

Федеральная служба по труду и занятости
Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство труда и занятости Республики Карелия
Петрозаводский государственный университет

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Сборник докладов по материалам
Десятой Всероссийской научно-практической
Интернет-конференции
(30–31 октября 2013 г.)

Книга II

Петрозаводск
Издательство ПетрГУ
2013

ББК 65.9 (2Р) 24
С 744
УДК 338 (470)

Под редакцией профессора *В. А. Гуртова*

С 744 **Спрос** и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. II. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2013. – 261 с.

ISBN 978-5-8021-1972-3

Рассматриваются проблемы рынка труда и рынка образовательных услуг в регионах России. Проводятся анализ рынка труда, прогнозирование развития системы образования и работы центров занятости населения.

ББК 65.9 (2Р) 24
УДК 338 (470)

ISBN 978-5-8021-1972-3

© Петрозаводский государственный университет, оригинал-макет, 2013

- реализация международных проектов по профессиональной социализации молодых специалистов;
- обобщение опыта решения проблемы через проведение научно-практических конференций и др.

Список литературы

1. Портал «Молодому учителю». [Электронный ресурс]. URL: <http://teacher.cspu.ru/>
2. Филиппова А. С. Рекомендации по трудоустройству молодым специалистам – выпускникам ЧГПУ. Челябинск.: Изд-во ЧГПУ, 2013. 14 с.
3. Толковый словарь Д. Н. Ушакова. [Электронный ресурс]. URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=48156> (Дата обращения: 1 октября 2013 г.).

ДЕЛОВАЯ ЖЕНЩИНА: ТРАДИЦИОННЫЕ РАМКИ И СТЕРЕОТИПЫ

Т. М. Глушанок

*ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет»,
г. Петрозаводск*

glushanok2010@yandex.ru

Динамичное развитие мира заставляет человечество жить в ускоренном темпе, активно использовать все свои возможности и потенциал. Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» стал объектом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. Сферой формирования спроса и предложения на рабочую силу является рынок труда, который, совершенно очевидно, разделен по половому признаку.

Положение мужчины и женщины в социуме зависит от принятых в данной среде стереотипов поведения, от традиционных для данного общества культурных, психологических и социальных стандартов. Есть традиционно мужские и традиционно женские должности, профессии, сферы деятельности. Женские профессии считаются менее трудоемкими, поэтому воспитатели, учителя, медсестры, швеи, продавцы и т. п. получают сравнительно низкую заработную плату. Большая часть наиболее престижных профессий в нашем обществе захвачена мужчинами. Женщины очень слабо представлены в правительстве и на высоких постах крупных

организаций. Общепринятые стереотипы, предполагающие, что женщины – плохие лидеры, приводят к образованию искусственных барьеров, основанных на предрассудках. Они не позволяют женщинам продвигаться по службе.

Таким образом, гендерные стереотипы¹, определяющие женщину как слабую, пассивную, не имеющую лидерских качеств личность, решающим образом сказываются на их возможности реализовать себя в профессиональной сфере. Эти стереотипы играют негативную роль и во многом искажают истинную картину. Ш. Берн в своей книге «Гендерная психология»² подчеркивает, что последствия гендерных стереотипов могут быть вызваны ограничениями, которые накладывает общество на традиционные мужские и женские роли.

Выделяются три отрицательных эффекта гендерных стереотипов. Во-первых, различия между мужчинами и женщинами представляются в большей степени, чем есть в реальной жизни. Во-вторых, мужчины и женщины по-разному интерпретируют и оценивают одно и то же явление, в зависимости от того, к какому полу принадлежит участник этого события. В-третьих, происходит торможение развития тех качеств, которые не соответствуют данному полоролевому стереотипу.

Существует стереотип, что женщины более конформны, чем мужчины³. Причину его стойкости ученые видят в том, что женщины по сравнению с мужчинами чаще всего имеют более низкий социальный статус, находятся в подчиненном положении, хотя от природы женщины такими не являются. Общепринятые стереотипы описывают женщин заботливыми и сочувствующими, но это не значит, что они более альтруистичны, чем мужчины. В ходе исследований было выявлено, что мужчины не отличаются от женщин в готовности помочь. Первым более свойственно оказывать «героические» виды помощи, вторым – эмоциональные (заботливые)⁴. Люди склонны приписывать каждому из полов строго определенные качества: фемининные (чисто женские) или маскулинные (чисто мужские), тогда как на самом деле любой человек объединяет в себе и те, и другие (является андрогинным).

¹ Под словом «гендер» понимается психологический пол человека – специфически свойственные мужчине либо женщине поведение, ценности, идеалы, с которыми они себя соотносят.

² Берн Ш. Гендерная психология. 2-е изд. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 164.

³ Главной особенностью этого типа является желание быть «как все».

⁴ Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2002. С. 58.

Сегодня совершенствоваться в новых видах деятельности, ранее доступных исключительно мужчинам, приносит женщинам истинное удовольствие. Женщины играют важную роль в экономике и обществе, занимаясь оплачиваемым и неоплачиваемым трудом. Они вносят существенный вклад в политическую жизнь и индивидуальные начинания, а также в воспитание детей в семье⁵.

Профессиональная активность женщин на рынке труда важна по многим причинам. Во-первых, она является источником экономической независимости женщин, дает им право на социальное и пенсионное обеспечение и соответствующие услуги здравоохранения. Во-вторых, у женщин есть возможность улучшения общественного положения и развития личности. Следует заметить тот факт, что в нашей стране сохраняется равноправие женщин на получение образования, и женщины по статистике имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. В современном мире бизнес уже не ассоциируется только с мужчинами, все больше женщин выбирают путь предпринимательства.

Интересные исследования в области психологии деловой женщины провели ученые Гарвардской школы бизнеса Маргарет Хеннинг и Анна Жарден. Они выявили следующие характерные особенности для женщин-руководителей:

- яркая индивидуальность. Такая женщина осознанно и с достоинством несет свой высокий титул – «Женщина», и это исключает холодность, жесткость и мужеподобность. Она украшает и облагораживает любое общество, любую деловую встречу;
- высокий уровень общей и интеллектуальной активности и в отличие от большинства мужчин постоянная забота о своей физической форме и внешности;
- коллегиальность в принятии решений, охотное делегирование своих полномочий и при большом внимании к межличностным отношениям в коллективе отказ от мелочной опеки подчиненных;
- умение оперативно переключаться с одной социальной роли (руководитель, деловая женщина) на другую (дочь, мать, жена);
- уверенность в понимании, поддержке и помощи со стороны семьи⁶.

⁵ Подсчитано, что объем домашней работы равен трети ежегодного валового продукта во всем мире, хотя такая работа никак не оплачивается и считается, что женщина не работает.

⁶ URL: <http://www.psychology.ru/library/1140>

Женский бизнес по сравнению с мужским более стабилен. Это объясняется тем, что у женщины более развито внутреннее чутье. Она пропускает информацию не через разум, а через собственные ощущения. Эти собственные ощущения и помогают ей избегать ошибок. Женское мышление отличается повышенной гибкостью и динамизмом, а эти качества ценятся среди бизнесменов, поскольку они помогают вести свое дело наиболее эффективно и успешно. Кроме того, у женщин сильное стремление реализовать свои желания и достигать цели, что заложено самой природой в женской натуре.

Можно утверждать: успеха в бизнесе женщина достигает не за счет мимикрии под мужской стиль управления, а посредством творческого использования своего характера и стереотипов поведения, присущих женщинам, еще недавно считавшимся недопустимыми в руководстве. В мире бизнеса, изначально созданном для мужчин, женщины играют по своим правилам. И создавая их, женщины используют все свои пристрастия⁷.

Например, они обладают более тонким социальным интеллектом, они лучше ощущают нюансы отношений, в том числе и отношение к себе. Поэтому женщинам легче подстроиться под собеседника и спрогнозировать его поведение. По тем же причинам женщинам намного проще говорить на языке собеседника, а это важный ключ к взаимопониманию. Женщины более чувствительны к интонациям и изменениям мимики собеседника, а это помогает быстро улавливать перемены в его настроении и гибко менять свое поведение. Внимательность женщин к деталям и умение слушать помогают определить мотивацию оппонента, на которую так легко воздействовать, используя врожденную эмоциональность и вербальный интеллект. Умение облекать эмоции в слова, играть своим голосом помогает женщинам говорить ярко и образно. Большая устойчивость к стрессу, чем у мужчин, позволяет женщинам даже в самых трудных ситуациях проявлять все грани своего актерского таланта, быстро переключаясь с одной роли на другую.

Поскольку у мужчин многие из перечисленных качеств не входят в необходимый джентльменский набор, то в области общения женщины виртуозно обходят мужчин и выигрывают. А преимущество мужчин в стратегическом мышлении женщины компенсируют большей практичностью, которая позволяет им получать гарантированный результат «здесь и сейчас»⁸.

⁷ URL: <http://www.ubo.ru>

⁸ Из материалов исследования Международного женского форума: Женщины в бизнесе / ИНИОН РАН. М., 1993. С. 39.

Можно продолжить спор о том, кто является лучшим руководителем – мужчина или женщина, но специалисты полагают, что женщины способны управлять компаниями любого уровня в том случае, если они приобрели необходимые для этого знания и умения⁹. А психологи отдают предпочтение женщинам-руководителям из-за того, что:

- они умеют думать сразу о нескольких делах и одновременно составлять планы на будущее, тогда как мужчины способны сконцентрироваться на одном вопросе, предпочитая решать проблемы последовательно;

- женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери. Брать на себя ответственность – это в природе женщины;

- женщины целеустремленнее и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе;

- женщины – более коммуникабельны, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, считаясь с подчиненными, способствуя этим повышению производительности труда;

- женщины-руководители лучше знают «ключик» пользователей продукцией своего бизнеса, ориентированы на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок¹⁰.

Мужчины и женщины действительно не похожи друг на друга. Их характерные черты и особенности связаны как с природой, так и с полученным воспитанием. И всем нам необходимо уметь ценить и уважать эти различия. И может быть, проблема наиболее полной реализации своих способностей в достижении жизненных целей будет решена только совместными усилиями с мужчинами.

⁹ Мишель-Альдер Э. Стиль женского руководства: Лекция / Высшая коммерческая школа МВЭС. М., 1991.

¹⁰ URL: <http://www.ubo.ru>