Поэтому социологи делают вывод, что именно естественные факторы несут ответственность за характерные гендерные различия. Ученые в своих доказательствах опираются на то, что в истории почти всех государств именно мужчины, а не женщины занимаются охотой и войной, что позволяет говорить о большей склонности мужчин к агрессии. И это имеет исключительно биологические корни.

Критики теории «естественного различия» заявляют, что, во-первых, как и уровень агрессивности человека, так и человеческое поведение в целом меняется во времени и пространстве. Во-вторых, эта универсальная черта, возможно, порождена другими общекультурными факторами. Женщина, как правило, став матерью, вынуждена заботиться о детях, а не участвовать в охоте и военных действиях. В тоже время, теорией о биологических факторах, несмотря на свою слабую доказательную базу, нельзя пренебрегать. Физиологические данные не могут не трансформироваться под влиянием фактора социального взаимодействия.

¹ Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл: Пер. с англ. Изд. 2-е, полностью перераб. и доп. М.: Едиториал УРСС, 2005. 632 с.

Второй подход к пониманию гендерных различий состоит в изучении гендерной социализации. Именно здесь возникает необходимость в дифференциации понятий биологический пол и социальный гендер. Новорожденный человек — это чистый лист, на котором пишут общество и ближайшее окружение. Постепенно включаясь в социализацию, дети овладевают социальными нормами и ожиданиями, которые соответствуют их полу. Таким образом, гендерные различия определяются культурой, а не биологическими силами. Общество готовит мальчиков и девочек к разным ролям в жизни. Но не просто обучает определенному поведению, но и применяет метод «кнута и пряника», одобряя или наказывая за определенное поведение, например, «какой смелый мальчик!» или «не плачь, ты что девчонка?!» А если гендерные привычки девиантны, то причина этому некорректная социализация¹.

Однако многие ученые, осуждая данную теорию, небезосновательно заявляют, что социализация далеко неоднозначный процесс. Вектор воздействия таких сил как школа, семья, компания друзей могут быть направлены в разные стороны. Кроме того, данная теория полностью игнорирует тот факт, что сам индивид способен не принимать или трансформировать социальные ожидания общества. Известный австралийский социолог Р. Коннелл пишет: «Дети... пытаются делать собственные ходы на поле действий гендера»².

¹ Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития. Монография (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. М. ООО ИД «Третьяковъ», 2016. 269 с.

² Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл: Пер. с англ. Изд. 2-е, полностью перераб. и доп. М.: Едиториал УРСС, 2005.

Эта гендерная запрограммированность, по мнению многих социологов, не выдерживает критики. Но многочисленные исследования неопровержимо доказывают, что, в некоторой степени гендерные особенности — результат социализации. Нельзя не отметить тот факт, что сегодня формирование их происходит под огромным давлением СМИ. Даже родители иногда не в состоянии противостоять таким методам гендерного обучения. Игрушки, книжки, телевизионные программы акцентируют внимание на различиях мужчин и женщин. Встречается много примеров активных героев-мужчин, которые в явном большинстве, и пассивных женщин, чья роль поддержание семейного очага и служение мужчине.

Нет сомнения, что гендерную социализацию нельзя сбрасывать со счетов. Более того, не признание ее может быть даже опасным. В повседневной жизни мы, как индивиды с определенной гендерной ориентацией, демонстрируем наше согласие или несогласие с общественными ожиданиями.

Авторы **третьей теории** отрицают тот факт, что пол — это биологическая данность, а гендер — это продукт культурной трансформации. Они утверждают, что и пол, и гендер являются результатами социализации. Они конструируются обществом, то есть могут принимать разные формы и изменяться. Даже человеческое тело под влиянием различных социальных и технологических вторжений таких, как диеты, культуризм, стиль поведения, пластическая хирургия, операции по изменению пола, может менять свою форму. Таким образом, физическое тело человека находится под влиянием челове-

ского фактора, то есть выбора индивида, находящегося под воздействием социума.

Сторонники этого направления отрицают биологическую основу гендерных различий. Они утверждают, что благодаря осознанному половым различиям в обществе возникают гендерные особенности, которые участвуют в формировании половых различий. Так, если в обществе идея мужественности — это физическая сила и крутой нрав, то оно стимулирует мужчин иметь особый вид строения тела и манеру поведения.

Таким образом, из анализа этих трех теорий формируется понимание гендера как понятия, порожденного социумом, которое предписывает мужчинам и женщинам различные социальные роли и особенности. И, к сожалению, эти различия приводят к расслоению общества. Гендер — это наиважнейший фактор в определении жизненных возможностей индивида и его социальных ролей в деятельности социальных институтов разного уровня. Так, например, существующее разделение труда между мужчинами и женщинами привело к тому, что женщины имеют неравное положение в вопросе доступа к основным ресурсам и ценностям общества (деньги, власть, время и т.д.).

Социологи, рассуждая на тему гендерных отношений и гендерного неравенства, пытаются понять и объяснить причины гегемонной мужественности, которая доминирует над всеми проявлениями мужественности и женственности в обществе. Много было выдвинуто теоретических идей для понимания столь стойкого превосходства мужчин над женщинами в сферах экономики, политики, семьи. Среди них принято выделять главные теоретические подходы к объяснению природы гендерного неравенства: функционалистический и феминистский. Однако последний далеко неоднороден. Здесь необходимо провести дифференциацию на либеральный, радикаль-

ный и «черный» феминизм. Но и эти подходы неоднократно критиковались различными социологами за неспособность объяснить изменения и многообразие форм гендерного неравенства.

Известный австралийский социолог Рейвин Коннелл в своих книгах «Гендер и власть»¹ и «Проявление мужественности» так же рассматривает такие понятия как гендер, гендерные отношения и гендерный порядок. Она формулирует три аспекта общества, которые взаимодействуя друг с другом, образуют в нем гендерный порядок. Она определяет их следующим образом: труд, власть и катексис (личные или сексуальные взаимоотношения). Под гендерным порядком Р. Коннелл понимает структуру властных отношений между носителями мужественности и женственности, распространенную во всем обществе. Являясь нашей современницей, она не отрицает тот факт, что даже в XXI веке словосочетание женщина и политика все еще вызывает неоднозначную реакцию, чаще отрицательную. Но она не согласна с точкой зрения некоторых специалистов, занимающихся вопросами общества, что гендерные отношения являются фиксированными и статичными. Она уверена, что они открыты для изменений, так как гендерные отношения — это не только продукт установленных обычаев, но и результат повседневных взаимодействий. Позднее в своих работах Коннелл, рассматривая теорию гендерной системы, предлагает использовать такую категорию как «композиция». Она убеждена, что гендерная система — не заданная жесткая структура, а музыкальная композиция, которая имеет достаточно устойчивую форму. С точки зрения Коннелл

¹ Connell R.W. Gender and Power, Society, the Person, and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press, 1987

гендерная композиция конструируется в разных социальных институтах. И данная сложившаяся гендерная композиция (система) определяет гендерный порядок в обществе, то есть иерархически организованную систему отношений между полами, которая охватывает все стороны социальной жизни: приватной и публичной. И несмотря на то, что некоторые социологи считают, что западное общество испытывает «гендерный кризис», Коннелл утверждает, что мы лишь переживаем мощные кризисные тенденции. Они, по ее мнению, проявляются в трех формах. Прежде всего это кризис институционализации. Она говорит о том, что такие традиционные институты как семья и государства, в которых изначально была заложена власть мужчин, теряют свою стабильность. Законное превосходство мужчин подвергается сомнению благодаря появлению новых законов, например, о разводах, о домашней жестокости и насилии, а также есть и экономические причины данного кризиса. Вторая форма — это кризис сексуальности. Ни для кого не секрет, что гегемонная гетеросексуальность перестает быть господствующей в мире. И третья форма — это кризис формирования интересов. В своих рассуждениях Коннелл демонстрирует наличие новых оснований для таких социальных интересов, которые противоречат существующему гендерному порядку. Среди них и права замужних женщин, и движения геев, и рост антисексистских позиций среди мужчин.

Влиятельный британский социолог, профессор социологии Университета Ланкастера, Сильвия Тереза Уолби, создавшая обширную базу данных для анализа гендерного неравенства и его сокращения, убеждена, что для анализа гендерного неравенства существенна концепция патриархата¹. В своих работах, в отличие от ее предшественников, она предлагает более гибкий способ восприятия патриархата. Она считает, что он сохраняет

возможность изменения в историческом времени и учета как этнических, так и классовых различий. Сильвия Уолби предлагает следующее определение патриархата: это «система социальных структур и обычаев, в которой мужчины господствуют над женщинами, подавляют и эксплуатируют их». Британский социолог выделяет две формы патриархата: частный и общественный. Первая форма — это подавление женщин, возникающее внутри дома, семьи, руками отдельного патриарха. Здесь участие женщин в общественной жизни исключается. А общественный патриархат коллективен по форме. При нем женщины включены в общественные отношения, такие как, например, политика, рынок труда. Однако они также отстранены от богатства, власти и общественного статуса.

Сильвия Уолби, анализируя историю своей страны, утверждает, что в Великобритании от викторианской эпохи до наших дней происходит изменение как степени, так и формы патриархата. Она считает, что некоторый успех на пути женщин к равноправию, а именно, уменьшение разрыва в оплате труда, прогресс в женском образовании, способствуют лишь некоторому изменению степени патриархата в сторону уменьшения, а не свидетельствуют о его поражении. Он только изменил форму, перейдя от частного к общественному. Сейчас женщины подвержены сегрегации во всех сферах публичной жизни. В своей работе «Теория патриархата» Уолби пишет: «Стоило женщинам освободиться от домашних дел, как их стало эксплуатировать все общество».

¹ Гидденс Э. Социология / При участии К. Бердсолл: Пер. с англ. Изд.2-е, полностью перераб. и доп. М.: Едиториал УРСС, 2005. С. 632

История возникновения термина «гендер» своими корнями уходит в Западную Европу и США в начало 1960-х. Но изначально рассмотрение его вне социального контекста привело к обреченности такого узкого подхода, так как изучались лишь биологические, анатомические и психо-сексуальные особенности мужчин и женщин. А в российской социологии, с одной стороны, с самого начала понятие «пол» соотносилось с принадлежностью личности к одной из 2-х половых групп, которые отличаются не только по биологическим и анатомическим показателям, но и социальным. К тому же, при проведении любого социологического исследования категория «пол» замеряется как социально-демографический показатель. Однако, с другой стороны, до 90-х годов прошлого столетия российские социологи не считали необходимым рассматривать женщин как самостоятельный субъект социологических исследований. Актуальность этого вопроса возникла в виду возникших серьезных реформ общества на фоне экономической и политической неопределенности, а также насильственной смены нравственных идеалов и моральных принципов¹.

Вполне объясним тот факт, что под влиянием глобализации, стремления мирового научного сообщества унификации категориального аппарата, в научно-исследовательскую практику стран мира было введено понятие «гендер». И это понятие уникально, так как именно для разьяснения его сущности был принят специальный международный документ. На IV Всемирной конференции по положению женщин, которая состоялась в сентябре 1995 года в Пекине, в результате обсуждения было

¹ Силласте Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы. // Социологические исследования. 2004. №9. с. 77—86.

принято заявление «Относительно общепринятого толкования значения термина «гендерный». В научной и общественно-политической лексике общепринятом значении термин «гендерный» стал трактоваться как «отражение биологической принадлежности к мужскому и женскому полу». Вместе с тем участники Всемирной конференции отказались от «биологической детерминистской концепции», которая утверждает, что все «функции и отношения между двумя полами закреплены в рамках жесткой структуры». В ходе дебатов были даны рекомендации к проведению гендерных исследований как инструмента социального управления и научной деятельности. Еще одно важное достижение конференции в Пекине — это внедрение в международную практику отчета государств в ООН о положении женщин в обществе (Ежегодный национальный доклад)¹.

Несмотря на то, что многочисленные исследования выдвигают ошеломляющие аргументы в поддержку гендерного равенства, стереотипы до сих пор стоят на пути прогресса. Гендерные стереотипы существуют в любом обществе, влияют на наше поведение, а также и на отношение к нам окружающих.

К сожалению, нет оснований говорить о гендерном равенстве в современном мире. Во всех культурах существует различная социализация мальчиков и девочек и более низкий статус девочек, а также меньшие возможности у женщин по сравнению с мужчинами, например, во власти.

У женщин никогда не было приоритетного положения для того, чтобы лидировать, менять и формировать

¹ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995г. (A/CONF.177/20/Rev.1). Нью-Йорк: ООН, 1996.

экономическую, социальную и политическую обстановку в обществе. В XXI веке произошло резкое изменение в «традиционной» семейной динамике, и большее признание пола в законодательстве помогло отойти от деления на роли мужские и женские. В результате женщины стали гораздо более экономически независимы и социально автономны. К началу XXI века в современном обществе сложилась модель успешной женщины. Она — жена, мать, профессионал. И к мужчинам сегодня предъявляются те же требования. Сегодня Россия — страна с высоким уровнем человеческого потенциала. Она по данному показателю занимает 50 место, а российские женщины по уровню образования — 1 место в мире¹.

Общество как социальная система обеспечивает совместную жизнедеятельность ее членов благодаря установившимся формам связей и отношений. Данная сбалансированная система, формирующаяся на протяжении исторического развития общества, при условии его цивилизованного, нацеленного на выживание и прогресс вектора развития, чутко реагирует на любые серьезные изменения внутри нее. Если происходят серьезные глобальные преобразования в одной сфере, то и другие сферы не могут не откликнуться на них.

Постиндустриальное общество и его экономика оказали серьезное влияние на образование, и прежде всего, высшее. Оно по-прежнему престижно, но требования к нему меняются. Если раньше повсеместно можно было видеть лозунг: «Знания — сила», то сегодня сумма полученных знаний не является гарантией успешной жизне-

¹ Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития. Монография (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. М. ООО ИД «Третьяковъ», 2016. 269 с.

деятельности. Сила современного человека заключается скорее в умении эти знания грамотно применить в жизни так, чтобы они обеспечили достойный статус в обществе. То есть речь идет об экономической эффективности образования.

Существующая в экономике и системе отечественного высшего образования гендерная асимметрия оказывает заметное влияние и на сферу управления.

Современная система образования создает стартовые условия для профессиональной деятельности и карьерного роста. Важной характеристикой современной системы высшего образования является образовательная мобильность¹. Это обеспечивает большие возможности для самореализации как мужчин, так и женщин. Также значительно расширились формы образовательной интеграции и свобода выбора необходимого пути профессионального развития². Данное образовательное пространство сформировалось благодаря реформе высшего образования, включающий в себя:

1) переход высшего образования на трехуровневую систему образования (бакалавриат — магистратура — аспирантура), возможность получить двойной диплом (в России и за рубежом), перспектива одновременно получить два квалифицированных диплома высшего образования;

2) серьезные изменения профиля дополнительного образования и возможность использования его прежде

¹ Рукина И. М., Петросян Д. С. Модернизация и инновационное развитие системы образования в России // Микроэкономика. 2012. №1.

² Христофорова И. В., Черникова Л. И., Белохвостова Н. В., Кирилина Т. Ю. Гендерная занятость в высшем профессиональном образовании: теоретические основы и практические аспекты//Маркетинг услуг. 2014. №3. С. 198—215.

всего молодежью с различными целевыми установками (в силу служебной необходимости, для престижа, для определенных карьерных целей), широкий диапазон форм переподготовки кадров как в стране, так и за рубежом.

Однако по данным исследований активность женщин в высшей школе выше, чем у мужчин. Гендерный разрыв составляет в 2,5 раза в пользу женщин¹. Российская женщина является самой образованной среди женщин других стран, к тому же среди ученых и преподавателей вузов доля женщин России самая значительная в мире. Существует следующая статистика: среди ученых женщины составляют 36% в США, 31% в Канаде, 28% во Франции, 20% в Германии, а в России — 50%!²

Нельзя не отметить необычную тенденцию последних лет — дефеминизацию аспирантуры. Впервые за многие десятилетия число мужчин в этой области образования превысило число женщин на 10%. Но как показывают общероссийские исследования, научная карьера для мужчин стала альтернативой призыву в армию³. К сожалению, в современном российском обществе у мужчин нет стимула повышать образование, так как им и так хорошо платят. А у женщин всегда существовала за-

¹ Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития. Монография (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. М. ООО ИД «Третьяковъ», 2016. 269 с.

² Христофорова И. В., Черникова Л. И., Белохвостова Н. В., Кирилина Т. Ю. Гендерная занятость в высшем профессиональном образовании: теоретические основы и практические аспекты//Маркетинг услуг. 2014. №3. С. 198—215.

³ Силласте Г. Г. Экономическая социология. М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА, 2014.

висимость уровня образования от размера заработной платы.

Таким образом, существует гендерная асимметрия в системе высшего образования. Гендерная асимметрия — это социальное явление, отражающее объективную закономерность количественного распределения мужчин и женщин в социальной структуре общества и во всех сферах его жизнедеятельности, а также качественные социальные последствия этого явления¹. Если принимать во внимание данные демографического прогноза об увеличении доли женщин в составе населения РФ до 56%, отражающем дальнейшую феминизацию нашего общества, то, несомненно, это приведет к заметному изменению гендерной структуры рынка труда, усложнит трудоустройство и профессиональную мобильность женщин.

Положение мужчин и женщин в любом обществе определятся состоянием экономики, так как она является важным фактором общественной жизни². Состояние рынка труда в РФ показывает, что сегодня в экономике занято примерно равное количество мужчин и женщин: 51,03% и 48,97% соответственно. Но нельзя с полной уверенностью утверждать, что в любой из отраслей экономики оба пола равноценно представлены.

По гендерной структуре все отрасли экономики делятся на два уровня: феминизированные сферы деятельности и отрасли гендерно асимметричные в пользу мужчин. К первой группе устойчиво относятся образование,

¹ Силласте Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы. // Социологические исследования. 2004. №9. С. 77—86.

² Мумладзе Р. Г., Кирилина Т. Ю., Смирнов В. А. История зарубежной и отечественной социологии. Учебник для бакалавров. М.: Русайнс, 2015. 332 с.

здравоохранение, гостинично-ресторанное и коммунальное хозяйство. А вот финансовая и управленческая сферы считаются прерогативой мужчин, поскольку они наиболее доходны и престижны. Таким образом, можно наблюдать гендерную дискриминацию на рынке труда. В нашей стране существует серьезный гендерный разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Более того на ряду с прямой дискриминацией присутствует и косвенная, ситуация при которой женщины не имеют равного доступа к высшим должностям или определенным профессиям. К тому же общепризнан еще один социальный факт — феминизация бедности в России.

Женщины в России остаются более высокообразованной гендерной стратой, высокой степени мобильности и квалификации, но неудовлетворенной оплатой труда. В нашей стране средняя заработная плата женщин составляет 73% от мужской зарплаты. И здесь идет речь о женщинах с полным рабочим днем. В другом случае разница еще больше. А это преимущество мужчин транслируется также и на пенсионное обеспечение. Женщины в среднем получают более низкую пенсию по сравнению с мужчинами. Хотя сегодня в значительном количестве семей заработная плата женщин составляет не менее 40% семейного бюджета¹.

Говоря о гендерном профиле рынка труда и занятости, необходимо отметить ярко выраженную (до 71%) асимметрию в пользу мужчин трудоспособного городского населения против 59% занятых женщин. Конечно, разрушать эту асимметрию нельзя, но необходимо

¹ Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития. Монография (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. М. ООО ИД «Третьяковъ», 2016. 269 с.

применять социальные меры по возвращению трудоспособных женщин на рынок профессионального труда. Однако, существующие социальные риски, например, связанные с отсутствием необходимого количества мест в детских дошкольных учреждениях, ограничивают возможности молодых женщин полноценно совмещать работу и выполнение семейных обязанностей. К тому же на предприятиях отсутствует гендерная статистика, что не может привести к сбалансированной кадровой политике и принимаемым решениям, связанных с вопросами эффективности управления.

Изменения в сфере брачно-семейных отношений, а именно, широкое распространение неофициальных браков (в юридической лексике «фактическая семья»), привело к тому, что в некоторых странах их начинают в правовом отношении приравнивать к гражданским (официальным) бракам. А в России на лицо прямо противоположная тенденция. Согласно Нового Семейного Кодекса Российской Федерации женщины, не состоявшие в гражданском (официальном) браке, лишены права на совместно нажитое имущество. Нельзя не указать и на поправки к Жилищному кодексу Российской Федерации, которые дают право собственнику жилья после развода считать супругу «бывшим членом семьи» и выселять ее из дома или квартиры без предоставления другого жилья.

Таким образом, несмотря на популярное заявление о равенстве полов в современном обществе, женщины все еще остаются социально незащищенными. Как известно, именно женщина является основным транслятором моральных и этических ценностей последующим поколениям, следовательно, автоматически воспроизводя тем самым социальное неравенство в обществе. Нет сомнений в том, что гендерные стереотипы очень опасны, так как они отрицательно влияют на самореализацию

личности, являются барьером в развитии индивидуальности. Немецкий богослов Август Толук писал: «Мир управляется из детской». А русский правовед и философ Иван Александрович Ильин развил и дополнил это хрестоматийное утверждение: «Мир не только строится в детской, но и разрушается из нее».

Говоря о мотивации женщин, многие исследователи утверждают, что основным фактором при выборе женщиной профессии является социально-экономический. В связи с этим хотелось бы привести в качестве примера результаты социологического анкетного опроса курсантов и слушателей факультета подготовки сотрудников для подразделений экономической безопасности и противодействия коррупции и факультета подготовки сотрудников полиции для подразделений по охране общественного порядка, проведенного в 2013 году¹. Одной из поставленных целей этого исследования было провести гендерный анализ мотивов выбора профессии сотрудником ОВД курсантами и слушателями Московского университета МВД России. Было опрошено 392 человека. Среди них 269 — юноши и 123 — девушки. Оказалось, что ведущими мотивами для юношей были: возможность сделать карьеру (55% ответов), общественная значимость профессии (47%), это интересная профессия (44%). А девушки продемонстрировали следующие результаты. Приоритетным мотивом оказалась также

¹ Мусиенко Т. В., Мальков Н. Р., Лукин В. Н. О влиянии гендерных различий на выбор профессии сотрудника органов внутренних дел / Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур: сборник материалов Пятой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2016. 418с.

возможность сделать карьеру (45% ответов), далее тот факт, что это интересная профессия (44%) и гарантирует стабильность жизни (43%). То есть абсолютно четко видно, что ведущим мотивом выбора такой непростой профессии, как для юношей, так и для девушек, является перспектива карьерного роста. А, как известно, служба в органах внутренних дел как никакая другая способствует формированию чувства правовой и социальной защищенности (гарантированная занятость, наличие социальных и экономических льгот, возможность получить раннее и повышенное пенсионное обеспечение и т.д.). Но возвращаясь к результатам исследования, можно утверждать, что именно мотив самореализации и самоактуализации является главным для девушек, а не мотив жизнеобеспечения. Хотелось бы отметить, что это не была единственная цель данного исследования, оценивались многие параметры. Для нас интерес представляют выводы, сделанные по результатам всего опроса. По многим показателям юноши и девушки показали похожие результаты, и гендерные различия оказались незначительными.

Уровень зрелости общества и проблемы, стоящие перед его системой государственного управления, определяют характер использования гендерного ресурса общества. В истории нашей страны можно найти разные примеры использования гендерного ресурса. Так, например, в 30-е годы прошлого столетия на пути ускоренной индустриализации под лозунгом «догнать и перегнать передовые капиталистические страны» обнаружилась резкая нехватка рабочей силы. «На 44 крупных стройках страны не хватало 82 205 человек»¹. Руководству страны в виду дефици-

¹ Пашин В. П., Богданов С. В. Государство и безработица в Рос-

та мужского ресурса пришлось развернуть кампанию по мобилизации женского труда. Именно в это время появился образ «Советской женщины», способной совмещать семейные и производственные роли. Но тогда было «на высококвалифицированных работах женщин в пять с лишним раз меньше мужчин, 82,6% женщин заняты на полуквалифицированных работах». Тем не менее, в то время, несомненно, произошли серьезные изменения в структуре гендерного ресурса в системе управления. Это пример роста женской составляющей ресурса страны. Стоит отметить, что это был не только рост человеческого и культурного капитала женщин, а также образовательного и даже политического, так как масштабы социалистического строительства требовали грамотных и интеллектуальных специалистов, поддерживающих «линию партии и Правительства». Второй серьезный рост женской составляющей в гендерном ресурсе нашей страны был в годы Великой Отечественной войны. Доля женщин в народном хозяйстве СССР выросла с 27% в 1929 году до 55% в 1945 году, а затем в послевоенное время установилась на уровне 47%. Выросла численность женщин на разных уровнях в структуре управления, так как после войны серьезно изменилась демографическая структура населения.

Однако пересмотр гендерных ролей в Советском Союзе был односторонним, так как не произошло изменений в мужских ролях. Мужчина по-прежнему оставался главой семьи, и его статус не предполагал разделения с женщиной бытовых обязанностей. Женская работа была менее престижной, политическая ак-

тивность женщин не гарантировала участия в принятии ключевых государственных решений. Начало рыночных реформ привело лишь к активному вытеснению женщин с рынка труда и политической арены. Какие же существуют возможности использования гендерного ресурса в настоящий период? Прежде всего, это изменения гендерных отношений через перераспределение гендерных ролей, так как сегодня как мужчины, так и женщины являются «кормильцами», то ответственность за семью, воспитание и образование детей несут как матери, так и отцы. Гендерное неравенство существует на протяжении всей истории человечества. Но только в модернизирующихся обществах складываются реальные условия для его преодоления и превращения его в ресурс общественного развития и эффективности государственного управления. Только в таком обществе возможен сдвиг от «материалистических» ценностей к ценностям «постматериальным», когда приоритетным становится качество жизни и возможность самовыражения всех индивидов. То есть задача государства — это создание условий для полноценной реализации потенциала (ресурса) человека и общества, чтобы повысить уровень и качество жизни в стране.

В современном российском обществе в условиях социально-экономической и политической нестабильности важно пересматривать модели поведения социальных общностей, которые позволят и предоставят возможности самореализации личности. Необходимо эффективно использовать гендерный ресурс в социальном управлении. И это можно осуществлять на всех уровнях социальной системы. Прежде всего, на **микроуровне** (уровень личности) — это разрешение ролевого конфликта у женщин «семья — работа» и более активное участие мужчин в процессе социализации детей. Мужская составляющая гендерного ресурса должна вернуться к со-

блюдению традиционных обязанностей: быть мужем и отцом, нести ответственность за свою семью. Затем на **мезоуровне** (уровень организаций) — это развитие и эффективное использование кадрового потенциала мужчин и женщин, создавая широкие возможности для профессиональной реализации и карьерного роста. При этом необходимо учитывать гендерную специфику вопроса самореализации и карьеры. Взаимное обогащение мужского и женского подхода к менеджменту наверняка будет способствовать успешному использованию гендерного ресурса. И, наконец, на **макроуровне** (уровень социальных институтов) — это прежде всего сокращение гендерной сегрегации на рынке труда, развитие в обществе эгалитарных гендерных представлений и отношений, то есть создание общества с равными политическими, экономическими и правовыми возможностями для всех членов общества. И, безусловно, формирование гендерного паритета на уровне принятия ключевых решений.

Существующее гендерное неравенство в обществе, которое указывает на разные статусные позиции мужчин и женщин, приводит к неравноценным возможностям формирования и реализации социального потенциала мужчин и женщин¹. Социальный потенциал можно представить в виде двух уровней: объективного и субъективного. Объективный уровень — это реальные социальные ресурсы: материальные, образовательные, профессиональные, культурные и т. д. А субъективный уровень — это личная готовность индивидуума к освоению существующих ресурсов, осознание ценности этих ресурсов и понимание возможности их воспроизводства

¹ Кирилина Т. Ю., Смирнов В. А., Лапшинова К. В., и др. Социология: учебник для студентов несоциологических специальностей. М.: Русайнс, 2017. 263 с.

и приращения¹. И эту готовность можно эмпирически измерить через ощущение возможности влиять на собственную жизнь, готовность к преобразованию своей жизни, готовность идти на уступки и даже жертвы ради достижения поставленной цели, конструктивный уровень экономической, профессиональной, политической активности. Таким образом, для того чтобы как мужчины, так и женщины имели возможность занимать одинаковые статусные позиции в обществе, необходимо наличие факторов для формирования и реализации социального потенциала каждой из указанных гендерных общностей².

Важно понимать, что гендерная асимметрия в любом обществе — объективная закономерность. Она проявляется в непропорциональном представительстве каждой из гендерных общностей в той или иной сфере их жизнедеятельности. Однако ее количественные и качественные показатели могут изменяться под воздействием конкретных социальных условий.

Независимо от гендерной принадлежности любой специалист на протяжении своей трудовой деятельности стремится к карьерному росту, который обеспечивает достойный уровень доходов, экономическую самостоятельность, повышает социальный и профессиональный статус и престиж. Мужчина традиционно строит свою карьеру непрерывно в течение всей трудовой деятельности, а у женщины карьерный рост обычно дискретный

¹ Лорбер Дж. и Фаррелл С. Принципы гендерного конструирования. В кн.: Хрестоматия феминистских текстов.//Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб. 2000

² Доманов О. Некоторые этические аспекты феминизма и эмансипации. В кн.: Женщина. Гендер. Культура/ Под ред. Хоткиной З. А., Пушкаревой Н. Л., Трофимовой Е. И. М.,1999

(прерывистый) по семейным или бытовым обстоятельствам. Этот фактор наряду с существующими в обществе стереотипами не дают женщинам возможности в полной мере реализовать себя. Результаты общероссийских социологических исследований гендерных предпочтений работодателей показывают, что в 88% случаев руководители отдают предпочтение мужчинам при назначении на конкретные должности в структуре предприятия, при сокращении персонала с одинаковой квалификацией в два раза чаще увольняют женщину, а не мужчину¹. Реальность такова, что работодатели не готовы помочь женщинам разбить «стеклянный» потолок в их карьерном росте, который проявляется в возможности занять достойную должность и получить заслуженное признание их способностей.

Гендерная социология, которая с одной стороны является отраслью социологии, а с другой — частной социологической теорией, имеет свою специфику в нашей стране. В российской социологии традиционно особым объектом ее исследования является женская половина общества. И состояние женского социума зависит от того, как решается извечный «женский вопрос» на данном этапе развития общества². То, что этот вопрос до сих пор не решен, но имеет наиважнейшее значение для полноценного развития нашего общества, свидетельствует факт разработки и утверждения «Национальной страте-

¹ Новая социальная реальность и гендерное равноправие в России и за рубежом 100 лет спустя: исторические уроки и социальные горизонты. Часть 1. / Под ред. профессора Галины Силласте. М.: Изд-во НИИ Экономики ЮФО, 2017.

² Афонин И. Д., Бузмакова Т. И., Кирилина Т. Ю., Мумладзе Р. Г., Смирнов В. А. Социология управления: учебник для аспирантов. М.: Русайнс, 2016. 312 с.

гии действий в интересах женщин на 2017—2022 годы», которая была утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г.¹

Анализируя сложившуюся в нашем обществе гендерную асимметрию в образовании и экономике необходимо учитывать, что любое общество асимметрично. Но ее количественный показатель является ключевым. В интересах общественного прогресса и для стабильности во всех сферах социальной и экономической жизни страны необходимо учитывать количественные показатели гендерной асимметрии для создания благотворных условий для полноценной самореализации как мужчин, так и женщин. Для того, чтобы, получив высшее образование в той профессиональной области, которая действительно, а не по остаточному принципу, интересна и привлекательна, женщина должна быть уверена в том, что ее карьерный рост и возможность активно участвовать в принятии ключевых решений не будут зависеть от сложившихся стереотипов, большинство которых (низкая эффективность и выносливость, высокая конфликтность и др.) не подтверждаются социологическими исследованиями.

Сегодня в условиях существующих экономических санкций, вызванных жесткой политической позицией России, происходит планомерное вытеснение страны с рынков Европы. Еще Александр III говорил, что у России «во всем свете только два верных союзника: наша армия и флот. Все остальные, при первой возможности, сами ополчатся против нас» То есть, анализируя исторические события, реальную мировую ситуацию, император отмечал мощный внутренний потенциал

¹ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/

страны. Последствия санкционного давления должны стать стимулом для того, чтобы уйти от зависимости западных стран, привыкших навязывать свою политическую волю, и в полном объеме применить внутренний потенциал нашего общества. А это прежде всего люди, две гендерные общности: мужчины и женщины, которые и являются стержнем, носителем и движущей силой социальной интеграции.

Однако и в XXI веке сохраняется проблема гендерного неравенства и гегемонии мужчин. По данным World Economic Forum, организации которая ежегодно составляет глобальный рейтинг равноправия полов, сравнивая возможности мужчин и женщин в 142 странах по 14 категориям, гендерное равенство в области занятости и политики соблюдается лишь в каждой пятой стране. Более того, авторы данного исследования утверждают, что если бы этот принцип был реализован в полной мере, то в США, например, получил бы прибавку к экономическому росту в 9, а ЕС — в 13 процентов!

Дискриминация женщин — это не только проблема российского общества. В январе 2016 года в журнале *Sociological Science* было опубликовано большое исследование, проведенное учеными американских университетов Калифорнии и Чикаго, о влиянии «Великой рецессии» 2007—2008 г.г. на гендерный разрыв в вопросе получения предпринимателями доступа к финансированию, невзирая на личностные характеристики и уровень успешности компании¹. На основании полученных результатов ученые утверждают, что в 2009—2010 г. фирмы, которыми управляли женщины, значительно чаще сталкивались

¹ Kyuregyan M.P., Kirilina T. Yu. Status of women politicians in history of Russia // *Contemporary Problems of Social Work*. 2017. Т. 3. №3 (11). С. 88—94.

со сложностями в привлечении дополнительного капитала по сравнению с компаниями, где у руля стояли мужчины. Хотя «Великая рецессия» оказала сильное негативное влияние на многие аспекты жизни общества, тем не менее, некоторые группы населения пострадали больше, чем другие. И прежде всего этот разрыв сильнее всего сказался на гендерном показателе. Было установлено, что больше всего рабочих мест лишились мужчины, занятые в таких промышленных секторах, как строительство и производство. И хотя на первый взгляд всю тяжесть спада на себя приняли мужчины, при детальном рассмотрении, увидели более сложную картину. Например, несмотря на то, что мужчины оказались в зоне риска потери рабочих мест, женщины, которые были уволены, испытали более серьезные финансовые потери, чем их коллеги мужчины, когда они смогли вновь устроиться на работу.

Возвращаясь к анализу ситуации с получением кредитов, ученые установили, что инвесторы демонстрируют предубеждение по отношению к женщинам-предпринимателям. Компании, управляемые женщинами, получают меньшее финансирование даже при рассмотрении таких факторов как человеческий капитал, отрасль промышленности, где работает данная компания, и ее кредитная история. Потенциальные инвесторы считают женщин-предпринимателей менее компетентными, достойными финансирования, чем мужчины-предприниматели той же квалификации. Традиционно по сравнению с предприятиями, организованными мужчинами, женские компании имеют меньший внешний долг и уставной капитал, что считается критичным в вопросе выживания и успешной работы коммерческого предприятия. Женские компании функционируют в менее прибыльных областях промышленности, соответственно, имеют меньший человеческий и социальный капитал. Конечно, все эти факторы не могут не снижать

возможность женщин получать достойное внешнее инвестирование. Более того инвесторы применяют разные стандарты к оценке фирм под руководством мужчин и женщин. Последним приходится представлять больше доказательств своей платежеспособности, эффективности и компетентности.

Таким образом, до сих пор в принятии решения о финансировании той ли иной компании, кредиторы находятся под влиянием гендерных стереотипов. Традиционный образ успешного бизнесмена — это мужчина, конкурентоспособный, агрессивный и готовый к риску. Поэтому инвесторы сомневаются, что женщины могут обладать всеми этими качествами.

Перемены в образе жизни общества зависят от общего контекста эволюционного развития, который определяет, как пересмотр гендерных ролей, так и характер использования гендерного ресурса в социальном управлении. Как правило, любые изменения происходят в точках бифуркации, то есть когда происходит смена установленного режима работы системы. Это критическое состояние, когда система неустойчива, и возникает неопределенность, каким станет новое состояние системы: хаотичным или более высокоорганизованным. Такие исторические моменты и предопределяют направленность вектора социальных изменений. Как известно, лишь в XIX веке, благодаря индустриализации, стремительному темпу развития производства, стал возможен выход женщин на рынок труда. И это неслучайно: изменились условия жизни, прежде всего самих женщин. А именно: снизился уровень смертности, выросла всеобщая грамотность и снизилась рождаемость. Последний фактор обеспечил большую вовлеченность женщин в трудовую деятельность, а повышение уровня образования дало возможность женщинам вносить свой уже более значимый вклад в семейный доход.

Но, к сожалению, такие мощные экономические и социальные преобразования не смогли серьезно изменить систему гендерной стратификации и преодолеть гендерное неравенство, которое является ее следствием, так как это все складывалось на протяжении столетий и не могло не влиять негативно на распределение результатов труда, статусов в структуре общества¹. Нельзя, однако, отрицать и тот факт, что именно в это время сформировалась тенденция возрастания участия женщин в различных видах общественной деятельности, а, следовательно, и их доступа к важнейшим ресурсам социальной стратификации: образованию, власти, престижу и материальному богатству.

У женщин появилась возможность зарабатывать на жизнь в обществе, где доминирующую роль продолжают играть мужчины. И это рассматривается как благодеяние. Однако стремление женщины сделать карьеру, получить высокооплачиваемую должность порой встречается с непреодолимыми препятствиями. Дискриминация в вопросе разделения труда привела к тому, что для женщин закрыт путь к ключевым отраслям промышленности и управления, то есть доступ к большим доходам и престижу. В женском вопросе срабатывает «остаточный принцип». То есть сферы реализации женских амбиций — это здравоохранение, образование, бытовое обслуживание, социальное обеспечение, которые традиционно менее престижны и низкооплачиваемы².

¹ Кирилина Т. Ю., Смирнов В. А., Лапшинова К. В., и др. Социология: учебник для студентов несоциологических специальностей. М.: Русайнс, 2017. 263 с.

² Воронина О. А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. 2013. №3. С.12—20.

В 2014 году международным фондом WageIndicator было проведено социологическое исследование, направленное на выявление гендерных различий в уровне заработной платы. Из 47 стран, участвующих в исследовании, гендерные различия имеют место в 23-х странах. Следует принять во внимание то, что по уровню материального благополучия женщин Россия занимает 40 место¹. Говоря о профессиональном росте, приходится учитывать, что общество в аналогичных обстоятельствах предъявляет различные требования к мужчинам и женщинам. Например, если женщина нацелена на карьерный рост, она вынуждена гораздо активнее демонстрировать свои деловые качества, чем мужчина в такой же ситуации. К тому же ей приходится проявлять качества, которые традиционно ассоциируются с сильным полом: агрессивность, твердый характер, рациональность и т. д. При этом высокие профессиональные достижения женщин не всегда объясняют ее личными достижениями, знаниями и способностями. А вот если успех не состоялся, то главный аргумент — ее половая принадлежность.

Одним словом, вся социально сконструированная гендерная система трудовых и семейных отношений сдерживает потенциал женщин, не давая в полной мере раскрыть и реализовать свои знания и умения. Речь идет не о том, чтобы дать возможность женщинам полноценно участвовать в профессиональной деятельности, органично сочетая семейные и трудовые обязательства. Крайне важно **изменить** статус женщины в гендерной стратификации. Это можно осуществить при постоянной системно организованной деятельности всех обществен-

¹ URL:<http://www.mojazarplata.ru/main/zarabotok/karta-mira-gendernye-razlichija-v-oplate-truda>

ных социальных институтов, которая обеспечит беспрепятственный доступ женщин к профессиональному росту, достойному социальному положению, творческому развитию и самовыражению.

И это далеко неголословное заявление. Анализируя проблемы гендерного неравенства в глобальном масштабе, наглядно видно, что их её острота находится в прямой зависимости от социальных условий общества. В постиндустриальных странах с высокоразвитой рыночной экономикой, активной социальной политикой, четко организованным рынком труда, реальным доступом к достойным заработным платам, демократическими институтами власти, решение проблем гендерной стратификации в трудовой или семейной сферах происходит в более благоприятных условиях по сравнению со странами с тоталитарным политическим режимом и государствами, переживающими переходный период от авторитаризма к демократии и рыночной экономике¹. И это понятно, так как гендерная стратификация патриархальна по своей сути. Поэтому там, где государственная система не может или не хочет разрешать кризисные ситуации в экономической, политической и социальных сферах, не могут складываться предпосылки к паритетному перераспределению трудовых и внутри-семейных обязанностей.

Гендерный ресурс государственного управления — это объединенный капитал гендерных групп, который является важнейшим потенциалом в решении вопросов общественного развития, а гендерная асимметрия в данной сфере резко снижает эффективность принятых

¹ Афонин И. Д., Бузмакова Т. И., Кирилина Т. Ю., Мумладзе Р. Г., Смирнов В. А. Социология управления. Учебник для аспирантов. М.: Издательство «Русайнс», 2016. 312 с.

управленческих решений, так как не учитывает значимый опыт половины населения страны.

Таким образом, рассмотрев проблему гендерного неравенства в сфере управления, возникает необходимость дать определение данному явлению, которое является фактором, влияющим на социальное положение мужчин и женщин в обществе. Итак, гендерное неравенство в сфере управления проявляется в отсутствии возможности участия представителей гендерных групп в принятии важных управленческих решений в виду несоответствия между юридическим равенством и предоставленными возможностями для его реализации.

Глава 2. Основные социологические подходы к анализу управленческой мотивации

В современных условиях рыночной экономики руководство любой компании осознает необходимость эффективного использования внутренних организационных ресурсов. А также для того, чтобы компания была конкурентоспособной и прибыльной, руководству необходимо постоянно работать над программой усовершенствования производственной деятельности, своевременно реагируя на происходящие изменения в обществе. Гарантом эффективности данного процесса должна служить грамотная организация управления человеческими ресурсами. Таким образом, стратегически важным аспектом в работе любого предприятия является совершенствование и полноценное использование потенциала его сотрудников. Ключевой функцией управления является мотивация. Важно понимать, что реализация системы мотивации напрямую зависит от воли, целеустремленности, способностей первых лиц компании, а главное, их умения видеть организацию как систему. Для этого необходимо знать, что может заставить компанию эффективно работать, иными словами, что является детерминантой функционирования данного организма.

Изначально данным вопросом были озадачены психологи еще в конце XIX и начале XX века (А. Шопенгауэр, Л. И. Петражицкий, А. Ф. Лазурский). Русский физиолог Алексей Алексеевич Ухтомский обосновал принцип детерминанты как двигателя поведения и его

вектора. Он утверждал, что детерминанта присуща всем живым организмам, но только человек способен взять ее под контроль. Именно он начал говорить о роли «социологизмов», которые отражают влияние общества на побуждение человека. Это были первые попытки изучения мотивов (от лат. *movete* — приводить в действие, толкать). В XX веке появляются исследования данного явления в социологической науке (Т. Парсонс, С. И. Барнард, В. Врум, Д. Макклелланд, Ф. Херцберг и др.). Здесь нельзя не сказать о большом вкладе американского ученого Генри Мюррея, который, определяя сущность мотива в достижении чего-либо, показал, как это проявляется, а именно, в преодолении трудностей, в обладании желаемым и в стремлении к совершенствованию своих действий¹.

Рассматривая проблему мотивации, важно разграничивать понятия, которые лежат в основе ее функционирования. Прежде всего, это потребность — объективная характеристика, обобщающее понятие, которое имеет биологические показатели. Она предшествует мотиву, не всегда являясь движущей силой. Мотив — это субъективная «пружина», указывающая на индивидуальные особенности ее обладателя и его социальные характеристики, которая представляет внутреннюю силу, побуждающую к действиям и поступкам. Однако нельзя забывать о наличии внешней силы (причины), которая так же влияет на характер поведения человека, — стимул. Никакой отдельный мотив или даже совокупность мотивов не могут однозначно определять мотивацию деятельности. Важен вклад (влияние) разнообразных факторов в каждой

¹ Тезаурус социологии: темат. слов.-справ. / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 487с.

конкретной ситуации. Например, характер самой деятельности (степень ее сложности), отсутствие стабильного взаимодействия с руководителем и др. Таким образом, мотивация — это совокупность причин, которые объясняют поведение человека, определенная совокупность мотивов в сочетании с актуализацией, ситуативностью и необходимостью решения возникающих проблем. Если мотив — это устойчивое свойство личности, которое изнутри побуждает к действию, то мотивация — это и факторы (как личностные, так и ситуативные), определяющие поведение, и сам процесс управления поведением. Есть еще социально-психологические факторы, которые так же являются участниками конкретного мотивационного процесса и обуславливают принятие человеком решения. Речь идет о мотиваторах, которые влияют на зарождение, развитие и функционирование мотивов, таких как, например, собственные возможности, предпочтения, социальное положение человека, условия достижения цели и др., являясь аргументами принятого решения.

В Энциклопедии «Социология» мотивация определяется как «активные состояния психики, побуждающие человека совершать определенные виды действий», которые направлены на удовлетворение потребностей под влиянием внешних стимулов. По мнению авторов, основными характеристиками мотивации являются интенсивность и устойчивость¹.

Мотивация является результатом многоступенчатого взаимодействия внутреннего мира человека, а именно, его потребностей, и стимулов, которые способны удовлетворить эти потребности, либо ситуации, при которых

¹ Энциклопедия / Сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. Мн.: Книжный Дом, 2003. 1312 с.

осуществляется восприятие стимула и появляется активная деятельность человека, направленная на его получение¹.

Понятие мотивации является междисциплинарным явлением. Оно изучается и анализируется в психологии, социологии и экономике. Так, например, в классическом учебнике «Основы менеджмента» его авторы М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури дают определение мотивации как процесса побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Они рассматривают мотивацию как осознанный выбор человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов². А процесс производственной деятельности через мотивацию дает возможность работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения трудовых обязанностей.

Представители отечественной науки рассматривают мотивацию труда как стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности³. Другие ученые под мотивацией понимают внутреннее состояние человека, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к достижению поставленной цели⁴.

¹ Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие /под ред. Проф. В. П. Пугачева. М.: Гардарики, 2008. С. 12.

² Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента». М.: Дело, 2004. С. 360.

³ Травин В. В., Дятлов В. А. «Менеджмент персонала предприятия». М.: Дело, 2003. С. 110.

⁴ Магура М. И., Курбатова М. Б. «Современные персонал-технологии». М.: «Бизнесшкола «Интел-Синтез», 2002. С. 257.

Существует большое количество определений мотивации, но объединяет их то, что при любом подходе, это побуждение к деятельности. Наиболее точным, на наш взгляд, является определение мотивации как внутреннего процесса сознательного и самостоятельного выбора человеком того или иного поведения с целью удовлетворения своих потребностей, который определяется воздействием внешних (стимул) и внутренних (мотив) побудительных сил¹.

Общество как социальная система обеспечивает совместную жизнедеятельность ее членов благодаря установившимся формам связей и отношений. Данная сбалансированная система, формирующаяся на протяжении исторического развития общества, при условии его цивилизованного, нацеленного на выживание и прогресс вектора развития, чутко реагирует на любые серьезные изменения внутри нее. Поэтому для поддержания равновесия любой социальной системы необходимо обеспечить профессиональное управление ей, то есть ее человеческими ресурсами. И сегодня система управления персоналом невозможна без такой составляющей, как мотивация трудовой деятельности.

Мотивы трудовой деятельности — это причины, которые детерминируют поведение человека в процессе труда. Мотивация работника может быть:

- а) внутренней, то есть зависеть от сущности его потребностей или социальных ролей;
- б) внешней, которая имеет административную, экономическую и социальную составляющую.

Таким образом, мы можем видеть, что внешняя мотивация

¹ Стояновская И. Б. Управление мотивацией персонала на различных стадиях развития организации: дис. ... канд. экон. наук. М., 2014.

вация (часто ее называют стимулированием) не находится в тесной связи с содержанием конкретной деятельности, тем не менее определяется внешними по отношению к объекту управления обстоятельствами. В то время как внутренняя мотивация связана не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием трудовой деятельности. Для руководства любого предприятия крайне важно найти такие эффективные способы управления трудовой деятельностью, которые бы обеспечили активизацию человеческого потенциала. Необходимо добавить, что успех менеджмента любого предприятия зависит от умения воздействовать на формирование внутренней мотивации сотрудников таким образом, чтобы они начали сами воспринимать себя как первопричину собственного поведения. Тогда можно будет наблюдать ситуацию, при которой у персонала растет самомотивация при отсутствии высокой степени зависимости от поощрения или порицания со стороны руководства. И несложно предположить, по каким показателям можно будет судить о существовании такого положения вещей. А именно:

- ощущение радости от трудовой деятельности;
- формирование реальной заинтересованности в труде;
- идентификация собственных интересов с интересами предприятия;
- готовность к сотрудничеству;
- выражение новых идей и предложений;

И этот перечень можно продолжать дальше.

Подводя итог сказанному, можно дать следующее определение. Управленческая мотивация — это систематический процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к производственной деятельности, который обеспечивает достижение поставленных целей предприятия благодаря успешному выполнению принятых решений или намеченному плану.

Методы мотивации трудовой деятельности делятся на две группы: традиционные и нетрадиционные. К традиционной группе методов относится прежде всего материальное стимулирование (метод экономической мотивации). Но как показывает практика, этот метод не всегда способен сохранить ценного работника, привлечь новые профессиональные кадры, повысить эффективность трудовой деятельности. В этом случае прибегают к нетрадиционным методам мотивации, таким как, например, патернализм (действия руководства, направленные на заботу о работнике), патриотизм (методы, которые позволяют сформировать общность целей предприятия и сотрудников), раскрытие потенциала работников, привлекая их к участию в управлении.

Существуют различные классификации методов управленческой мотивации, но наиболее емкой представляется следующая:

- Методы экономической мотивации — заработная плата, премия, льготы, пакет акций и др.

- Методы социальной мотивации — благодарность, общественное признание, восхищение, презрение и др.

- Методы психологической мотивации — ощущение собственной значимости, безразличие, ущербность и др.

- Методы властной мотивации — повышение в должности, делегирование полномочий и др.

Повышение значимости роли человеческого фактора в современном экономическом пространстве диктует необходимость разработки механизмов участия сотрудников в управлении организацией. Не секрет, что сегодня на предприятиях принятие решений, связанных с организацией труда и распределением его результатов, чаще всего является привилегией работодателя. Зачастую участие работников в управлении носит ограниченный характер. Более того, это происходит ни как объективная потребность современности, а благодаря заинтересован-

ности в этом отдельных менеджеров или собственников, которые осознают это как важный фактор роста эффективности производства. В современной России такая практика отчуждения сотрудников от решения вопросов, связанных с руководством предприятия, не просто тормозит его деятельность, а оказывает негативное влияние на его развитие. В некоторых зарубежных странах уже внедрена практика эффективного участия персонала в управлении компаниями. Со второй половины XX века на Западе формируется устойчивая тенденция развития механизмов участия работников в управлении, которая была вызвана не только экономическими причинами, но и социально-политическими. Причем речь идет о таком активном участии на любой стадии управленческого процесса: определение задач, планирование деятельности по их решению, организация выполнения планов, контроль и регулирование деятельности.

Современный российский стиль менеджмента является образцом государственного капитализма. Чтобы быть успешным бизнесменом, российскому руководителю нужно уметь правильно строить свои отношения со структурами власти, как на местном, так и на федеральном уровне. А привлечение сотрудников к управлению предприятием представляет собой следующую ступень в развитии. И как показывает практика, предпосылки к этому в российской экономической системе уже сложились.

Обратимся за опытом к зарубежным специалистам. Процесс эволюции управленческой деятельности привел к развитию групповых форм обсуждения и разработки решений в некоторых странах¹. Так, например, в Япо-

¹ Иванова М. О. Концепция участия персонала в корпоративном управлении // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. IV науч.- практ. конф. СПб.: СПбГИЭУ, 2009.

нии данный принцип стал основополагающим. Они держат курс на демократизацию, которая выражается в гармонии трудовой деятельности, достигаемой консенсусом на всех уровнях организации. Важно и то, что групповое коллективное решение является окончательным, и никто не может его отменить. Такой процесс принятия решений в японских компаниях не лишает трудового энтузиазма прямых исполнителей, так как не спускается «сверху» и обеспечивает групповую сплоченность¹. К тому же народная мудрость гласит: «Одна голова — хорошо, а две — лучше». Нет сомнения в том, что групповая компетентность не может конкурировать с индивидуальной компетентностью.

В российском обществе степень участия сотрудников в управлении низка, и пришло время изменить данную ситуацию, расширяя возможности реальных исполнителей полностью реализовывать свой профессиональный потенциал. Но для этого должна быть сформирована стабильная экономическая среда, где решения принимаются на основе реально существующих полномочий, и результаты трудовой деятельности, достигнутые на основе принятых решений, гарантируются законом.

До сих пор в России термин «управлять» прежде всего означает готовность принимать на себя ответственность за все дела организации. Слово «консенсус» мы часто слышим при обсуждении различных вопросов, связанных с экономической и политической деятельностью. Однако в практической деятельности компаний сегодня он вряд ли возможен, так как, во-первых, трудовой кол-

¹ Конти Т., Кондо Е., Ватсон Г. / пер. с англ. Роскина А. Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. 511 с.

лектив не получает информацию о реальном состоянии дел на предприятии, во-вторых, чаще всего возникающие проблемы необходимо решать срочно, а не ждать общего решения собрания трудового коллектива. Таким образом, нестабильная экономическая ситуация диктует руководителям определенные правила ведения бизнеса, где пока нет места демократичной модели разработки и принятия решений.

В современной экономике возрастает роль человеческого фактора. Связи с этим возникает необходимость развития механизмов участия работников в управлении организацией для того, чтобы максимально раскрыть творческий потенциал работника. Такой подход позволит естественным образом объединить личные интересы и интересы предприятия, что не может не привести к повышению положительной трудовой мотивации. К тому же данный метод мотивации минимизирует остроту и частоту социальных конфликтов на производстве.

Таким образом, автор приходит к следующему теоретическому определению.

Мотивация к управлению — это комплексная система мотивации сотрудников, при которой создаются условия для реального участия в управлении предприятием на любом этапе:

- а) постановка производственных задач;
- б) планирование их реализации;
- в) осуществление намеченных планов;
- г) подведение итогов.

В современном научном подходе к анализу процесса мотивации принято различать две группы существующих теорий: **содержательные** и **процессуальные**. В первой группе делается акцент на содержании потребностей человека, его индивидуальной работе, одним словом, выявляются внутренние побуждения (потребности), которые заставляют его действовать так, а не иначе. Во второй

группе анализируется сам процесс трудовой деятельности, то есть рассматривается то, как ведет себя человек под влиянием своих потребностей.

Содержательные теории мотивации:

— Иерархия потребностей А. Маслоу¹

Она представлена в виде пирамиды, состоящей и 5 уровней:

- 1) физиологические потребности;
- 2) потребности в безопасности;
- 3) потребности в принадлежности;
- 4) потребности в признании;
- 5) потребности в самовыражении.

Движение по пирамиде осуществляется снизу-вверх, так как потребности более высокого уровня могут возникнуть только после удовлетворения потребностей, расположенных на нижнем уровне.

— Теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда²

Человеку свойственны три вида потребностей: во власти, успехе и причастности. Данные потребности развиваются в процессе получения образования и приобретения жизненного опыта.

— Теория ERG К. Альдерфера³

Согласно данной теории существует три группы основных потребностей: существования, связи и роста. Потребности представлены в иерархии, но движение по ним, в отличие от теории А. Маслоу, возможно как сверху вниз, так и снизу вверх.

¹ Маслоу А. Мотивация личности // пер с англ. Т. Гутмана, Н. Мухиной — 3-е изд. СПб.: Питер, 2003. 352 с.

² Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: 2007. 673 с.

³ Виханский, О.С., Наумов, А. И. Менеджмент: Учебник. М.: Гардарики, 2004. 296 с.

— Двухфакторная теория Ф. Херцберга¹ или теория «мотивационной гигиены».

В результате экспериментов автор пришел к выводу о существовании двух основных факторов оценки степени удовлетворенности от выполняемой работы: гигиенические факторы — условия работы и мотиваторы — достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

Процессуальные теории мотивации²:

— Теории Справедливости С. Адамса

Само название теории говорит о том принципе, который лежит в основе успешной трудовой деятельности, приносящей удовлетворение человеку. Происходит субъективная оценка полученного вознаграждения с затраченными усилиями и сравнение его с тем вознаграждением, которое получают другие сотрудники за аналогичную работу. Если на основе собственного анализа конкретной ситуации человек ощущает несправедливость, то возникает психологическое напряжение, которое приводит к снижению мотивации и эффективности трудовой деятельности.

— Теория ожидания В. Врума

Данная теория делает акцент на трех важных взаимосвязях: затраты труда-результаты-вознаграждение, то есть наличие одной активной потребности недостаточно для мотивации трудовой деятельности. Человек должен иметь надежду на то, что его труд действительно приведет к удовлетворению и приобретению желаемого.

— Модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера

¹ Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. №1. С. 123—131.

² Управление персоналом: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА — М, 2004.

Данная теория строится на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Модель включает в себя четыре переменные: затраченные усилия, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

— Теория Х и Y Д. Макгрегора¹.

Согласно этой теории работников можно разделить на два типа: тип Х и тип Y. В руководстве людьми типа Х необходимо применять методы поощрения и наказания, тем самым принуждая их к труду. А для людей типа Y важно создавать подходящие условия, в которых будет проявляться их самомотивация.

— Теория Z (партиципативного управления) У. Оучи

Суть теории состоит в том, что человек начинает работать лучше, если имеет возможность принимать участие в принятии решений, связанных с деятельностью и управлением организацией. Особое внимание должно уделяться не технологиям, а командному духу и корпоративной культуре.

Данные классические теории были разработаны в результате исследования и анализа трудовой деятельности за рубежом на отличном от нас историческом материале. Российские ученые, принимая во внимание достижения европейских коллег, а также объективно оценивая современное состояние экономики страны и рынка труда, выдвигают свои теории. Коротко необходимо изложить суть основных теорий:

— Концепция параллельного мотивирования Л. С. Выготского²

¹ Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социс.1995. №1. С.146—151.

² Выготский Л. С. Психология развития человека. М.: Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. 1136 с.

Данный подход определяется тем, что мотивирующие факторы действуют параллельно и независимо, но одновременно. Таким образом, в системе управления есть такие механизмы, которые дают возможность работнику получать удовлетворение нескольких категорий своих потребностей. То есть иерархию потребностей личности следует рассматривать не поэтапно, а комплексно. При таком подходе даже в кризисные периоды сотрудники будут сохранять верность своей компании, ощущая возможность удовлетворения своих высших потребностей.

— Модель «мотивационного комплекса трудовой деятельности» А. А. Литвинюка¹.

Автор данной теории предлагает следующую классификацию мотивов:

- 1) мотивы приобретения;
- 2) мотивы удовлетворения;
- 3) мотивы безопасности;
- 4) мотивы подчинения;
- 5) мотивы энергосбережения.

Причем данные группы находятся в равноправной взаимосвязи, которая формируется определенным образом. Особый акцент делается на системе стимулирования, которая должна быть гибкой и разносторонней, иначе она теряет свою эффективность, а может даже иметь нулевой результат.

— Типологическая концепция В. И. Герчикова²

Сущность данной теории состоит в делении трудовой мотивации на два типа: мотивацию достижения и мотивацию избегания.

¹ Литвинюк А.А. Мотивационные комплексы трудовой деятельности в системе менеджмента. М.: Экономика, 2003. 312 с.

² Герчиков В. И. Мотивация труда и трудовые отношения на промышленных предприятиях в переходный период / В. И. Герчиков и др. Новосибирск: Препринт, 1993. 30 с.

вацию избегания, которые приводят к пяти мотивационным типам трудовой деятельности: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, избега- тельный. По мнению автора, учитывая особенности мо- тивации сотрудников, возможно эффективное прогнози- рование результатов применения различных методов стимулирования.

При эффективной организации деятельности пред- приятия, безусловно, необходимо учитывать классиче- ские теории мотивации, пристальное внимание уделяя индивидуальным особенностям личности, вовлеченной в процесс трудовой деятельности. Еще в начале прошло- го столетия Фредерик Тейлор, который первый поставил на научную основу проблему управления людьми в усло- виях производства, говорил о почти равном разделении труда и ответственности между рабочими и управляющи- ми. Он считал, что именно такой социальный подход по- может извлекать максимальную прибыль, применяя пе- редовые технологии. Сегодня в XXI веке наиважнейшей характеристикой системой управления организацией и ее трудовыми ресурсами является активное участие членов коллектива в управлении этой организацией. Су- ществуют многочисленные исследования деятельности различных трудовых коллективов, которые дают полное основание заявлять о том, что участие работников в той или иной форме в управлении дает положительный ре- зультат. А именно:

- эффективно используется человеческий потенциал предприятия;
- усиливается мотивация к труду;
- производительность труда растет;
- совместно принятые решения по изменению тру- дового процесса не вызывают сопротивления со стороны сотрудников;
- формируется особая система коммуникации снизу-

вверх, которая снижает напряжение в цепочке начальник-подчиненный.

Любой сотрудник действует, не только реализуя роль исполнителя. Его не может не интересовать то, как организована его работа и как она влияет на деятельность целой организации. И в современном обществе немногие предпочитают работать в условиях авторитарного стиля руководства. Привлечение же работников к управлению, предоставление им определенных полномочий и возложение на них ответственности за принятые решения, во-первых, усиливают их вовлеченность в трудовую деятельность, а во-вторых, демонстрируя признание компетенций и заслуг, реализуют их потребность в самовыражении и стремлении к карьерному росту.

Очень важно руководителю видеть людей, которые

- 1) имеют высокую квалификацию;
- 2) обладают опытом и желанием работать самостоятельно;
- 3) имеют высокий уровень честности и сознательности.

Такие сотрудники могут на своем уровне гораздо лучше видеть и объективней оценивать реальную ситуацию на предприятии. В современной практике формы участия сотрудников в управлении очень разнообразны: от права выбора режима работы, контроля за количеством и качеством труда и выпускаемой продукции до участия в работе совета директоров. Более того, возможна и комбинация различных форм партисипативного управления, которая будет способствовать:

- 1) увеличению альтернативных вариантов решения;
- 2) наличию большего опыта в процессе обсуждения профессиональных вопросов;
- 3) формированию объективной оценки состояния внешней и внутренней среды организации;

4) как результат, повышению качества принимаемых решений.

Максимально эффективное использование потенциала сотрудников — приоритетная задача любого предприятия. Наряду с современными технологиями управления важно принимать во внимание личностные мотивы сотрудника и неформальную структуру организации. Известно, что результативность работника подразумевает сочетание двух важных компонентов:

1) мотивации человека к деятельности и достижению целей организации;

2) навыков и умений, то есть способности выполнять свои профессиональные обязанности.

И чем выше должность сотрудника, тем сильнее мотивация и управленческие навыки влияют на результат его деятельности.

Один из корифеев американской социологии, выдающийся социолог современности, профессор Калифорнийского университета Нейл Смелзер в своих работах выделяет пять основных социологических подходов при изучении различных фактов.

1) Демографический подход

Демография изучает население: рождаемость, смертность, миграцию, а также связанную с этим деятельность людей.

2) Психологический подход

Он позволяет рассмотреть поведение с позиции его значимости для людей как личностей: мотивы, социальные установки, мысли, навыки.

3) Коллективистический подход

Данный подход применяется при изучении двух и более людей, которые образуют группу или организацию, то есть для анализа формирования коллективного поведения.

4) Ролевой подход (выявление взаимоотношений)

Общество изучается не через отдельных индивидуумов, а через их взаимодействие друг с другом, которое определяется их ролевыми функциями (поведением, которое от него ожидает общество).

5) Культурологический подход

Он объясняет поведение людей на основе общественных правил и общественных ценностей, представляющих ту или иную культуру.

В социологии принято исследовать общество на двух уровнях: микро- и макроуровне. Если микросоциология изучает общение людей на уровне малых социальных групп, то макросоциология рассматривает модели поведения, раскрывающие суть общества, то есть различные социальные структуры (семья, образование, экономический строй и т.д.), которые влияют на вовлеченных в них членов общества. Пристальное внимание обращено на изучение изменений взаимосвязей между различными частями общества.

Рассматривая вопрос управленческой мотивации, подробнее необходимо остановиться на макросоциологических теориях. Здесь существует две конкурирующие теории: теория функционализма и теория конфликта.

Основоположником первой теории считают Герберта Спенсера, который сравнивал общество с живым организмом. Его различные органы связаны между собой и взаимозависимы: если один орган выходит из строя, то организм не может функционировать полноценно. В дальнейшем развил основы функционализма Эмиль Дюркгейм, французский социолог, который говорил о возможности объяснять общественные явления, анализируя их функции в общественной системе. Представителями современного функционализма являются Т. Парсонс, Р. Мертон и К. Дэвис. Суть их подхода — определить составные части общества, выявить их положительные и отрицательные стороны, которые представля-

ют общество как органическое целое.

Формирование теории конфликта происходило на основе произведений немецкого философа, социолога и экономиста Карла Маркса, который утверждал, что классовый конфликт лежит в самой основе общества. Деление людей на классы, исходя из их экономического положения в обществе, привело к возникновению данного конфликта. Имушие и неимушие находятся в постоянной вражде, так как один класс заявляет свои права на господство и допустимую возможность эксплуатировать другой. Маркс полагал, что классовый конфликт есть движущая сила истории. Неимушие объединятся и восстанут, а революция преобразует общество. Наиболее значимой современной теорией считается концепция Ральфа Дарендорфа, немецкого социолога. Он отрицает, что классовая (экономическая) борьба является источником конфликтов в обществе. С его точки зрения основная причина конфликтов в том, что одни имеют власть, а другие нет.

Если анализировать две эти теории, то четко видно существенное различие: функционалисты видят общество как устойчивое единое целое, а сторонники теории конфликта заявляют об изменчивости общества и его конфликтности. Противоречие между согласием в вопросах общественных ценностей и постоянным проявлением господства одних членов общества над другими еще раз демонстрирует их полярность. Однако оба подхода не всегда находятся в противоречии. Историческая практика неоднократно доказывала, что, с одной стороны, никакое общество не может существовать как единое целое без какой-то степени интегрированности, а с другой стороны, всегда будут существовать в обществе группы, находящиеся в конфликте.

Принимая во внимания данные теоретические постулаты, через их призму проанализируем управленческую

мотивацию сотрудников, вовлеченных в трудовую деятельность на предприятиях. Для успешной деятельности компании в современных социально-экономических условиях необходимо максимально эффективно использовать все имеющиеся у нее ресурсы — производственно-технологические, информационные, человеческие и другие. Так, например, рассматривая последний, важно сказать о том, что серьезные компании сегодня разрабатывают и пытаются реализовывать на практике такие подходы к мотивации персонала, которые способствовали бы созданию особой атмосферы трудовой деятельности, где сотрудникам не просто хотелось бы реализовать свое право на труд и необходимость удовлетворить свои бытовые потребности, а желание трудиться и расти, вкладывая свои знания, навыки и опыты, чтобы получить удовлетворение от результатов своей деятельности и всего коллектива в целом.

Глава 3. Концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению

Под концептуальной моделью социологического исследования мотивации к управлению понимается система взаимосвязанных социологических подходов и теорий, критериев и показателей процесса мотивации к управлению на предприятиях РКП (Рисунок 1).

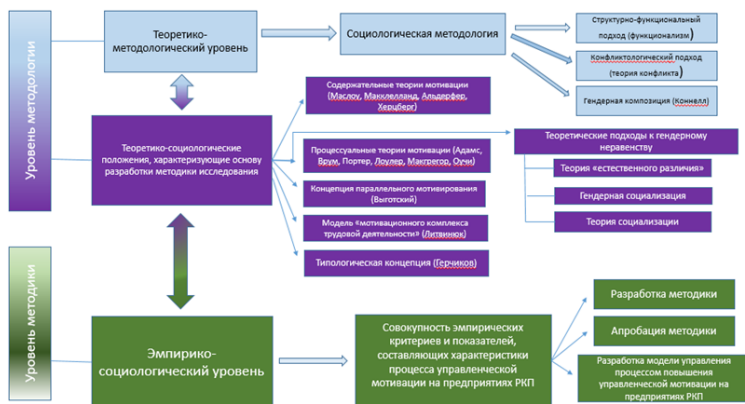


Рисунок 1. — Концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению

Согласно данной модели, исследование предполагает наличие двух уровней: методологического и методического. Компоненты методологического уровня, а именно различные теоретические и теоретико-методологические подходы к изучению темы исследования, теоретико-со-

циологические положения, характеризующие основу разработки методики исследования, были рассмотрены автором в предыдущих параграфах, поэтому в данном параграфе рассматривается эмпирико-социологический уровень, раскрывающий методику социологического исследования процесса мотивации к управлению.

В социологии принято выделять две группы методов исследований: количественные и качественные или формализованные и неформализованные. Особенностью количественных (формализованных) методов является то, что исследуемые вопросы, переменные разрабатываются заранее и внести изменения в инструментарий в ходе исследования невозможно. Вследствие высокой степени формализации, эти методы используются для массового сбора первичных данных и их статистической обработки.

В отличие от количественных методов, качественные (неформализованные) используются с целью углублённого изучения и понимания исследуемой проблемы, а отсутствие формализации исключает массовость единиц исследования и сводит их до минимума. Комплексное использование различных методов позволяет обеспечить объективность результатов исследования не только массовостью охвата, но и глубиной или детальным изучением объекта в его целостности и взаимосвязи с другими объектами.

В организации нашего исследования применялись приёмы и технологии разных методик, исходя из их целесообразности и поставленных целей. Важную роль в методике любого социологического исследования играет определение стратегии сбора социологических данных, которая должна соответствовать условиям конкретной ситуации. При работе над диссертацией была реализована стратегия, которая представлена различными методами исследования, а именно, анкетирование, интервьюирование, качественный анализ документальных источников.

Для сбора первичных данных был выбран самый распространенный и универсальный метод опроса — анкетирование. Он позволяет одновременно охватить необходимое количество респондентов и статистически обработать полученные данные. Как уже выше было сказано, объектом нашего исследования является управленческая мотивация работников предприятий ракетно-космической промышленности. Так как они относятся к режимным предприятиям, проведение анкетирования имело свою специфику. Опрос, направленный на выявление социальных процессов, происходящих на предприятиях РКП, проводился в заочной форме, индивидуально, на рабочем месте респондентов.

На этапе разработки анкет стояла цель трансформировать задачи, поставленные в исследовании, в вопросы, которые, с одной стороны, должны быть доступны для понимания респондентами, а с другой стороны, гарантировать исследователю получение исчерпывающей информации. Первый блок вопросов был связан с самооценкой профессиональных возможностей и желаний сотрудников предприятий. Для получения данных респондентам было предложено ответить на следующие вопросы:

— Хотели бы Вы, чтобы Вас вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе?

— Видите ли Вы для себя возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность?

— Видите ли Вы для себя перспективы повысить квалификацию, стать более квалифицированным специалистом?

— Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии?

— Хотели ли бы Вы пройти обучение, переподготовку по вопросам управления, руководства коллективом для

последующего карьерного роста в должности руководителя?

Второй блок вопросов помог респондентам оценить деятельность руководства через определение важных характеристик успешного лидера и выражения отношения к применяемым методам управления. Среди предложенных вопросов были следующие:

— Какие из предложенных компетенций руководителя для Вас кажутся более важными?

— Назовите три отличительных качества мужчины-руководителя.

— Назовите три отличительных качества женщины-руководителя.

— Оцените, какой из перечисленных способов принятия решения руководителем на Ваш взгляд наиболее эффективен.

— Оцените, какой из перечисленных способов взаимодействия руководителя с подчиненными при принятии решений и их выполнении на Ваш взгляд наиболее эффективен.

— Оцените, какая из перечисленных форм контроля руководителя работы подчиненных на Ваш взгляд наиболее эффективна.

— Оцените, какой из перечисленных методов стимулирования руководителем подчиненных на Ваш взгляд наиболее эффективен.

— Оцените, какая из перечисленных форм взаимодействия руководителя с подчиненными на Ваш взгляд наиболее эффективна.

— Оцените важность для Вас перечисленных характеристик руководителя (возраст, национальность, вероисповедание, наличие судимости, пол, гражданство РФ).

Далее респондентам было предложено вспомнить случаи, когда руководителю пришлось принимать и реализовывать свое управленческое решение в сложной си-

туации, при неблагоприятных условиях, при сопротивлении со стороны подчиненных и проанализировать ее. В анкете было предложено две ситуации: ситуация №1, связанная с успешной реализацией решения руководителя, и ситуация №2, в которой руководитель не смог реализовать свое решение.

Третий блок вопросов позволил выявить предпочтения сотрудников в коммуникации и оценить отношение респондентов к своей трудовой деятельности на предприятии. Для получения данных сотрудникам было предложено дать ответы на следующие вопросы:

— Считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми?

— Удовлетворены ли Вы в целом своей работой?

— Считаете ли Вы свою трудовую деятельность успешной?

Далее респонденты ответили в тестовом режиме на вопросы, связанные с самооценкой некоторых предпочтений в коммуникациях не только в трудовом коллективе, но и как в живом, так и в виртуальном общении с друзьями, знакомыми и незнакомыми людьми.

На этапе обработки вторичных данных был проведен анализ нормативно-правовых документов: Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года N 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»¹, Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации (2014 -2018 годы), Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период

¹ URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/40391>

до 2030 года¹, Отраслевое Соглашение по организациям ракетно-космической промышленности Российской Федерации на 2018—2020 годы, типовые Коллективные Договоры ФГУП ЦНИИмаш и ПАО РКК «Энергия» и др. А так же для изучения динамики развития и оценки различных социальных процессов, происходящих в современном обществе, проводился вторичный анализ всероссийских исследований, проведенных АО «Всероссийский центр изучения общественного мнения», в дальнейшем «ВЦИОМ».

Для получения детальных и субъективных сведений, а также для выявления современных тенденций на предприятиях РКП был использован метод глубинного интервью. Специфика данного метода состоит в том, что он требует достаточно большого количества времени на анализ и интерпретацию полученных ответов, а результаты его не поддаются выражению средствами статистики. Методика работы с глубинным интервью предполагает несколько этапов: 1) разработка вопросов, которые отвечают цели исследования и предполагают ответы, сопоставимые с ответами других респондентов и поддающиеся классификации, и вопросы, которые не отвечают требованию сопоставимости, причем респондент не является статистической единицей; 2) основная часть — проведение интервью с использованием заранее разработанных вопросов, а также вопросов, возникших в результате реакции на ответы респондента; 3) обработка результатов. Успешность данного метода исследования состоит в грамотно продуманном сценарии проведения интервью, а для получения развернутых высказываний на заданную

¹ URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484388/#ixzz4lhircQ7>

тому важно установить психологический контакт с респондентом.

Представленная концептуальная модель в результате позволяет разработать научно-обоснованную модель повышения управленческой мотивации на предприятиях РКП.

Глава 4. Специфика системы управления на предприятиях РКП

Участие в освоение космического пространства в современном мире является показателем уровня развития государства. Успешное проведение различных космических программ обеспечивает серьезную позицию страны в рейтинге мирового лидерства, гарантирует безопасность и дает уверенность в стабильном будущем подрастающего поколения. Несмотря на то, что СССР и Российская Федерация на протяжении многих десятилетий стабильно занимала первое место среди стран, участвующих в исследовании космического пространства, последнее десятилетие ее положение заметно пошатнулось. Изначально две державы практически в ногу разрабатывали космические программы, более того им удалось успешно реализовать первую в мире международную космическую пилотируемую программу «Союз-Аполлон». 17 июля 1975 года произошла первая в мире стыковка кораблей двух стран: России и Америки. Однако в конце XX века серьезно о своей космической доктрине заявил Китай, и уже к началу XXI века КНР стала третьей державой по своему потенциалу в данной области. Более того, в 2018 году Китай стал лидером по космическим запускам, осуществив 39 успешных стартов за год. В данном рейтинге Россия заняла третье место (17 пусков), уступив второе место США (31 пуск). Можно очень долго заниматься анализом сложившейся ситуацией в вопросе освоения космоса, но это не входит в рамки данного диссертационного исследования. Тем не менее, приведем несколько статистических данных.

Запуск первого искусственного спутника Земли:

Россия — 1957 год

США — 1958 год

Китай — 1970 год.

Отряд космонавтов:

Россия — 122 человека, среди них 4 женщины (3%)

США — 343 человека, среди них 49 женщин (14%)

Китай — 11 космонавтов, среди них 2 женщины (18%).

Таким образом, мы видим, вопреки сложившемуся стереотипу, что космос — это область реализации только мужских амбиций и возможностей, женщины мира доказали свое право на полноценное участие в космических программах, но только не у нас в стране. В России существует Ассоциация Адвокатов России за Права Человека. Председатель этой организации Мария Баст несколько лет помогает летному отряду девушек добиться реализации их права на участие в космических полетах. Они выступают за то, чтобы Роскосмос был открыт для женщин, однако, как мы можем видеть, пока безуспешно. Изначально в СССР было задекларировано гендерное равенство в вопросе освоения космического пространства, но со временем в этой сфере сложилось полное доминирование мужчин. Чиновники Роскосмоса скептически смотрят на возможность женщин участвовать в летных программах сегодня еще потому, что развитие космического туризма становится для них более интересным проектом. Летом 2018 года состоялся открытый набор в отряд космонавтов, однако женщины в него опять не попали. Одной из причин, по заявлению Ассоциации Адвокатов России за Права Человека, которая осложняет их деятельность по продвижению женского вопроса, является постоянная реорганизация Роскосмоса.

Рассматривая современное российское общество необходимо учитывать существующую серьезную гендер-

ную асимметрию в структуре его населения. В России женщин на 11 млн. больше, чем мужчин. И Правительство Российской Федерации, утвердив 8 марта 2017 года Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017—2022 годы, в этом документе не декларирует лозунги, а дает объективную оценку состоянию «женского вопроса» в России. Прежде всего в нем говорится о низкой вовлеченности женщин в системе управления. Указывается на отсутствие равноценного представительства женщин в экономической сфере. Если в 2006 году доля женщин среди руководителей организаций различных форм собственности была 37,3 процента, то в 2015 году она снизилась до 32,7 процента. «Несмотря на то, что доля женщин среди лиц, замещающих должности государственной гражданской службы и муниципальной службы, составляет 72,1 процента, только 25,3 процента — должности руководителей».

Проводя анализ управленческой мотивации на градообразующих предприятиях нашего города, удалось найти яркое подтверждение сказанному. Головной институт Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» ФГУП ЦНИИмаш возглавляет Генеральный директор (мужчина), которому напрямую подчиняются 12 заместителей (среди них только одна женщина), главный инженер (мужчина) и главный бухгалтер (женщина). То есть из 15 человек, которые осуществляют руководство предприятием, только 2 женщины, а это лишь 13%! Если говорить об управлении многочисленными отделами предприятия, то здесь мы видим следующие цифры: среди руководителей среднего звена 10% женщин и 20% заместителей руководителей различного уровня. Хотелось бы обратить внимание на то, что в целом на предприятии представлено следующее соотношение гендерных групп: 56% мужчин и 44% женщин. Другое ведущее российское ракетно-космическое предприятие, го-

ловную организацию по пилотируемым космическим системам ПАО РКК «Энергия» возглавляет Генеральный директор, у которого в подчинении 8 заместителей, главный инженер, главный бухгалтер (женщина), генеральный конструктор, имеющий 3-х заместителей (мужчины). Таким образом, в руководстве этой компании так же 15 человек, где только одна женщина (6,5%)! Руководство среднего звена представлено следующим соотношением: 73% мужчин и 27% женщин. Всего в данной корпорации работает 49% мужчин и 51% женщин.

По результатам нашего социологического опроса сотрудников этих предприятий вопрос об одобрении практики назначения женщин на руководящие должности вызвал положительный ответ у 81% респондентов. Приятное удивление вызвал тот факт, что среди респондентов-мужчин 77% поддержали данную практику. А ведь мы говорим о предприятиях ракетно-космической отрасли, где заведомо высокий процент сотрудников мужчин. Более того, такие заявленные отличительные качества женщины-руководителя, как ответственность, профессионализм и коммуникабельность, дают основание утверждать, что при четко сложившейся гендерной асимметрии в системе управления на предприятиях РКП, женщина-руководитель имеет достойный статус. Принимая во внимание результаты многочисленных исследований, доказывающих, что умение учиться более развито у женщин, чем у мужчин, при гендерном разрыве, например, в высшей школе в 2,5 раза в пользу женщин, позволяют заявить о том, что женская половина сотрудников предприятий представляет прекрасный ресурс для внедрения инноваций.

В качестве генеральной совокупности, то есть совокупности всех объектов, относительно которых предполагается делать выводы при изучении конкретной задачи, рассматриваются сотрудники РКП, так как они имеют

качества, свойства, интересующие нас в данном исследовании. Объем выборки или выборочная совокупность, а именно, множество случаев (испытуемых, объектов, событий, образцов), с помощью определенной процедуры выбранных из генеральной совокупности для участия в исследовании, зависит от уровня доверительного интервала допустимой ошибки, которая задается целесообразной точностью итоговых обобщений. Мы считаем, что будет достаточно обычной надежности (ошибка от 3 до 10%). Руководствуясь зависимостью, эмпирически установленной Институтом Джорджа Гэллапа, объем выборки в 520 человек обеспечит ошибку не более 5%, чего вполне достаточно для анализа и корректных выводов.

Указанный выше социологический опрос был проведен осенью 2018 года в форме анкетирования, в котором приняли участие 520 сотрудников предприятий РКП: ФГУП ЦНИИмаш — 150 человек, ПАО РКК «Энергия» — 250 человек и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» — 120 человек. Возраст респондентов от 22 до 60 лет, их которых 55,7% респондентов мужского пола и 44,3% — женского пола. Среди опрошенных имеют средне специальное образование (колледж, техникум) 31,4% респондентов, неполное высшее образование (не менее 3-х курсов ВУЗа) — 7,1% респондентов, высшее образование — 45,7% респондентов, а 7,1% респондентов имеют два и более высших образования. Данная выборка репрезентативна, так как по данным Годового отчета Государственной корпорации «Роскосмос» за 2017 год численность сотрудников составила 174,3 тыс. человек. Из них 55% мужчин и 45% женщин¹.

¹ URL: <https://www.roscosmos.ru/22444/>

Для выявления специфики системы управления на предприятиях РКП, респондентами было предложено сформулировать требования к руководителю, проанализировать и дать оценку его деятельности на предприятии. Согласно концепции Осеева А. А.¹, который в своих работах опирается на методику тестирования персонала, разработанную англо-американским ученым-теоретиком и практиком в области изучения личности Рэймонда Кеттела, многофакторное исследование личности позволяет оценить наличие в характере работника определенных профессиональных способностей, а также выявить наличие желания и способности к работе в должности руководителя. Оценка стиля руководства рассматривается нами как показатель и фактор социально-психологического климата в коллективе, с одной стороны, и как степень профессиональной зрелости сотрудника и его желания влиять на решение значимых вопросов, с другой стороны.

Респонденты назвали главным необходимым качеством, которым должен обладать руководитель, профессионализм. Из ряда предложенных нами компетенций руководителя, сотрудники выстроили следующую иерархию:

- 1) Умение ладить с начальством;
- 2) Умение обеспечить достижение производственных показателей;
- 3) Хорошо разбираться в содержании производственной деятельности подразделения;
- 4) Способность поддерживать производственную дисциплину;

¹ Осеев А. А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Монография. А. А. Осеев. М.: РУДН, 2012. 150с.

5) Умение создать благоприятные взаимоотношения в коллективе.

Для сравнения интересно мнение одного из руководителей подразделений, который проработал на предприятии 38 лет и более 10 лет занимает важный руководящий пост: «Коллектив делает работу руководителя». С его точки зрения, хорошего руководителя характеризует ум, человечность и требовательность. А его профессионализм определяется способностью коллектива самостоятельно выполнять задачи руководителя, который по роду своей деятельности и исторически сложившейся российской традиции должен быть ближе к начальству (царю-батюшке).

Оценивая важность предложенных характеристик руководителя, приоритетным, по мнению респондентов, оказались законопослушность (85,8% респондентов), возраст (71,5% респондентов) и гражданство Российской Федерации (68,6% респондентов). Такую характеристику как «Пол» отметили лишь 24% респондентов. (Рисунок 2)

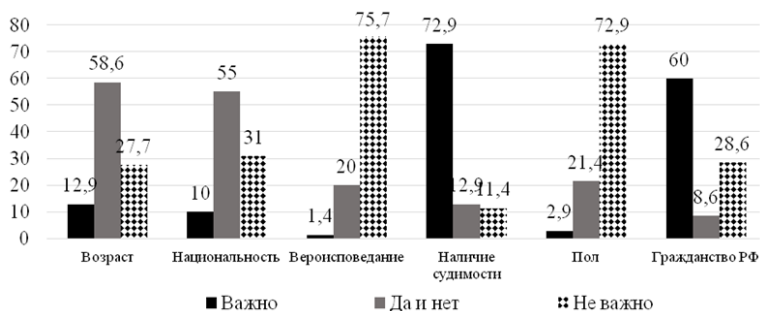


Рисунок 2. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Оцените важность для Вас следующих характеристик руководителя (в % от общего числа опрошенных)

Оценка деятельности руководителя состоялась по следующим критериям:

— выявление наиболее эффективного способа принятия решения руководителем (61,4% респондентов проголосовали за совещание с подчиненными и обсуждение вопросов коллективно) (Рисунок 3);

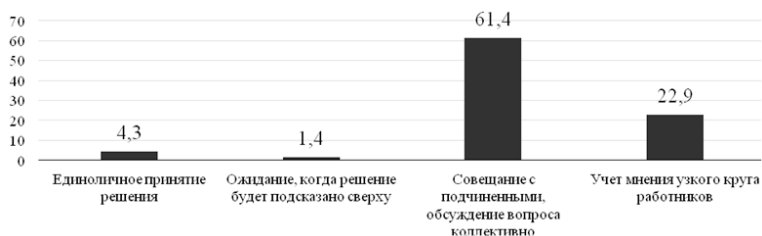


Рисунок 3. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ниже перечислены способы принятия решения руководителем. Оцените, какое из них на Ваш взгляд наиболее эффективно (в % от общего числа опрошенных)

— определение наиболее эффективного способа взаимодействия руководителя с подчиненными при принятии решений и их выполнении (90% респондентов назвали необходимость развивать самостоятельность подчиненных, предоставляя им достаточную свободу) (Рисунок 4);

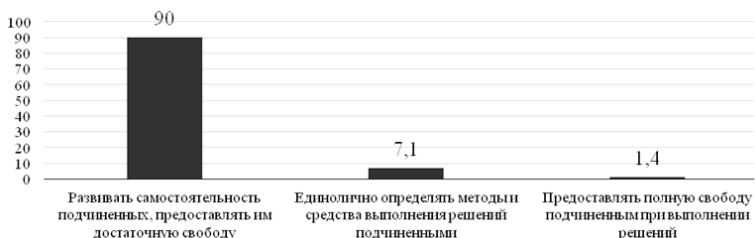


Рисунок 4. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ниже перечислены способы взаимодействия руководителя с подчиненными при принятии решений и их выполнении. Оцените, какое из них на Ваш взгляд наиболее эффективно (в % от общего числа опрошенных)

— выбор эффективной формы взаимодействия руководителя с подчиненными (50% респондентов заявили о важности поддержания чисто деловых отношений) (Рисунок 5);

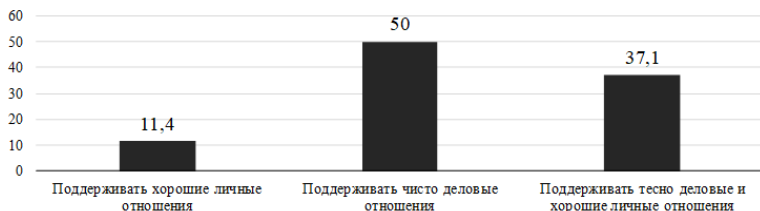


Рисунок 5. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ниже перечислены формы взаимодействия руководителя с подчиненными. Оцените, какая из них на Ваш взгляд наиболее эффективна (в % от общего числа опрошенных)

— фиксирование эффективных методов стимулирования руководителем подчиненных (77% респондентов высказались за необходимость использования в равной мере как поощрения и одобрения, так и критики, и наказания) (Рисунок 6).

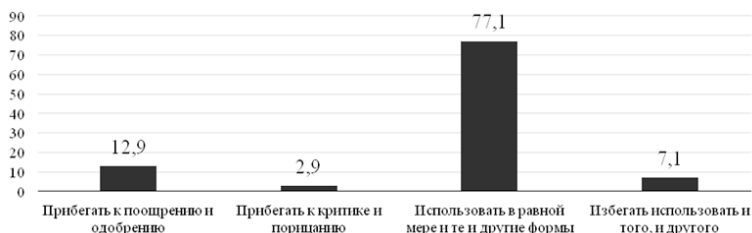


Рисунок 6. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ниже перечислены методы стимулирования руководителем подчиненного. Оцените, какое из них на Ваш взгляд наиболее эффективно (в % от общего числа опрошенных)

Далее респондентам было предложено проанализировать управленческое решение руководителя, которое он вынужден был принимать в сложной ситуации при неблагоприятных условиях при сопротивлении со стороны подчиненных. Причем задача была оценить ситуацию как с успешной реализацией решения руководителя, так и ситуацию, в которой руководитель не смог реализовать свое решение. Полученные данные дают основания утверждать следующее:

- 1) Наиболее важной проблемой является поддержание дисциплины (65% респондентов).
- 2) Самый эффективный метод, используемый руководителем для решения конфликта, — личный пример

(50% респондентов), который позволил руководителю практически полностью достигнуть цели (64% респондентов).

3) Успешность или неспособность реализовать управленческое решение не находится в прямой зависимости от пола, возраста и опыта руководителя.

Результаты нашего исследования еще раз подтверждают мнение ведущих специалистов предприятий РКП, которые на вопрос о том, что необходимо для того, чтобы сотрудник мог сделать карьеру на предприятии, выделили три позиции:

- знания (профессиональная компетентность),
- время (опыт профессиональной деятельности в данной области, а не случайное назначение на данную должность),
- авторитет (способность вести за собой людей, создавать благоприятные взаимоотношения в коллективе).

Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell, убежден, что «успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы». На практике интегрировать и регулировать социально-трудовые отношения между работником и работодателем предприятия должен Коллективный договор как форма взаимодействия работодателя с трудовым коллективом в интересах компании. Несмотря на то, что ст.40 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечивает законодательное право Коллективного договора, который должен регулировать отношения по социальному партнерству, на самом деле большинство Коллективных договоров не заявляют о возможности реального участия сотрудников в управлении предприятием. И это

неслучайно, так как Российское законодательство по данным вопросам находится в стадии формирования, и права трудовых коллективов в управлении организациями весьма ограничены. Тем не менее ст. 52 и 53 ТК РФ предусматривают некоторое участие работников в управлении организацией (непосредственно или через свои представительные органы). В соответствии с ними основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников данной организации;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Кроме того, представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

На практике это сводится лишь к консультациям, в ходе которых «Работодатели при принятии локальных нормативных актов **учитывают** мнение Профсоюзного комитета» — единственного представителя прав и интересов всех работников Предприятия по всем социально-правовым вопросам.

Для усовершенствования системы управления на предприятиях РКП необходимо обратиться к богатому европейскому опыту по привлечению сотрудников к участию в принятии решении реальных производственных задач¹. Многолетняя практика деятельности производственных советов на предприятиях ФРГ, которые выбирают все работники наемного труда независимо от их профсоюзной принадлежности. Создаются они на всех предприятиях с числом занятых не менее пяти человек².

Безусловно, такая организация работы рассматривается как важный элемент структурных перемен, демократизирующих управление, цель которых — достижение максимальной производительности труда квалифицированных работников.

¹ Конти Т., Кондо Е., Ватсон Г. / пер. с англ. Роскина А. Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. 511 с.

² Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М.: «Статус», 2012.

Глава 5. Влияние гендерного фактора на управленческую мотивацию на предприятиях РКП

В современной российской экономике постоянно происходят объективные процессы развития, которые приводят к переустройству общества, требуют формирования новых подходов к организации предприятий. Данная тенденция не может не привести к переосмыслению управленческих процессов, к поиску новых форм взаимодействия руководства и сотрудников. Социология управления как часть общей социологии изучает систему и процессы управления, формирующиеся в современном обществе, закономерности социального поведения в системах и процессах управления. В этой связи хочется обратиться к материалам IX Грушинской международной социологической конференции «Социальная инженерия: как социология меняет мир», март 2019 года, в рамках которой ВЦИОМ предоставил интересные результаты последнего социологического исследования. В целом по стране 48% респондентов с беспокойством и тревогой думают о своем будущем. 84% опрошенных утверждают, что сегодня в России трудно добиться успеха, и граждане не имеют равных возможностей для достижения успеха (73% респондентов). Среди основных препятствий на пути к успеху являются административные барьеры и коррупция (53% респондентов), а также плохие экологические условия и бедность населения (35% респондентов). Несмотря на постоянные утверждения в средствах массовой информации о том, что жизнь в России с каждым днем становится лучше, анализ ответов респондентов на вопрос «Хотели бы они уехать за границу на постоян-

ное место жительства» за последние три года (2017, 2018, 2019) ставит не точку, а огромный вопросительный знак (Рисунок 7). Более половины респондентов в возрасте от 18 до 24 лет (54%) и около трети в возрасте 25—34 (30%) ответили «скорее да». Это в два раза больше по сравнению с 2017 годом, и речь идет о молодых специалистах!

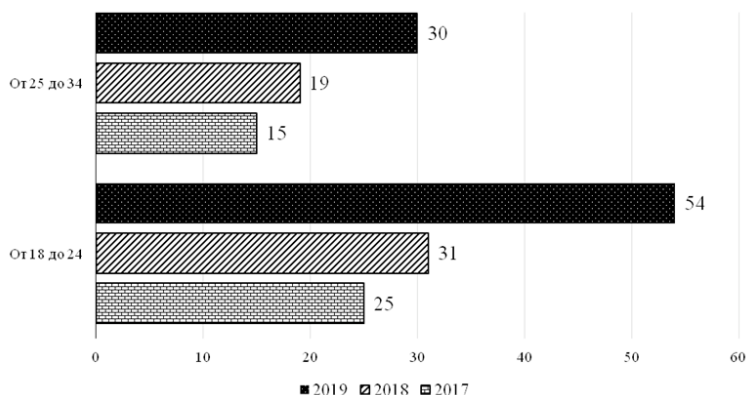


Рисунок 7. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы уехать за границу на постоянное место жительства? (в % от общего числа опрошенных)

Интерес представляют ответы граждан России на вопрос о том, что для них в первую очередь является показателем того, что человек является успешным (Рисунок 8). Жизнеутверждающей является первая позиция, где приоритетной составляющей является семья, дети, внуки. А на втором месте, по мнению россиян, (35% респондентов) находится работа, которая приносит удовольствие.

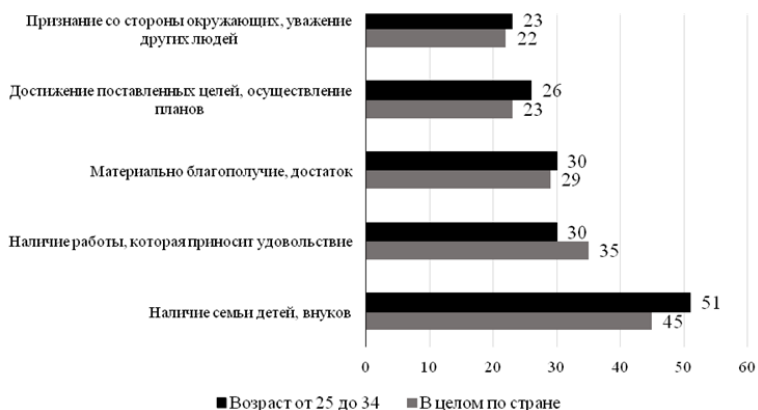


Рисунок 8. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Иерархия жизненных целей (в % от общего числа опрошенных)

Результаты нашего исследования, проведенного на предприятиях РКП, показали, что подавляющее большинство (80% респондентов) удовлетворены своей работой (Рисунок 9).

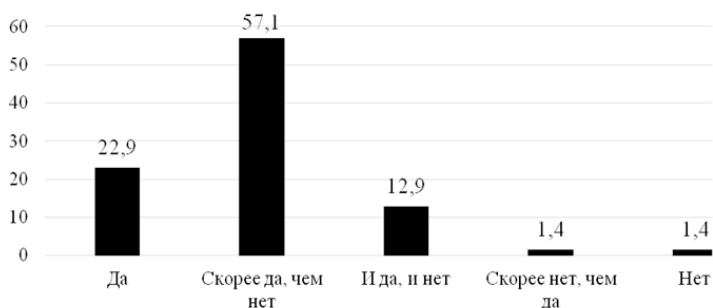


Рисунок 9. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Удовлетворены ли Вы своей работой? (в % от общего числа опрошенных)

При этом гендерный показатель симметричен: 81% удовлетворенных своей трудовой деятельностью у респондентов женского пола и 77% у респондентов мужского пола (Рисунок 10).

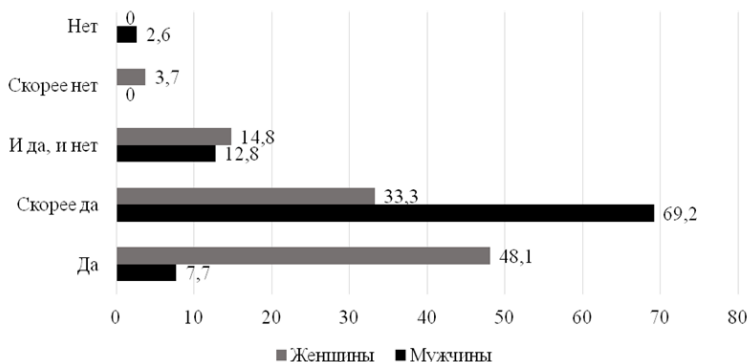


Рисунок 10. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Удовлетворены ли Вы своей работой? (в % от общего числа опрошенных)

Важным показателем отношения сотрудников предприятий к своей трудовой деятельности является ответ на вопрос об ее успешности. Подавляющее большинство респондентов (87%) считают ее успешной, только 4,3% респондентов дали отрицательный ответ (Рисунок 11).

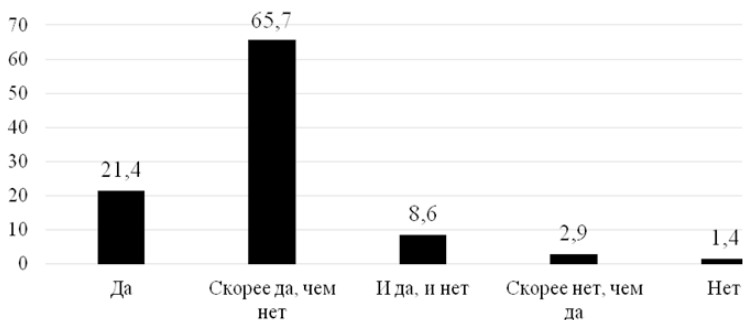


Рисунок 11. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы свою трудовую деятельность успешной? (в % от общего числа опрошенных)

Высокие показатели мы наблюдаем здесь у каждой из гендерных групп: 88% респондентов женского пола и 85% респондентов мужского пола оценивают свою работу как успешную (Рисунок 12).

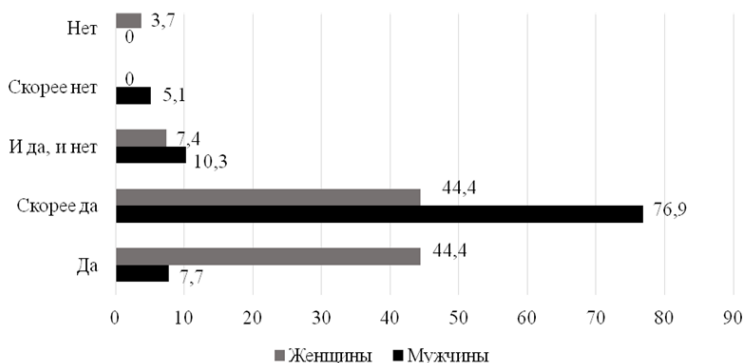


Рисунок 12. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы свою трудовую деятельность успешной? (в % от общего числа опрошенных)

Таким образом, есть основания утверждать, что на данных предприятиях сотрудникам созданы условия для успешной реализации своего права на труд.

Как уже говорилось выше, одной из задач нашего социологического исследования было получить результаты самооценки сотрудниками своих профессиональных возможностей на предприятии. Анализируя вопрос о возможности стать более квалифицированным специалистом в своей профессии, как опрошенные мужчины, так и опрошенные женщины видят для себя перспективу повышения профессиональной квалификации. Это 86% опрошенных (Рисунок 13).

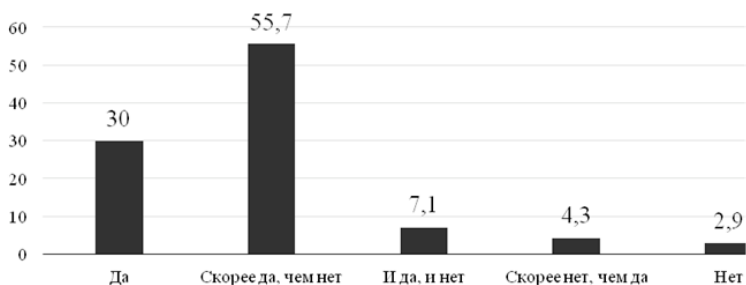


Рисунок 13. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя перспективы повысить квалификацию, стать более квалифицированным специалистом? (в % от общего числа опрошенных)

Среди них 92% респондентов мужского пола и 82% респондентов женского пола (Рисунок 14).

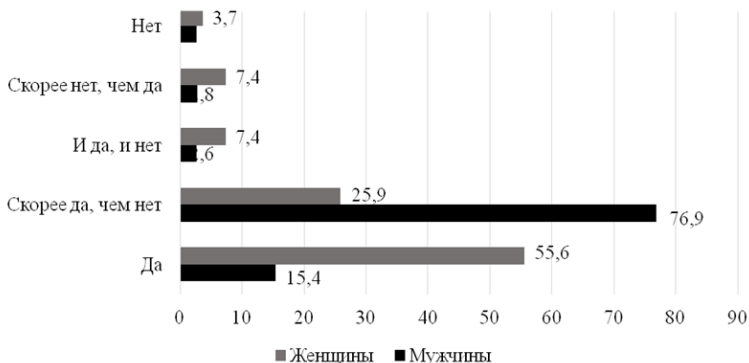


Рисунок 14. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя перспективы повысить квалификацию, стать более квалифицированным специалистом? (в % от общего числа опрошенных)

Более того, желание пройти обучение управлению, руководством коллектива для последующего карьерного роста в должности руководителя продемонстрировало 83% респондентов (Рисунок 15).

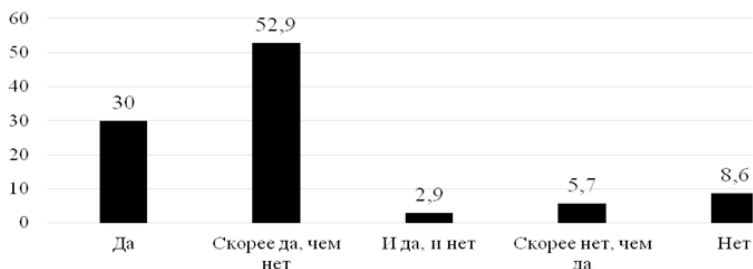


Рисунок 15. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы пройти обучение, переподготовку по вопросам управления, руководства коллективом для последующего карьерного роста в должности руководителя? (в % от общего числа опрошенных)

Как видно из нижеприведенного графика, о такой готовности заявили 95% респондентов-мужчин и 63% респондентов-женщин. (Рисунок 16). Данные показатели еще раз подтверждают высокий потенциал сотрудников предприятий РКП.

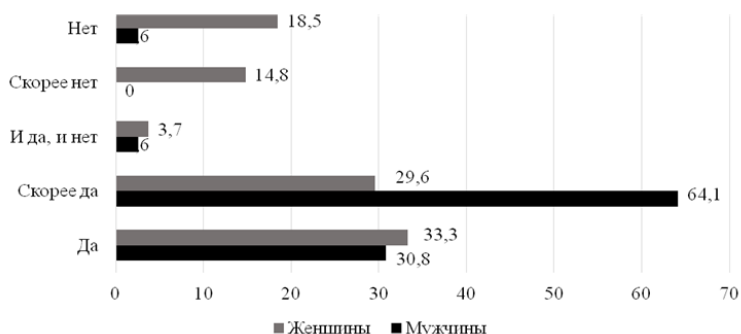


Рисунок 16. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы пройти обучение, переподготовку по вопросам управления, руководства коллективом для последующего карьерного роста в должности руководителя? (в % от общего числа опрошенных)

Готовность к профессиональному и карьерному росту прекрасная перспектива для повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий. Однако при оценке личных качеств на вопрос считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми, 42,9% респондентов дали отрицательный ответ (Рисунок 17).

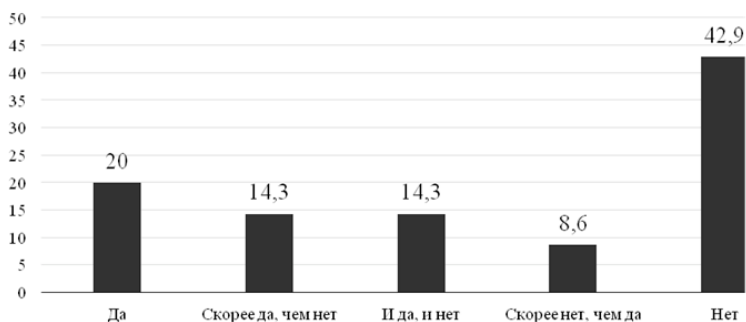


Рисунок 17. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми? (в % от общего числа опрошенных)

При этом положительный ответ дали более половины опрошенных женщин (52%) и только четверть опрошенных мужчин (26%) (Рисунок 18).

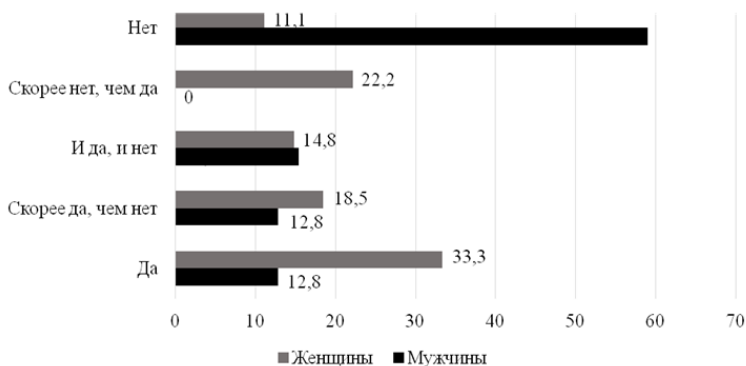


Рисунок 18. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми? (в % от общего числа опрошенных)

Если в среднем по выборке считают себя лидером 34,4% (Рисунок 17), то только 23% респондентов (Рисунок 19) видят реальную возможность стать руководителем или занять руководящую должность на предприятии. Отрицательный ответ дали 27% респондентов, почти половина опрошенных сотрудников не уверена в том, что такая перспектива возможна на предприятии (48,6% респондентов).

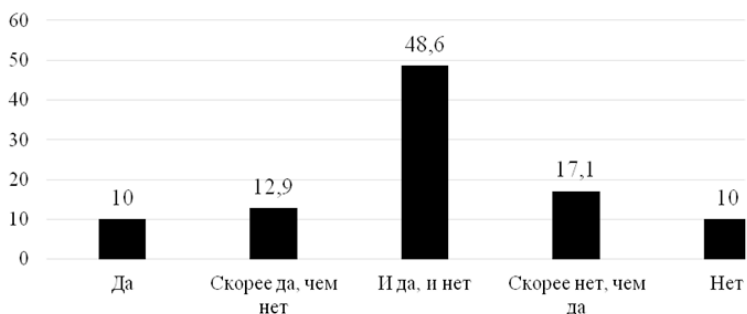


Рисунок 19. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность? (в % от общего числа опрошенных)

Принимая во внимание гендерный показатель, мы наблюдаем следующую картину. Видят возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность только 29,6% женщин-респондентов и 30,5% мужчин-респондентов. При этом отрицают такую возможность 51,8% женщин и 16,3% мужчин. Последняя гендерная группа продемонстрировала высокую неуверенность в данной перспективе (64,1% опрошенных мужчин) (Рисунок 20).

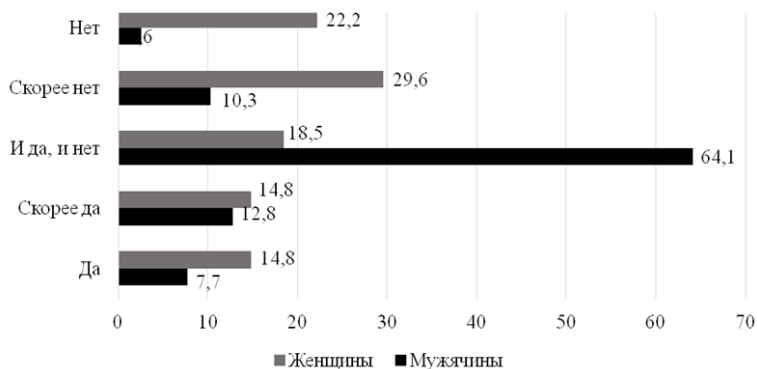


Рисунок 20. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность? (в % от общего числа опрошенных)

Представляет интерес ответ респондентов на вопрос о желании быть вовлеченными в процесс принятия критичных для предприятия решений на регулярной основе. Положительный ответ дали 30% респондентов. Это важная цифра, так как контингент участников опроса дает основание еще раз убедиться в адекватной оценке ими своих желаний и возможностей. Известно, что участие в принятии решений подразумевает и ответственность, которую человек на себя принимает за данное решение. 58% опрошенных не изъявили желания брать на себя такую ответственность (Рисунок 21).

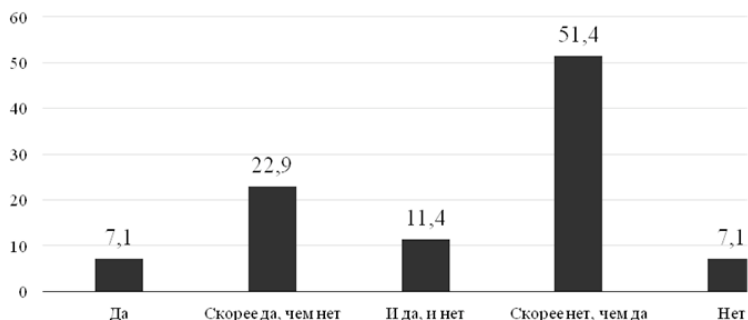


Рисунок 21. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы, чтобы Вас вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе? (в % от общего числа опрошенных)

Здесь мы опять наблюдаем более высокую активность женщин. Результаты опроса показывают, что почти в два раза больше женщин выразили желание участвовать в принятии критичных для предприятий решений на регулярной основе (41% респондентов женского пола и 26% респондентов мужского пола), а отрицательно на данный вопрос ответили 64,1% мужчин-респондентов и 44,4% женщин-респондентов (Рисунок 22).

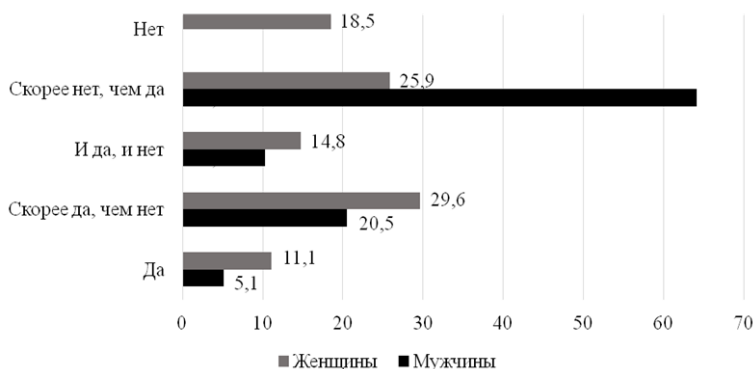


Рисунок 22. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы, чтобы Вас вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе? (в % от общего числа опрошенных)

Таким образом, имея большой интерес к получению знаний в области управления кадрами, работники предприятий имеют низкую управленческую мотивацию, не видя для себя перспективы занять руководящую должность на предприятии. Обратим внимание еще на тот факт, что около трети респондентов (28,6%) имеет опыт работы на этих предприятиях от 6 до 10 лет (Рисунок 23).

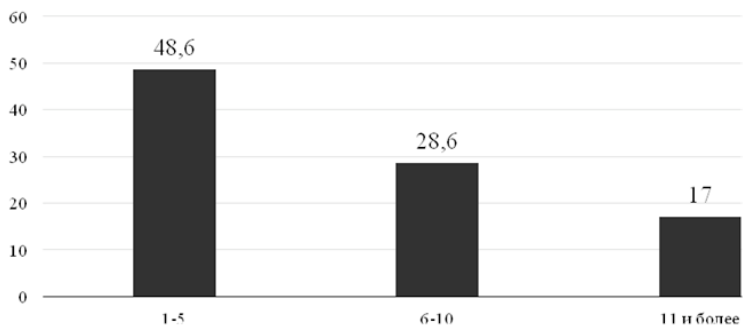


Рисунок 23. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Сколько лет Вы работаете на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

А высшее образование имеют более половины опрошенных (52,8%) (Рисунок 24).

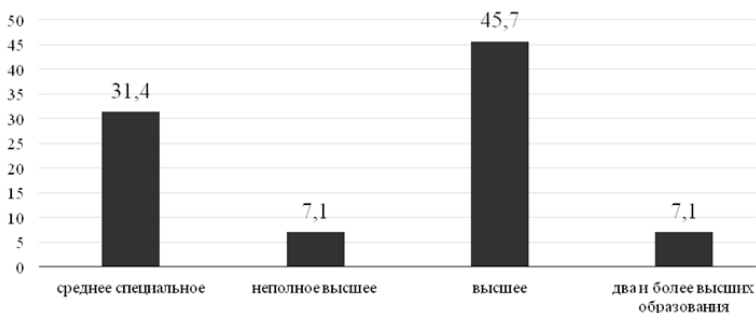


Рисунок 24. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ваш уровень образования? (в % от общего числа опрошенных)

Результаты нашего исследования дают основания

констатировать тот факт, что, демонстрируя высокую профессиональную активность, готовность участвовать в принятии ключевых решений на предприятии (41% женщин-респондентов и только 26% мужчин-респондентов), вести за собой людей (52% женщин-респондентов и 26% мужчин-респондентов) женщины не ощущают возможность занимать руководящие должности (51,8% опрошенных). Таким образом, налицо недостаток факторов для формирования и реализации социального потенциала женщин, для осознания ими реальной возможности влиять на карьерный рост, на участие в принятии важных решений для эффективной работы предприятия.

В рамках данного исследования важно было выявить готовность сотрудников предприятий возглавить самостоятельный проект. В целом интерес к руководству самостоятельным проектом выразили 70% респондентов (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: «Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии?») (Рисунок 25).

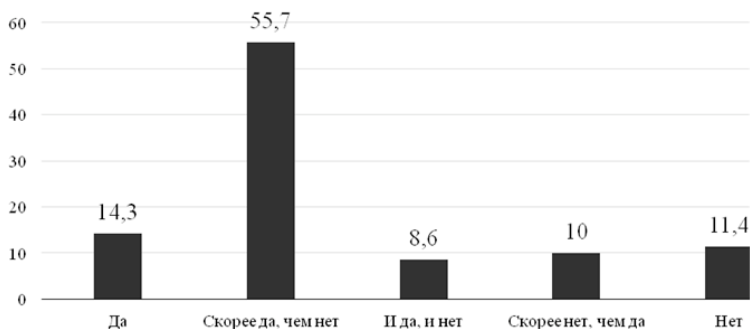


Рисунок 25. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

Более того, около половины опрошенных женщин (48,1%) реально заинтересованы в возможности самостоятельно возглавить проект на предприятии (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» респондентов женского пола на вопрос: «Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии?») (Рисунок 26).

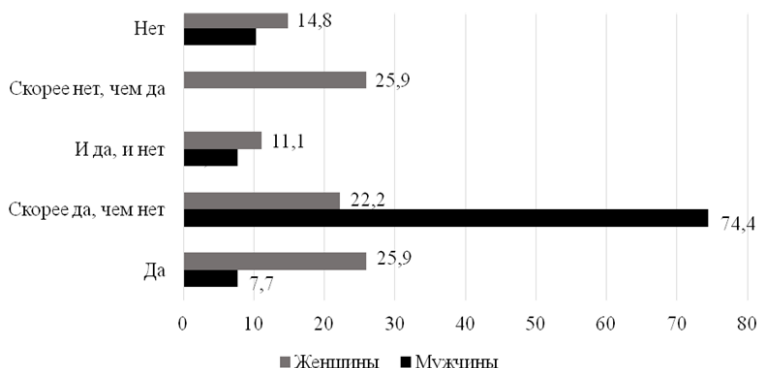


Рисунок 26. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

Возвращаясь к результатам опроса, проведенного ВЦИОМ, обратим свое внимание на ответ, полученный на вопрос о том, что помогает людям добиться успеха в современном мире. Более трех четвертей респондентов (79%) утверждают, что это личные качества человека, а именно, его образование и стремление к поставленной цели. Современные социологи, оценивая человеческий капитал нашей страны, говорят о его социологическом разнообразии, выделяя 4 группы:

- люди проектов;
- люди службы;

- люди дела;
- люди повседневности.

В нашем исследовании нас интересуют первые три группы. По предоставленным результатам опроса ключевой мотивацией для них являются достигнутый **успех**, **служебный рост** и **оценки** работы соответственно.

При проведении нашего исследования сотрудникам предприятий РКП было предложено оценить свои предпочтения в коммуникации. Тест-опрос показал, что

- около половины респондентов (45,7%) имеют стремление к изучению людей и установлению знакомств;

- абсолютное большинство опрошенных (91,4%) легко устанавливают контакт с людьми, которые значительно старше их по возрасту;

- почти три четверти респондентов (70%) часто оказываются в центре внимания своих товарищей;

- подавляющее большинство опрошенных (84,3%) часто в решении важных дел принимают инициативу на себя;

- подавляющему большинству респондентов (80%) часто удается склонить большинство своих товарищей к принятию их мнения;

- три четверти опрошенных (74,3%) любят заниматься общественной деятельностью.

Данные результаты, конечно же, не являются гарантом того, что перед нами талантливые управленцы. Но с другой стороны, мы так никогда об этом не узнаем, если не дадим им шанс продемонстрировать их выдающиеся качества на практике, решая поставленную производственную задачу или возглавляя новый проект.

Таким образом, анализируя как первичные, так и вторичные данные, мы видим готовность сотрудников к реальному участию в принятии управленческих решений на своих предприятиях. Для этого у них есть до-

стойное образование, действительные стремления к профессиональному росту, желание повышать свою квалификацию, вести за собой людей, участвовать в решении важных производственных вопросов. Однако на сегодняшний день отсутствуют реальные механизмы для практической реализации данных предпосылок.

Глава 6. Направления повышения управленческой мотивации на предприятиях РКП

Рассматривая вопрос гендерного неравенства на предприятиях РКП, автор приходит к выводу о том, что оно оказывало и, к сожалению, продолжает оказывать влияние на формирование норм и установок в данной корпоративной культуре, которые сдерживают ее современное развитие и тем самым снижают степень вовлеченности сотрудников.

Женщины долго добивались своей социальной значимости и независимости. Мы уже привыкли к слову «эмансипация», и сегодня никого не удивляют женщины — врачи, политики, военные. На первый взгляд кажется, что в современном мире нет никаких препятствий, тем не менее только редкая женщина отважится принять решение о том, чтобы пойти в политику или стать директором крупного предприятия или компании.

Анализируя эту проблему в мировом масштабе, необходимо сказать о том, что важный шаг в достижении равноправия для женщин был сделан 18 декабря 1979 года. В этот день Генеральная Ассамблея ООН приняла Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. На основании этого документа 165 государств обязаны обеспечивать равенство между мужчинами и женщинами в общественной, культурной, экономической, политической и социальных сферах в соответствии с международным правом.

На рубеже XX — XXI веков женщины стали играть более заметную роль в политической жизни мира, отдельных стран и народов. И, безусловно, это является свиде-

тельством дальнейшей эмансипации женщин. Многие считают, дискриминация — это явление естественное, связанное прежде всего с биологической сущностью женщины, которая значительно ограничивает ее социальную активность. Однако в Швеции женщина может стать депутатом парламента и иметь при этом троих-четверых детей, которые посещают детский садик, где в группе не 20—25 человек, а 5—6¹. Более того, в шведском парламенте есть специальная комната для кормящих матерей. А в Финляндии, где Президента выбирают каждые 6 лет и не более, чем на два срока, с 2000 по 2012 год Президентом был женщина Тарья Халонен. Там не редкость женщина премьер-министр или мэр. И главная государственная задача, которую ставит перед собой и реализует на практике правительство, — это благосостояние каждого жителя страны. А из истории мы знаем, что еще чуть более 100 лет назад Финляндия была слабым неразвитым придатком Российской Империи.

Существует еще одно интересное исследование, о котором хотелось бы рассказать. Есть известная ассоциация независимых исследовательских агентств *Gallup International/WIN*, которая объединяет 77 компаний и осуществляет независимые опросы почти в 100 странах мира. Они проводят соцопросы, в том числе и во время президентских и парламентских предвыборных кампаниях. Существуют различные международные проекты, в рамках которых проводятся эти исследования. Так, например, в процессе ежегодного опроса «Глобальный Барометр Надежды и Отчаяния» респондентам во всем мире было предложено ответить на вопрос о возможном

¹ URL: http://romir.ru//studies//547_13940496000/

влиянии женщин на политические процессы. Был задан вопрос: «Если бы число женщин в политике увеличилось, сделало бы это мир лучше или хуже?» В опросе участвовало 70 тысяч человек из 65 стран мира. 34% (это треть) считает, что мир станет лучше, если в политике будет больше женщин. Противоположной точки зрения придерживается всего 17% (вдвое меньше). 41% (четверо из 10) полагают, с увеличением числа женщин-политиков глобально в мире ничего не изменится. 8% респондентов не смогли ответить на этот вопрос. Рассматривая цифру 41%, важно сказать, что 52% из этого числа респондентов — жители Западной Европы. Скорее всего, такие результаты можно объяснить тем, что здесь давно решены все вопросы гендерного равноправия, и поэтому жители этих стран уже не видят каких-либо кардинальных изменений, которые могли бы осуществить женщины, которых и так достаточно в европейской политике. И это подтверждают следующие цифры. Во Франции такой вариант ответа дали 50% респондентов, в Австрии — 52%, в Германии — 61%, в Великобритании — 55%, в Литве — 58%, в Дании — 58%, в Швейцарии — 51%.

Какова же ситуация в России? Треть наших граждан (34%) считают, что женщины-политики могут сделать мир лучше, более четверти полагают (28%), что с увеличением доли женщин в политике ничего не изменится, 17% россиян затруднились ответить на данный вопрос. Но вот еще одна цифра. Каждый пятый опрошенный (22%) опасается ухудшений.

Подводя итог, можно сказать, что жители планеты оптимистично высказываются относительно идеи увеличения числа женщин в политике. Более того, три четверти респондентов уверены, что «прекрасный пол» не сделает мир хуже. Президент исследовательского холдинга Ромир и директор-координатор *Gallup International/WIN* по России, СНГ и Восточной Европе

считает, что «на политических весах — это очень значимый показатель».

Возвращаясь к вопросу управленческой мотивации на предприятиях РКЦ, необходимо сказать, что только паритетное участие двух гендерных групп в принятии ключевых производственных и управленческих решений может гарантировать их эффективную реализацию. Результаты изучения опыта работы парламентов разных стран с разным гендерным представительством в них показали, что, когда в составе управленческого аппарата более 20% женщин, законодатели начинают разрабатывать законопроекты в интересах детей. Если процент женщин около 30, утверждаются законы и государственные программы, направленные на решение женских вопросов. А при паритетном участии мужчин и женщин в структурах государственной власти принимаются ответственные политические, социальные, экономические решения, которые способствуют стабильному развитию страны.

Таким образом, одним из условий преодоления гендерного неравенства в сфере управления на предприятиях РКП является повышение управленческой мотивации сотрудников. В связи с этим есть основания предложить следующие приоритетные направления повышения мотивации к управлению сотрудниками РКП, которые нашли свое отражение в предложенной концепции:

1. Разработать положение о Производственных Советах для привлечения опытных и заинтересованных сотрудников к участию в анализе производственных задач, определении возможных путей их выполнения и принятии производственных и управленческих решений с обязательной гарантией пропорциональных гендерных квот.

2. Организовать переподготовку сотрудников кадровых служб по программе качественной оценки личной мотивации сотрудников, которая поможет грамотно

спланировать данный процесс на предприятиях с целью

- а) определить общие проблемы трудовой мотивации,
- б) выявить сотрудников, ориентированных на успех предприятия, обладающих соответствующей профессиональной подготовкой и готовых участвовать в принятии управленческих решений и брать на себя ответственность за осуществление поставленных задач.

3. Сотрудникам кадровых служб, на основе изученных современных технологий, организовать и провести качественную оценку персонала с использованием различных методик для выявления наиболее мотивированных, стремящихся к лидерству, грамотных и опытных сотрудников предприятия для выдвижения их кандидатур к участию в конкурсе на членство в Производственных Советах.

4. Администрации предприятий организовать проведения конкурса среди сотрудников предприятия на участие в работе Производственных Советов в формате, предложенном работниками кадровых служб, учитывая принцип гендерной справедливости.

5. Руководителям соответствующих подразделений или специалистам, уполномоченных Положением о Производственных Советах, вести мониторинг деятельности Производственных Советов, наблюдая, анализируя и делая заключения об эффективности их работы.

6. Обеспечить социологическое сопровождение деятельности Производственных Советов.

Заключение

Ракетно-космическая промышленность (РКП) — важнейшая отрасль в экономике Российской Федерации, которая является стратегической, так как призвана обеспечивать безопасность нашего государства. Однако современное ее состояние довольно противоречиво. С одной стороны, это наукоемкое, инновационное, высокотехнологичное направление, имеющее серьезную поддержку как законодательную, так и финансовую со стороны государства, а с другой стороны, эта отрасль промышленности, которая за последнее время серьезно подорвала авторитет и имидж страны на мировой арене. Многочисленные государственные комиссии в качестве основной причины череды неудачных запусков, аварий, финансовых злоупотреблений называют человеческий фактор, который выражается в неверно принятых решениях, нарушениях в системе контроля, снижении уровня квалификации, ответственности и нравственности, разбалансированной системы управления.

14 января 2014 года Президент Российской Федерации подписал «Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года», документ, разработка которого была вызвана «необходимостью обеспечения эффективного использования отечественного космического потенциала в интересах развития Российской Федерации»¹.

¹ [1] Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации эко-

В настоящий период в условиях кризисного положения дел как в отрасли (частая смена Генеральных Директоров, заместителей директоров ведущих предприятий РКП), так и в целом по стране, вопрос мотивации сотрудников предприятий приобретает особую актуальность. Более того, возникает необходимость индивидуальной мотивации персонала, принимая во внимание личностные и социальные особенности и потребности каждого сотрудника. Нет сомнений в том, что решение данной задачи поможет стабилизировать и всю систему управления. Многочисленные исследования показывают, что такой стимулирующий фактор, как заработная плата, не является приоритетным, ключевыми факторами стали достигнутый успех, служебный рост и оценка трудовой деятельности. Трансформация потребностей современного человека, его более высокий уровень образования требуют индивидуального подхода для обеспечения его развития и эффективного использования профессионального потенциала сотрудников предприятия, так как это будет способствовать успешной деятельности как предприятия, так и отрасли в целом.

Современное постиндустриальное общество требует от руководителей постоянно следить за тем, чтобы система мотивации соответствовала уровню развития организации, именно при таком условии мотивация может стать важнейшим инструментом развития предприятия, пробуждая и реализуя новые мотивационные силы, выявляя потенциальных лидеров, стимулируя их стремиться к достижению целей, которые позволят им поверить в свои силы и обеспечить динамику развития предприя-

номики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года (утв. Президентом РФ 14 января 2014 г. № Пр-51).

тия. Таким образом, решающее значение имеет то, какие методы управления и какую систему мотивации персонала руководители будут применять на своих предприятиях.

Решения и постановления правительства, личная заинтересованность Президента страны говорят о том, что Россия не собирается уступать мировых лидирующих позиций в ракетно-космической отрасли. Мы много слышим о том, что разрабатываются принципиально новые стратегии и интересные проекты для укрепления наших позиций на мировой арене в этой области. Но все это невозможно осуществить, если не будет действительно увлеченных, грамотных и опытных специалистов, которым необходимо будет реализовывать государственную программу исследования космоса, обеспечивающую национальную безопасность России и являющейся стратегическим направлением государственной социальной политики также.

Еще одним важным аспектом системы управления на предприятиях РКП является заинтересованность и способность удержать квалифицированный персонал, несмотря на не очень высокий уровень заработной платы. В этой связи крайне важным считаем создавать условия для возможности реализации высших потребностей сотрудников, предоставляя реальную возможность участия в управлении, то есть в подготовке и принятии управленческих решений.

К сожалению, российская практика при любом неверно принятом коллегиальном решении искать ответственное лицо («крайнего») для вынесения порицания не способствует тому, что руководитель готов реально принимать к исполнению мнение большинства. А ведь в некоторых европейских странах, где развитие системы вовлечения сотрудников в управление является ведущей тенденцией со второй половины XX века, суще-

ствует правовая основа участия работников в управлении. Например, в 1951 году в Германии был принят «Закон о содетерминации», с 1976 года в Швеции существует «Закон о совместном регулировании трудовой деятельности», а в Норвегии «Закон о представительстве в управлении производством».

Известен нетрадиционный подход японского менеджмента к процедуре принятия решений. Они уверены в том, что групповая компетентность в любом случае превышает индивидуальную компетентность. В связи с этим японский менеджмент является ярким примером демократичного подхода к управлению. Это — консенсус, коллегиальное решение, которое является окончательным, и никто не может наложить свое право вето. Такая система имеет существенное преимущество: решение не навязывается «сверху», игнорируя мнение реальных исполнителей, тем самым лишая их мотивации. Безусловно, это система управления высокого ранга, построенная на групповой сплоченности коллектива, которая невозможна в российском обществе не только из-за нестабильности в экономике страны. Хотя на предприятиях, где сформирована корпоративная культура, существуют традиции и устойчивые ценности, такой подход мог бы способствовать и реальной вовлеченности квалифицированных специалистов и эффективной деятельности предприятия. Так как обычная трудовая деятельность превращается в увлекательный сложный творческий процесс, в котором могут участвовать инициативные, ответственные работники, стремящиеся реализовать не только свои материальные потребности, но и духовные.

Проанализировав мировую практику в данном вопросе, на наш взгляд наиболее перспективной идеей для нашего государства и предприятий РКП в частности может быть создание производственных советов (по опыту

ФРГ) для участия квалифицированных, инициативных и опытных членов коллектива в управленческом процессе на предприятии. Возможно участие и всех заинтересованных сотрудников предприятия в подготовке управленческих решений. Например, на первом этапе внесения предложений по предлагаемому решению. Далее работа по выработке альтернативных вариантов решений, выбор окончательного решения и принятие его должно осуществляется производственными советами. Важным аспектом должно быть обязательное исполнение принятого решения. Такое участие сотрудников в подготовке и принятии управленческих решений способствует:

- 1) применение накопленного большого опыта сотрудников в обсуждении проблем;
- 2) увеличению количества предложенных альтернативных вариантов решений;
- 3) улучшению качества принимаемых управленческих решений.

Производственные советы должны заниматься внутренними проблемами предприятия. Профсоюзы же наделены полномочиями заключать отраслевые (тарифные) соглашения. Такое разграничение полномочий дает очень эффективные результаты.

К сожалению, руководитель часто не готов на совместную деятельность с подчиненными «на равных», так как коллектив воспринимается им только как группа подчиненных. И это мешает вырабатывать современные модели взаимодействия. Трудовой Кодекс Российской Федерации предусматривает участие сотрудников в разработке и принятии коллективных договоров, обсуждать вопросы о работе организации, получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Но на современном этапе этого недостаточно. Нужны эффективные инструменты

кадровой политики. Одним словом, необходима разработка модели повышения степени вовлеченности сотрудников в процесс управления на предприятии.

Анализ результатов проведенного исследования дает основание сформулировать рекомендации по привлечению сотрудников предприятий РКП к принятию управленческих решений для усиления и углубления их мотивации к трудовой деятельности.

На отраслевом уровне:

- обеспечить разработку стратегии развития новой кадровой политики на предприятиях отрасли, делая акцент на развитие социального капитала и человеческого ресурса;

- разработать Положение о производственных советах для привлечения заинтересованных и опытных сотрудников предприятия к участию в принятии управленческих решений;

- повышать авторитет сотрудников РКП, доверяя им участие в разработке и реализации различных проектов, связанных с их профессиональной деятельностью, активно использовать систему материального стимулирования активных и квалифицированных специалистов.

На уровне предприятий:

- на основе анкетирования и качественной оценки персонала выявлять работников, склонных и стремящихся к лидерству;

- на конкурсной основе привлекать их к участию в работе производственных советов;

- поддерживать и развивать деятельность производственных советов;

- организовывать переподготовку сотрудников кадровых служб по программе качественной оценки личной мотивации.

Среди них 92% респондентов мужского пола и 82% респондентов женского пола (Рисунок 14).

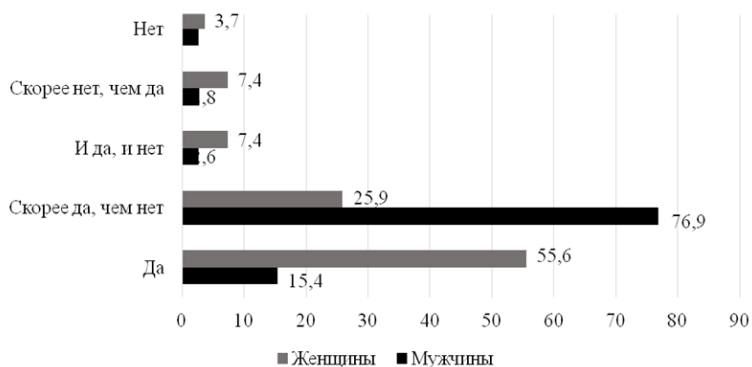


Рисунок 14. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя перспективы повысить квалификацию, стать более квалифицированным специалистом? (в % от общего числа опрошенных)

Более того, желание пройти обучение управлению, руководством коллектива для последующего карьерного роста в должности руководителя продемонстрировало 83% респондентов (Рисунок 15).

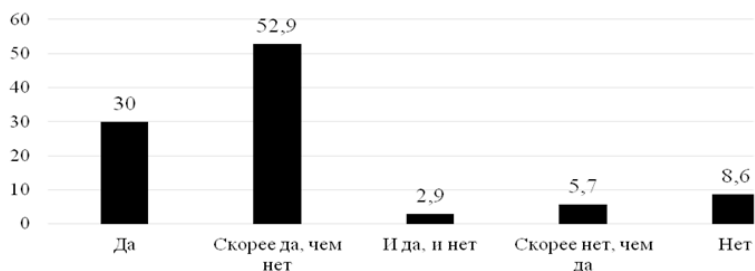


Рисунок 15. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы пройти обучение, переподготовку по вопросам управления, руководства коллективом для последующего карьерного роста в должности руководителя? (в % от общего числа опрошенных)

Как видно из нижеприведенного графика, о такой готовности заявили 95% респондентов-мужчин и 63% респондентов-женщин. (Рисунок 16). Данные показатели еще раз подтверждают высокий потенциал сотрудников предприятий РКП.

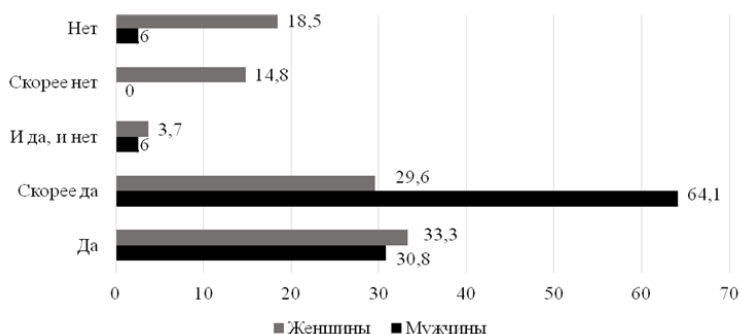


Рисунок 16. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы пройти обучение, переподготовку по вопросам управления, руководства коллективом для последующего карьерного роста в должности руководителя? (в % от общего числа опрошенных)

Готовность к профессиональному и карьерному росту прекрасная перспектива для повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий. Однако при оценке личных качеств на вопрос считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми, 42,9% респондентов дали отрицательный ответ (Рисунок 17).

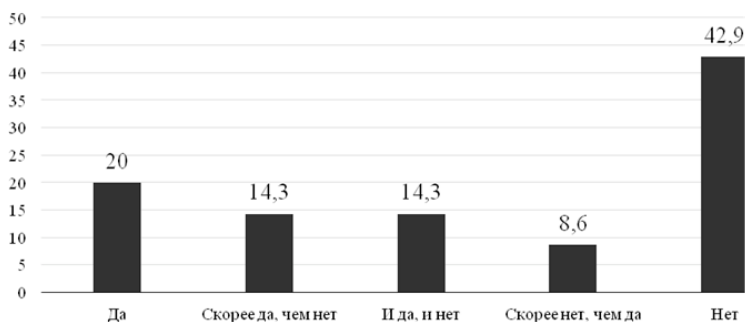


Рисунок 17. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми? (в % от общего числа опрошенных)

При этом положительный ответ дали более половины опрошенных женщин (52%) и только четверть опрошенных мужчин (26%) (Рисунок 18).

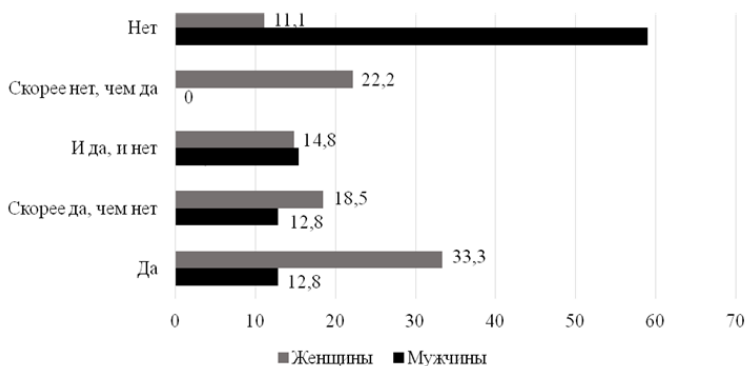


Рисунок 18. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Считаете ли Вы себя лидером, человеком, который способен управлять людьми? (в % от общего числа опрошенных)

Если в среднем по выборке считают себя лидером 34,4% (Рисунок 17), то только 23% респондентов (Рисунок 19) видят реальную возможность стать руководителем или занять руководящую должность на предприятии. Отрицательный ответ дали 27% респондентов, почти половина опрошенных сотрудников не уверена в том, что такая перспектива возможна на предприятии (48,6% респондентов).

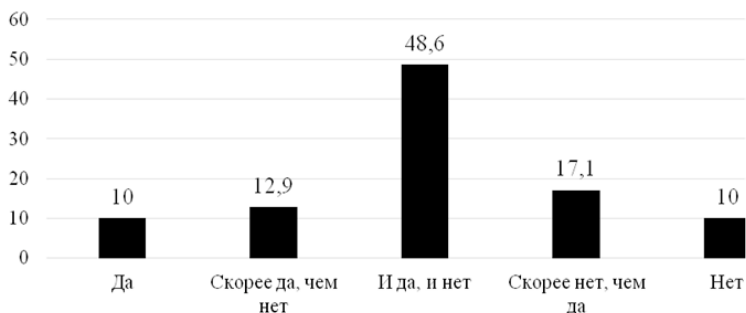


Рисунок 19. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность? (в % от общего числа опрошенных)

Принимая во внимание гендерный показатель, мы наблюдаем следующую картину. Видят возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность только 29,6% женщин-респондентов и 30,5% мужчин-респондентов. При этом отрицают такую возможность 51,8% женщин и 16,3% мужчин. Последняя гендерная группа продемонстрировала высокую неуверенность в данной перспективе (64,1% опрошенных мужчин) (Рисунок 20).

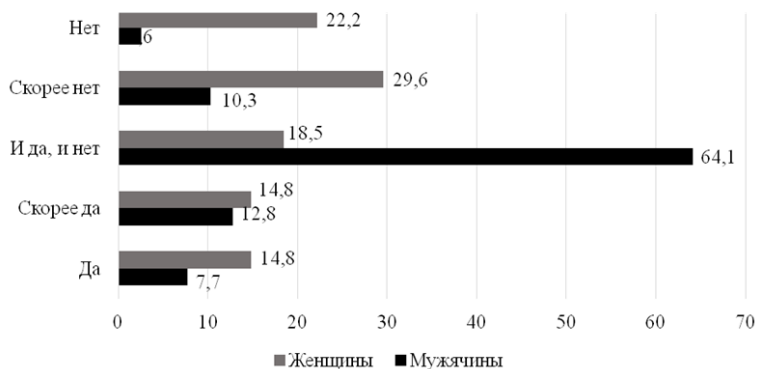


Рисунок 20. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Видите ли Вы для себя возможность стать руководителем или занять вышестоящую руководящую должность? (в % от общего числа опрошенных)

Представляет интерес ответ респондентов на вопрос о желании быть вовлеченными в процесс принятия критичных для предприятия решений на регулярной основе. Положительный ответ дали 30% респондентов. Это важная цифра, так как контингент участников опроса дает основание еще раз убедиться в адекватной оценке ими своих желаний и возможностей. Известно, что участие в принятии решений подразумевает и ответственность, которую человек на себя принимает за данное решение. 58% опрошенных не изъявили желания брать на себя такую ответственность (Рисунок 21).

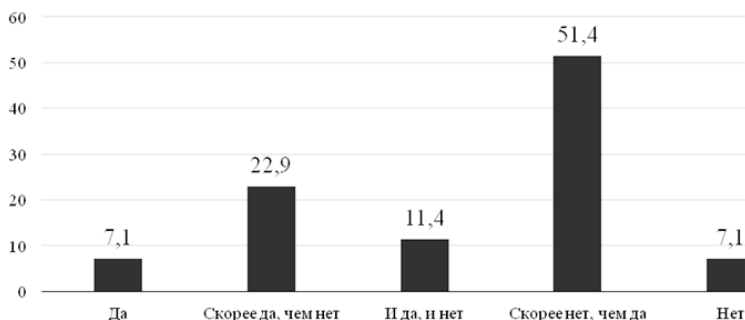


Рисунок 21. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы, чтобы Вас вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе? (в % от общего числа опрошенных)

Здесь мы опять наблюдаем более высокую активность женщин. Результаты опроса показывают, что почти в два раза больше женщин выразили желание участвовать в принятии критичных для предприятий решений на регулярной основе (41% респондентов женского пола и 26% респондентов мужского пола), а отрицательно на данный вопрос ответили 64,1% мужчин-респондентов и 44,4% женщин-респондентов (Рисунок 22).

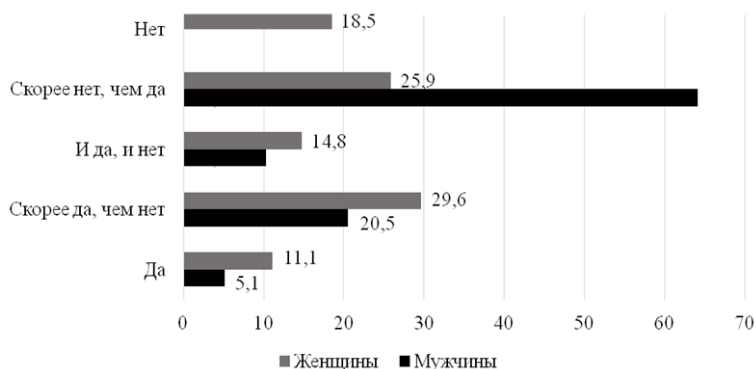


Рисунок 22. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Хотели бы Вы, чтобы Вас вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе? (в % от общего числа опрошенных)

Таким образом, имея большой интерес к получению знаний в области управления кадрами, работники предприятий имеют низкую управленческую мотивацию, не видя для себя перспективы занять руководящую должность на предприятии. Обратим внимание еще на тот факт, что около трети респондентов (28,6%) имеет опыт работы на этих предприятиях от 6 до 10 лет (Рисунок 23).

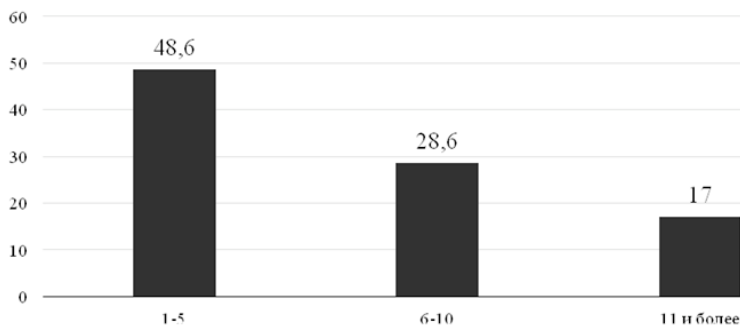


Рисунок 23. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Сколько лет Вы работаете на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

А высшее образование имеют более половины опрошенных (52,8%) (Рисунок 24).

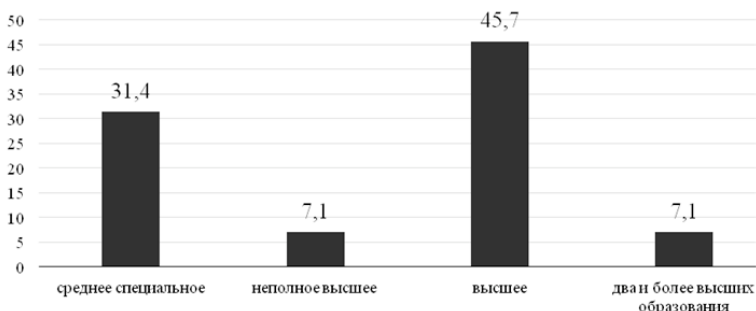


Рисунок 24. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Ваш уровень образования? (в % от общего числа опрошенных)

Результаты нашего исследования дают основания

констатировать тот факт, что, демонстрируя высокую профессиональную активность, готовность участвовать в принятии ключевых решений на предприятии (41% женщин-респондентов и только 26% мужчин-респондентов), вести за собой людей (52% женщин-респондентов и 26% мужчин-респондентов) женщины не ощущают возможность занимать руководящие должности (51,8% опрошенных). Таким образом, налицо недостаток факторов для формирования и реализации социального потенциала женщин, для осознания ими реальной возможности влиять на карьерный рост, на участие в принятии важных решений для эффективной работы предприятия.

В рамках данного исследования важно было выявить готовность сотрудников предприятий возглавить самостоятельный проект. В целом интерес к руководству самостоятельным проектом выразили 70% респондентов (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» на вопрос: «Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии?») (Рисунок 25).

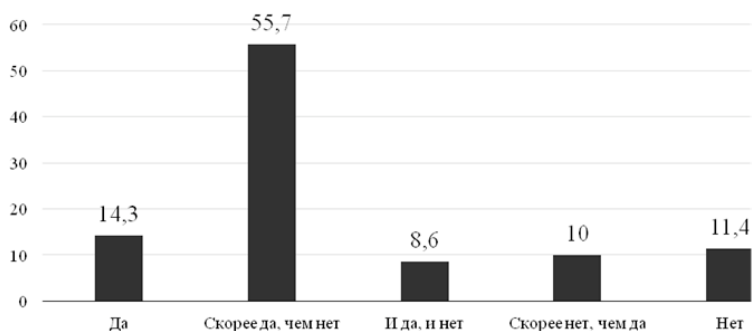


Рисунок 25. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

Более того, около половины опрошенных женщин (48,1%) реально заинтересованы в возможности самостоятельно возглавить проект на предприятии (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет» респондентов женского пола на вопрос: «Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии?») (Рисунок 26).

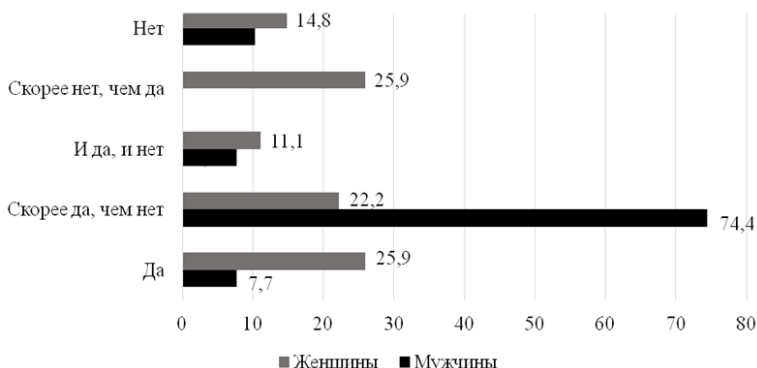


Рисунок 26. — Распределение ответов респондентов на вопрос: Интересно ли Вам возглавить самостоятельный проект на предприятии? (в % от общего числа опрошенных)

Возвращаясь к результатам опроса, проведенного ВЦИОМ, обратим свое внимание на ответ, полученный на вопрос о том, что помогает людям добиться успеха в современном мире. Более трех четвертей респондентов (79%) утверждают, что это личные качества человека, а именно, его образование и стремление к поставленной цели. Современные социологи, оценивая человеческий капитал нашей страны, говорят о его социологическом разнообразии, выделяя 4 группы:

- люди проектов;
- люди службы;

- люди дела;
- люди повседневности.

В нашем исследовании нас интересуют первые три группы. По предоставленным результатам опроса ключевой мотивацией для них являются достигнутый **успех**, служебный **рост** и **оценки** работы соответственно.

При проведении нашего исследования сотрудникам предприятий РКП было предложено оценить свои предпочтения в коммуникации. Тест-опрос показал, что

- около половины респондентов (45,7%) имеют стремление к изучению людей и установлению знакомств;

- абсолютное большинство опрошенных (91,4%) легко устанавливают контакт с людьми, которые значительно старше их по возрасту;

- почти три четверти респондентов (70%) часто оказываются в центре внимания своих товарищей;

- подавляющее большинство опрошенных (84,3%) часто в решении важных дел принимают инициативу на себя;

- подавляющему большинству респондентов (80%) часто удастся склонить большинство своих товарищей к принятию их мнения;

- три четверти опрошенных (74,3%) любят заниматься общественной деятельностью.

Данные результаты, конечно же, не являются гарантом того, что перед нами талантливые управленцы. Но с другой стороны, мы так никогда об этом не узнаем, если не дадим им шанс продемонстрировать их выдающиеся качества на практике, решая поставленную производственную задачу или возглавляя новый проект.

Таким образом, анализируя как первичные, так и вторичные данные, мы видим готовность сотрудников к реальному участию в принятии управленческих решений на своих предприятиях. Для этого у них есть до-

стойное образование, действительные стремления к профессиональному росту, желание повышать свою квалификацию, вести за собой людей, участвовать в решении важных производственных вопросов. Однако на сегодняшний день отсутствуют реальные механизмы для практической реализации данных предпосылок.

Библиография

Законодательные и нормативные документы:

1.1 Послание Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. б/н (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства) [Электронный ресурс]. — Сайт Президента России. — 2016.— Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41550>

1.2 Основы государственной политики в области использования результатов космической деятельности в интересах модернизации экономики Российской Федерации и развития ее регионов на период до 2030 года (утв. Президентом РФ 14 января 2014 г. N Пр-51) [Электронный ресурс]. — Гарант.ру. — 2014.- Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70484388/#ixzz4lhiricQ7>

1.3 Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 г. №683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Сайт Президента России. — 2015. — Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/40391>

1.4 Послание Президента Федеральному собранию от 1 марта 2018 г. [Электронный ресурс]. — Сайт Президента России. — 2018. — Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/56957>

1.5 Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017—2022 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017г. No 410-р [Электронный ресурс]. — КонсультантПлюс.- 2017.- Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213740/

Статьи и монографии на русском языке:

2.1. Антипина, Г. С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп / Г. С. Антипина. — Л.: Издательство Ленинградского университета, 1982. — 112 с.

2.2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / М. Армстронг; пер. с англ., под ред. С. К. Мордовина. — СПб: Питер, 2009. — 848 с.

2.3. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. — М.: Мысль, 1976. — 234 с.

2.4. Афонин, И. Д. Социология управления: учебник для аспирантов / И. Д. Афонин, Т. И. Бузмакова, Т. Ю. Кирилина, Р. Г. Мумладзе, В. А. Смирнов. — М.: Русайнс, 2016. — 312 с.

2.5. Афонин, И. Д. Социология труда / И. Д. Афонин, К. В. Лапшинова, Л. А. Митюрникова, В. А. Смирнов / Под общей редакцией д-р социол. наук, проф. Т. Ю. Кириловой: Учебное пособие. — Королев, «МГОТУ», 2016. — 330 с.

2.6. Батыгин, Г. С. Лекции по методологии социологических исследований / Г. С. Батыгин. — М.: Русский Гуманитарный Интернет Университет, 1995. — 286 с.

2.7. Василенко, Л. А. Социальные инновации в контексте управления будущим / Л. А. Василенко, В. И. Василенко — Махачкала: Изд-во «Радуга-1», 2013.

2.8. Вебер, М. Основные социологические понятия. Избранные произведения / М. Вебер; пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с.

2.7. Воронина, О. А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия / О. А. Воронина // Женщина в российском обществе. — 2013. — №3. — С.12—20.

2.8. Воронина, О. А. Социокультурные детерминанты развития гендерной теории в России и за рубежом / Во-

ронина О. А. // Общественные науки и современность. — 2000. — №4. — С. 9—20.

2.9. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 288 с.

2.10. Выготский, Л. С. Проблема культурного развития ребенка (1928) / Л. С. Выготский // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. — 1991. — №4. — С.5—18.

2.11. Гидденс, Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. 2-е изд. / Э. Гидденс. — М.: Академический Проект, 2005. — 528 с.

2.12. Гидденс, Э. Социология: Учебник / при участии К. Бердсолл: Пер. с англ. Изд. 2-е, полностью перераб. и доп. — М.: Едиториал УРСС, 2005. — 632с.

2.13. Григорова, Д. А. Женщины, изменившие мир / Д. А. Григорова — Москва: АСТ, 2015. — 352с.

2.14. Груздева, Е. Б. Женщина на рынке труда / Е. Б. Груздева, Л. С. Ржаницына, З. А. Хоткина // Женщина в обществе: мифы и реалии/ Под ред. Л. С. Круминг. — М.: Информация — XXI век, 2001. — 346 с.

2.15. Джой-Меттьюз, Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггисон, М. Сорте. — М.: Эксмо, 2006. — 432 с.

2.16. Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995г. (A/CONF.177/20/Rev.1). — Нью-Йорк: ООН, 1996. — 25 с.

2.17. Доманов, О. Некоторые этические аспекты феминизма и эмансипации. В кн.: Женщина. Гендер. Культура. / О. Доманов / Под ред. З. А. Хоткиной, Н. Л. Пушкаревой, Е. И. Трофимовой. — М.: МЦГИ, 1999. — 368 с.

2.18. Дырин, С. П. Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия / С. П. Дырин. — М. [и др.]: Питер, 2006. — 224 с.

2.19. Женщины и мужчины России. — М.: Росстат, 2008. — 281 с.

2.20. Заславская, Т. И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации / Т. И. Заславская. — М: Дело, 2004. — 400 с.

2.21. Зверева, Г. И. Роль познавательных «поворотов» второй половины XX века в современных российских исследованиях культуры. Выбор метода: изучение культуры в России 1990-х годов. Сборник научных статей. / Г. И. Зверева — М.: РГСУ, 2001. — С.11—20.

2.22. Здравомыслова, Е. А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России / Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период. — СПб: Центр независимых социальных исследований, 1996.- 280 с.

2.23. Здравомыслов, А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. — М.: Политиздат, 1986. — 223 с.

2.24. Зеленкова, И. С. Сущность и принципы системы управления персоналом на предприятии / И. С. Зеленкова // Экономика, социология и право. — 2014. — №1. — С.45—48.

2.25. Иванова, М. О. Концепция участия персонала в корпоративном управлении / М. О. Иванова // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. IV науч.-практ. конф. — СПб.: СПбГИЭУ, 2009. — С. 241—245.

2.26. Ильин, И. А. Семья в сфере духовно-нравственных и культурных традициях общества [Электронный ресурс] / И. А. Ильин. — Сайт Азбука воспитания. — 2017. — Режим доступа: <https://azbyka.ru/deti/mir-upravlyaetsya-iz-detskoj>

2.27. Кирилина, Т. Ю. Анализ влияния уровня образования на конкурентоспособность населения / Т. Ю. Кирилина, Н. А. Кирилина // Социально-гуманитарные технологии. — 2017. — Т. 3. — №3. — С. 85—92.

2.28. Кирилина, Т. Ю. Социология: учебник для студентов несоциологических специальностей / Т. Ю. Кирилина, В. А. Смирнов, К. В. Лапшинова и др. — М.: Ру-сайтс, 2017. — 263 с.

2.29. Козеллек, Р. Социальная история и история понятий / Р. Козеллек // Исторические понятия и политические идеи в России XVI — XX века. Вып. 5. — СПб: Алетейя, 2006. — 246 с.

2.30. Коллонтай, А. М. Коммунизм и семья / А. М. Коллонтай // Избранные речи и статьи. — М.: Политиздат, 1972. — 180 с.

2.31. Контти, Т. Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития. / Т. Контти, Е. Кондо, Г. Ватсон / пер. с англ. Роскина А. — М.: РИА «Стандарты и качество», 2005. — 511 с.

2.32. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. — М.: Академический проект; Деловая книга, 2008. — 983 с.

2.33. Кюрегян, М. П. Анализ гендерного неравенства как социального феномена и его влияние на управленческую мотивацию сотрудников предприятий ракетно-космической отрасли /М. П. Кюрегян// Alma mater (Вестник Высшей школы). — 2019. — №5.— С.73—78.

2.34. Кюрегян, М. П. Влияние гендерной асимметрии в образовании и экономике на управленческую мотивацию / М. П. Кюрегян// Alma mater (Вестник Высшей школы). — 2019. — №7.— С.66—70.

2.35. Кюрегян, М. П. Гендерная стереотипы: традиции и современность / М. П. Кюрегян //Актуальные вопросы образования и науки: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 сентября 2014 г.: в 11 частях. Часть 7.- Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2014. — С. 95—97. — (255с.)

2.36. Кюрегян, М. П. Гендерные стереотипы как ограничение равенства женщин: социальные факторы и способы преодоления / М. П. Кюрегян // *Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников V ежегодной научной конференции аспирантов ФТА 18 декабря 2014 г., наукоград Королёв.* — М.: Издательство «Научный консультант», 2014. — С. 290—298. — (646с.)

2.37. Кюрегян, М. П. The growing role of women in University science in modern conditions / М. П. Кюрегян // *Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества российских и зарубежных вузов /сборник. -Королев МО: Изд-во «Алькор Паблишерс», Технологический университет, 2015.* — С. 223—226. — (396с.)

2.38. Кюрегян, М. П. Гендерные особенности коммуникативного поведения в деловом общении / М. П. Кюрегян // *Инновационные и приоритетные направления в преподавании гуманитарных дисциплин в техническом вузе / сборник трудов по материалам II Международной научно-практической конференции. Дата проведения: 24 апреля 2015 г. Королев МО — М.: «Научный консультант», 2015.* — С.92—99. — (186с.)

2.39. Кюрегян, М. П. Профессиональная гендерная сегрегация: проблемы занятости / М. П. Кюрегян // *Развитие современной цивилизации: ответы на вызовы времени// сборник трудов по материалам научно-практической конференции 25 ноября 2015 года, г. о. Королев, «МГОТУ»/ под общ. научн. ред. Смирнова В. А. — М.: «Научный консультант», 2016.* — С.449—452. — (569с.)

2.40. Кюрегян, М. П. Роль женщины в политической жизни России / М. П. Кюрегян // *Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников VI ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» 17 декабря*

2015 г., наукоград Королёв — М.: Издательство «Научный консультант», 2015. — С.195—202. — (448с.)

2.41. Кюрегян, М. П. Формирование понятия гендера и гендерного неравенства в историческом аспекте [Электронный ресурс] / М. П. Кюрегян // Социально-гуманитарные технологии. — 2016. — №2. — С.30—34. — Режим доступа: <http://sgtjournal.ru/2017/10/10/%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB-%E2%84%962/>

2.42. Кюрегян, М. П. Трудовая занятость. Гендерная стратификация / М. П. Кюрегян, Т. Ю. Кирилина // Новая социальная реальность и гендерное равноправие в России и за рубежом 100 лет спустя: исторические уроки и социальные горизонты. Материалы XVIII Международных Гендерных чтений, посвященных 100-летию Октябрьской революции. Часть 1./Под ред. Профессора Галины Силласте.- Краснодар: Изд-во НИИ Экономики ЮФО, 2017. — С.178—182. — (245 с.)

2.43. Кюрегян, М. П. Гендерный поворот в социально-гуманитарном знании как аспект модернизации высшего образования / М. П. Кюрегян // Инновационные и приоритетные направления в преподавании гуманитарных дисциплин в техническом вузе: сборник трудов по материалам IV Международной научно-практической конференции 21 апреля 2017г. / кол. авторов; под общ. науч. ред. Т. И. Красиковой. — Москва: РУСАЙНС, 2017. — С.208—213. — (230 с.)

2.44. Кюрегян, М. П. Status of women politicians in History of Russia / М. П. Кюрегян, Т. Ю. Кирилина // Contemporary Problems of Social Work. — 2017. — Т. 3. — №3 (11). — С.88—95.

2.45. Кюрегян, М. П. Гендерный профиль интеграции в экономике и управлении / М. П. Кюрегян // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: сборник статей по материалам участников VII

Ежегодная научная конференция аспирантов «МГОТУ» (15 декабря 2016г., наукоград Королев). — М.: Издательство «Научный консультант», 2016. — С.352—361. — (692 с.)

2.46. Лебедев, В. М. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова / под ред. В. М. Лебедева — М.: «Статус», 2012. — 192 с.

2.47. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев — М.: Политиздат, 1975. — 121 с.

2.48. Лорбер, Дж. Принципы гендерного конструирования. В кн.: Хрестоматия феминистских текстов / Дж. Лорбер, С. Фаррелл // Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. — СПб.: Изд-во «Дмитрий Буланин», 2000. — С. 187—193.

2.49. Макгрегор, Д. Человеческий фактор и производство / Д. Макгрегор // Социс.- 1995.- №1. — С.146—151.

2.50. Мангейм, К. Диагноз нашего времени / К. Мангейм; пер. с нем. и англ.; отв. ред. и сост. Я. М. Бергер и др. — М.: Юрист, 1994. — 700 с.

2.51. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность / А. Х. Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. — СПб.: Питер, 2007. — 352 с.

2.52. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури // 3-е издание: Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. — 672 с.

2.53. Митюченко, Л. С. Совершенствование системы управления персоналом современных промышленных предприятий / Л. С. Митюченко, И. И. Щерба, А. А. Зайцев // Вестник Брянского государственного университета. — 2015. — №2. — С.360—363

2.54. Мудрик, А. В. Социализация человека / А. В. Мудрик. — М.: Академия, 2006. — 304 с.

2.55. Мусиенко, Т. В. О влиянии гендерных различий на выбор профессии сотрудника органов внутренних дел / Т. В. Мусиенко, Н. Р. Мальков, В. Н. Лукин // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур: сборник материалов Пятой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. — СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2016. — 418с.

2.56. Мумладзе, Р. Г. История зарубежной и отечественной социологии. Учебник для бакалавров. / Р. Г. Мумладзе, Т. Ю. Кирилина, В. А. Смирнов — М.: Русайнс, 2015. — 332 с.

2.57. Мумладзе, Р. Г. Социально-трудовые отношения. Монография. / Р. Г. Мумладзе, И. Д. Афонин, В. А. Смирнов — М.: Русайнс, 2016. — 131 с.

2.58. Мумладзе, Р. Г. Социология управления и управленческой деятельности: Учебник для бакалавров. / Р. Г. Мумладзе, И. Д. Афонин, А. И. Афонин, В. А. Смирнов — Москва. Русайнс, 2015. — 304 с.

2.59. Мумладзе, Р. Г. Социологические основы труда и трудовой деятельности. / Р. Г. Мумладзе, И. Д. Афонин, В. А. Смирнов — М.: Палеотип, 2015. — 344 с.

2.60. Новая социальная реальность и гендерное равноправие в России и за рубежом 100 лет спустя: исторические уроки и социальные горизонты. Материалы XVIII Международных Гендерных чтений, посвященных 100-летию юбилею Октябрьской революции. Часть 1. / Под ред. профессора Галины Силласте. — Краснодар: Изд-во НИИ Экономики ЮФО, 2017. — 245 с.

2.61. Общество как социогендерная система и социальные риски ее развития: монография / (под ред. проф. Силласте Г. Г.). Редактор и составитель — канд. ист. н. И.Ю.Зая. — М.:ООО ИД «Третьяковъ», 2016. — 269 с.

2.62. Осеев, А. А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Монография / А. А. Осеев. — М.: РУДН, 2012. — 150 с.

2.63. Пол. Гендер. Культура: Немецкие и русские исследования / Под ред. Шоре Э. и Хайдер К. Перевод с нем. — М., 1999.

2.64. Римашевская, Н. М. Гендерные аспекты социально-экономической трансформации в России / Н. М. Римашевская // Гендерный калейдоскоп. — М.: Academia, 2002. — 520 с.

2.65. Рукина, И. М. Модернизация и инновационное развитие системы образования в России / И. М. Рукина, Д. С. Петросян // Микроэкономика. — 2012. — №1. — С. 34—37.

2.66. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн, С.Л. // Методологические и теоретические проблемы психологии. — М.: МГУ, 1969.- 370 с.

2.67. Сайт РОМИР [Электронный ресурс.] — Режим доступа: http://romir.ru//studies//547_13940496000/

2.68. Сеитова, М. Социально-культурные значения пола: проблемы теоретизации. В кн.: Пол женщины./ М. Сеитова //Сборник статей по гендерным исследованиям. — Алматы: Мальвина, 2000. — С. 33—41.

2.69. Силласте, Г. Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин / Г. Г. Силласте // Высшее образование в России. — 2004. — №3. — С. 122—133.

2.70. Силласте, Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы / Г. Г. Силласте // Социологические исследования. — 2004. — №9. — С. 77—86.

2.71. Силласте, Г. Г. Экономическая социология / Г. Г. Силласте — М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА, 2013. — 480 с.

2.72. Сладкевич, В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. / В. П. Сладкевич — К.: МАУП, 2001. — 168 с.

2.73. Сорокин, П. А. Социальная мобильность / П. А. Сорокин. — М.: Academia: LVS, 2005. — 588 с.

2.74. Стояновская, И. Б. Управление мотивацией персонала на различных стадиях развития организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ирина Богдановна Стояновская. — М., 2014. — 171 с.

2.75. Тезаурус социологии: темат. слов.-справ. / под ред. Ж. Т. Тощенко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. — 487с.

2.76. Уэст, К. Создание гендера / К. Уэст, Д. Зиммерман / Пер. с англ. Е. Здравомысловой // Хрестоматия феминистских текстов. — СПб.: Издательство «Дмитрий Буланин», 2000. — 304 с.

2.77. Феминизм и семейные исследования. Гендерные тетради. Выпуск второй — СПб филиал Института социологии РАН, 1999. — 107 с.

2.78. Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов, 1983. — 840 с.

2.79. Фонд WageIndicator. [Электронный ресурс] — Заработная плата. — 2017. — Режим доступа: <http://www.mojazarplata.ru/main/zarabotok/karta-mira-gendernye-razlichija-v-oplate-truda>

2.80. Хвостов, В. М. Женщина и человеческое достоинство / В. М. Хвостов — М.: Г. А. Леман и Б. Д. Плетнев, 1914. — 510 с.

2.81. Херцберг, Ф. Побуждение к труду и производственная мотивация / Ф. Херцберг, М. У. Майнер // Социологические исследования. — 1990. — №1. — С. 123—131.

2.82. Христофорова, И. В. Гендерная занятость в высшем профессиональном образовании: теоретические основы и практические аспекты / И. В. Христофорова, Л. И. Черникова, Н. В. Белохвостова, Т. Ю. Кири-

лина, Т.Ю. //Маркетинг услуг. — 2014. — №3. — С. 198 —215.

2.83. Хубер, Джоан. Теория гендерной стратификации. В кн.: Антология гендерной теории / Дж. Хубер / Под ред. Гаповой Е. И., Усмановой А. Р. — Минск: Пропилеи, 2000. — 384 с.

2.84. Чекмарев, О. П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие / О. П. Чекмарев — СПб.: СПбГАУ, 2013. — 343 с.

2.85. Ядов, В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В. А. Ядов. — Л.: Наука, 1979. — 264 с.

Статьи и монографии на английском языке:

2.86. Ahlstrom, D. International Management: Strategy and Culture in the Emerging World / D. Ahlstrom, G.D. Bruton. — Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009. — 528 p.

2.87. Browne, J. The principle of equal treatment and gender: theory and practice. The Future of Gender / J. Browne. — Cambridge: Cambridge University Press, 2007. — 288 p.

2.88. Hiam, A. Motivational Management: Inspiring Your People for Maximum Performance / A. Hiam. — AMACOM, American Management Association, 2003. — 276 p.

2.89. Jaschik, S. Productivity or Sexism? / S. Jaschik // Insider Higher Ed. — 2014. — 18 August.

2.90. Smith, S. Limitations to equality: Gender stereotypes and social change / S. Smith // London: IPPR. — 2014. — 16 October.

2.91. Stoller, R. Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity / R. Stoller. — N.Y.: Science House, 1968. — 226 p.

2.92. Taylor, F.W. The Principles of Scientific Management / F.W. Taylor // The early sociology of Management and organization. — 1911. — Vol. I. — 144 p.

Оглавление

Предисловие	4
Глава 1. Гендерное неравенство в сфере управления как объект социологического анализа	7
Глава 2. Основные социологические подходы к анализу управленческой мотивации	39
Глава 3. Концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению	59
Глава 4. Специфика системы управления на предприятиях РКП	66
Глава 5. Влияние гендерного фактора на управленческую мотивацию на предприятиях РКП	79
Глава 6. Направления повышения управленческой мотивации на предприятиях РКП	99
Заключение	104
Библиография	124

**Марина Петровна Кюрегян
Татьяна Юрьевна Кирилина**

Пути преодоления гендерного неравенства в сфере
управления на предприятиях РКП
Монография

Рецензент П. В. Разов

Рецензент К. В. Лапшинова

Кюрегян Марина Петровна, старший преподаватель ГБОУ ВО МО
«Технологический университет».

Кирилина Т. Ю., д.с.н., профессор, заведующий кафедрой
гуманитарных и социальных дисциплин ГБОУ ВО МО
«Технологический университет».

Рецензенты:

Разов П. В. д. с. н., профессор;

Лапшинова К. В., к.с.н., доцент

В монографии рассматриваются пути преодоления гендерного неравенства в сфере управления на предприятиях РКП, которые могут способствовать эффективному решению актуальных проблем данной отрасли промышленности. Разработана концептуальная модель социологического исследования мотивации к управлению. Предложено авторское определение «гендерного неравенства в сфере управления» и «мотивации к управлению на предприятиях РКП». Приводятся результаты авторского социологического исследования.

ISBN 978-5-0050-5283-4



Rideró

Rideró.ru — издай
книгу бесплатно!