

Липовка А.В.
**Гендерный аспект
менеджмента и
предпринимательства в
Республике Казахстан**

В данной статье рассматривается проблема комплексного изучения гендерных аспектов менеджмента специалистами в области науки управления. Раскрывается тесная взаимосвязь между менеджментом и предпринимательством и актуальность их совместного изучения в разрезе гендеров. Основной целью работы является обоснование исследования эффективности управления представителей двух гендеров в казахстанских компаниях. В статье обобщен новый материал по исследуемой теме: приведен сравнительный анализ выполнения управленческих функций, связующих процессов и лидерского компонента между мужчинами и женщинами-менеджерами. В заключении даны рекомендации прикладного характера о привлечении мужчин и женщин на позиции, в основе успеха которых лежат конкретные менеджерские функции и процессы.

Ключевые слова: гендер, мужчины-менеджеры, женщины-менеджеры, предпринимательство, функции менеджмента, связующие процессы, лидерство, эффективность.

Lipovka A.V.
**Gender aspect of management
and entrepreneurship in the
Republic of Kazakhstan**

The paper emphasizes the issue of comprehensive research of gender aspects of management by scientists in this field. A direct interrelation between management and entrepreneurship and the relevance of their common study are substantiated. The main objective of the paper is research of management effectiveness of both genders representatives in Kazakhstan companies. A new material on the researched topic is generalized: a comparative analysis of performance of managerial functions, linking processes and leadership of female- and male-managers. In conclusion the applied recommendations are cited dedicated to employment of females and males for positions required the exercise of certain managerial functions and linking processes.

Key words: gender, male managers, female managers, entrepreneurship, functions of management, linking processes, leadership, effectiveness.

Липовка А.В.
**Қазақстан Республикасындағы
кәсіпкерліктің және
менеджменттің
гендерлік аспектісі**

Берілген мақалада ғылыми басқару саласындағы менеджмент мамандарының гендерлік аспектілеріне кешенді меңгерілуінің қажеттілігі қарастырылған. Менеджмент пен кәсіпкерлік арасындағы тығыз байланыс айшықталып, олардың гендер саласында біріктіріліп оқыту өзектілігін анықтайды. Жұмыстың негізгі мақсаты Қазақстандық компаниялардағы екі гендер мүшелерін басқару тиімділігін зерттеудегі дәлелдер болып табылады. Мақалада зерттеліп жатқан тақырыптағы жаңа материал қалыптастырылған: әйел және ер менеджерлердің лидерлік компоненттер үрдісін байланыстыратын басқару қызметін атқарудағы салыстырмалы анализдер келтірілген. Қорытындыда, ерлер мен әйелдерді қызметке тартуда жетістікке жеткізетін, нақты менеджерлік қызмет пен үрдістерге негізделген қолданбалы сипаттамалар жөнінде нұсқаулар берілген.

Түйін сөздер: гендер, ер-менеджерлер, әйел-менеджерлер, кәсіпкерлік, менеджмент қызметі, байланыстырушы үрдістер, билік, тиімділік.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА И ПРЕДПРИНИ- МАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБ- ЛИКЕ КАЗАХСТАН

Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы определяет гендер как «совокупность социальных и культурных норм и ролей мужчин и женщин, которые детерминируют их поведение, а также социальные взаимоотношения между ними» [1, с.4]. Исходя из представленного определения, предпринимательство и менеджмент рассмотрены в данной работе с точки зрения социальных специфических характеристик, присущих представителям того или иного пола.

Исследование предпринимательства в рамках гендерного аспекта позволяет говорить о мужском и женском предпринимательстве. Большое количество исследований в Казахстане посвящено женскому предпринимательству, в то время как понятие «мужское предпринимательство» осталось не исследованным. Изучение работ по данной тематике позволило сделать вывод, что понятие «предпринимательство» отождествляется с понятием «мужское предпринимательство». Следовательно, большинство теоретиков и практиков, упоминая о предпринимательстве, зачастую подразумевают так называемое «предпринимательство с мужским лицом».

Упомянутый факт противоречит логике вследствие присутствия в числе предпринимателей Казахстана внушительного числа женщин. Согласно официальной статистике свыше 41,5% субъектов малого и среднего бизнеса возглавляют женщины. Из совокупного числа индивидуальных предпринимателей доля женского населения составляет 50%. Более того в 8 областях Казахстана и в городах Алматы и Астана доля женщин-предпринимателей является преобладающей [2]. Число женщин, стоящих во главе крупных предприятий, составило на 01.01.2015 год 14,7% [3]. Принимая во внимание перечисленные факты, понятие «предпринимательство» в РК должно рассматриваться как совокупная деятельность представителей обоих гендеров.

В результате назревает острая необходимость понимания понятия «предпринимательство» как действий обоих гендеров и исследования «мужского» и «женского» предпринимательства как его составных элементов. Исследователи в Казахстане посвятили десятки трудов женскому предпринимательству, поставив его во главу угла, при этом не было уделено необходи-

мого внимания специфике мужской предпринимательской деятельности.

Сложившаяся ситуация требует проведения исследований в двух направлениях – изучение характеристик «мужского» и «женского» предпринимательства и предпринимательства, представляющего собой синтез вышеупомянутых элементов.

Реализация данного предложения приведет к следующим результатам:

- появлению качественной информации об особенностях мужского предпринимательства;
- более точного определения специфики женского предпринимательства посредством сравнительного анализа с мужским;
- исследованию предпринимательства как совокупности деятельности представителей обоих гендеров;
- выработки предложений по эффективной интеграции мужской и женской предпринимательской деятельности в рамках национального предпринимательства для повышения уровня экономического развития государства.

Реализация вышеперечисленных действий будет способствовать улучшению уровня предпринимательства в целом за счет разработки рекомендаций по эффективному взаимодействию мужчин и женщин-предпринимателей.

Статистика в менеджменте Казахстана в разрезе гендеров демонстрирует примерно одинаковые показатели с предпринимательством. Количество женщин-руководителей в малом и среднем бизнесе – значительно, в крупном – серьезно уступает доле мужчин-менеджеров. Следовательно, присутствие женщин на уровне принятия решений приблизительно в 6 раз меньше, чем мужчин.

Предпринимательство и менеджмент в разрезе гендеров должны изучаться совместно. Предприниматель становится менеджером, как только у него в подчинении появляется хотя бы один человек [4]. В дальнейшем предприниматель выполняет управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль, и осуществляет связующие процессы: принятие решений, коммуникации. Чем крупнее предприятие, тем очевиднее перечисленные функции и процессы. Небольшой размер предприятия с составом даже 5 человек не освобождает его руководителя от исполнения основных функций и процессов, они просто не так ярко выражены и очевидны, как в случае со средним и крупным предприятием.

Термин «предпринимательство» подразумевает готовность идти на риск, инициативу,

реализацию собственной идеи и единоличную ответственность. Когда предприниматель нанимает персонал, начинается его управленческая деятельность. Согласно Закону о частном предпринимательстве Республики Казахстан, «частное предпринимательство – инициативная деятельность субъектов частного предпринимательства, направленная на получение дохода, основанная на собственности самих субъектов частного предпринимательства и осуществляемая от имени субъектов частного предпринимательства, за их риск и под их имущественную ответственность» [5]. В этом же законодательном документе субъекты частного предпринимательства определяются как физические и негосударственные юридические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность.

Все разногласия относительно того, является ли предприниматель менеджером и наоборот, исчезают, когда мы следуем общепринятым идеям в менеджменте о том, что статус управленца – это наличие подчиненных, а статус предпринимателя связан с готовностью рисковать, единоличной ответственностью, инициативностью. Наличие подчиненных порождает обязанности по управлению процессами и людьми на более высоком уровне. Согласно исследованиям Генри Минцберга, менеджер должен выполнять ряд ролей, среди которых важное место отведено роли предпринимателя. Данная роль выражается в исследовании организации и ее окружающей среды и инициировании проектов, ориентированных на качественные изменения, а также контроль разработки определенных проектов [6].

Следуя выше перечисленному, необходимо подчеркнуть важность изучения гендерного аспекта не только в предпринимательстве, но и в менеджменте. Исследование сугубо предпринимательских характеристик, связанных с риском, новизной, изменениями, единоличной ответственностью, приведет к упущению важной составляющей деятельности казахстанских предпринимателей, а именно – управленческой.

В связи с этим было проведено эмпирическое исследование эффективности управления женщин и мужчин-менеджеров на базе семи частных казахстанских организаций, работающих в образовании, медицине, добыче и переработке полезных ископаемых, реализации изделий из бумаги, журналистике, аккумулировании пенсионных активов и производстве и реализации продуктов питания. К опросу были привлечены представители разных отраслей на основе положения об универсальности менеджмента.

Анализ материалов по проблеме гендерных аспектов менеджмента показал, что как в казахстанской, так и в зарубежной науке имеются данные исследований только по отдельным функциям и процессам управленческой деятельности представителей обоих гендеров, но детального исследования эффективности мужского и женского менеджмента проведено не было. Дополнительно, практически все упомянутые исследования осуществлены специалистами в социологии, политологии, психологии, в то время как представители науки менеджмента не уделили должного внимания гендерным аспектам. В результате исследование носило фрагментарный характер и не имело научного обоснования учеными в области менеджмента.

С целью устранения данного упущения было решено комплексно исследовать эффективность управленческой деятельности представителей обоих гендеров с учетом основных функций менеджера: планирование, организация, мотивация и контроль, связующих процессов: принятие решений, ведение коммуникаций, управление конфликтами изменения и стрессами и лидерских качеств. В следствие сложности и многообразности данного понятия для облегчения понимания «эффективность» в данном исследовании определена как уровень выполнения основных управленческих

функций, связующих процессов и лидерского компонента, результаты которых являются основным критерием оценки работы менеджера.

Ввиду того, что в специальной литературе отсутствует методика выявления эффективности деятельности мужчин и женщин-менеджеров по всем ранее указанным критериям, было определено целесообразным разработать собственный опросник под названием «Эффективный менеджер». Опросник состоял из 8 шкал, каждая из которых включала 5 вопросов. Каждая шкала была направлена на изучение определенной управленческой функции, процесса или лидерских характеристик менеджера, что в итоге позволило создать общую картину эффективности менеджмента.

В качестве респондентов выступили сотрудники семи казахстанских компаний, работавшие под руководством мужчины и женщины-менеджеров, занимавших одну и ту же должность в той же организации в разное временные периоды. В рамках исследования было опрошено 100 человек: 50 мужчин и 50 женщин, заполнивших по два идентичных опросника, в результате было оценено 200 менеджеров.

Уровни выполнения мужчинами и женщинами-менеджерами функций и процессов, а также лидерского компонента деятельности отображены согласно ответам респондентов на рисунке 1.

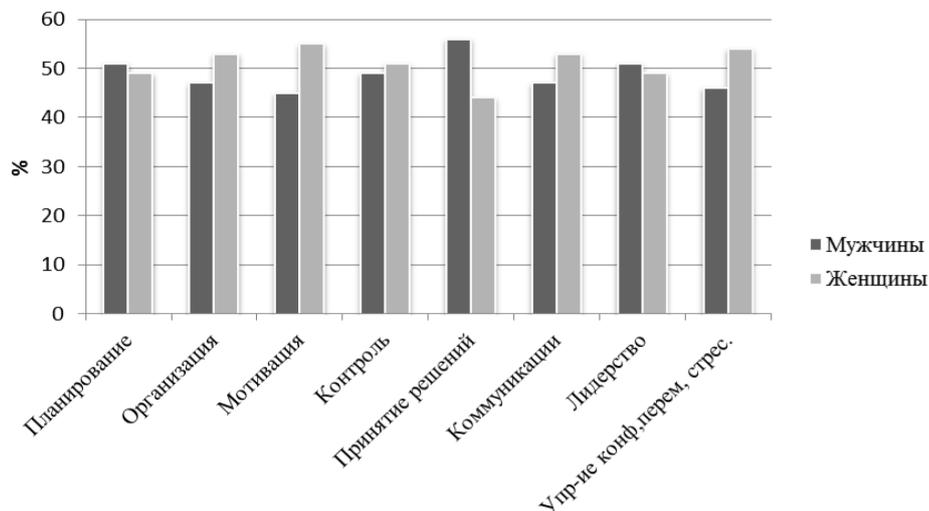


Рисунок 1 – Уровень выполнения функций и процессов мужчинами и женщинами-менеджерами согласно результатам исследования
Составлен автором

На основании результатов настоящего исследования, мужчины-менеджеры более эффек-

тивны в выполнении функции планирования, связующего процесса принятия решений и лидер-

стве. В свою очередь, согласно мнениям респондентов, женщины более эффективны в реализации функций организации, контроля, мотивации и управлении конфликтами, изменениями и стрессами, а также в связующем процессе – ведении коммуникаций.

Внутри шкал были выявлены аспекты, в которых эффективнее является руководитель одного гендера, в то время как общая эффективность по шкале принадлежит менеджеру другого пола. Таким образом, внутри каждой из шкал была выявлена эффективность представителя того или иного гендера в разных аспектах.

Мужчины оказались эффективнее в тех сферах, которые ведут за собой инициирование, а женщины – в поддерживающих факторах. Обычно с планирования и принятия решений начинается что-то новое. Но это новое никогда не реализуется, если работа не будет организована, персонал не будет информирован и мотивирован, а результаты деятельности не проконтролированы.

Ответы респондентов дополнительно оценивались по следующим критериям:

- Адекватность отношения к управленческим функциям.
- Характер и степень развития компонента участия (осознанности).
- Дистанция с подчиненными.
- Подход к планированию.
- Характер принятия решений и технология их проведения.

- Форма ответственности за принятые решения.
- Организация контроля деятельности подчиненных.
- Способ организации труда.
- Ориентация деятельности.
- Степень формальности отношений, вовлеченность в проблемы подчиненных.
- Стимулирование персонала.
- Политика в области нововведений.

Согласно определенным критериям было выделено три уровня эффективности менеджмента, которые получили следующие названия:

- эффективный;
- менее эффективный;
- неэффективный.

Определение уровня эффективности менеджмента было аккумулировано на основе выполнения основных управленческих функций: планирование, мотивация, организация, контроль и управления конфликтами, изменениями и стрессами, осуществления связующих процессов: коммуникации и принятие решений и наличия у менеджера лидерской составляющей, то есть факторов, отраженных на рисунке 1. Выше перечисленные понятия были интерпретированы на основе теорий, концепций и идей известных отечественных и зарубежных исследователей менеджмента. В результате условно были выделены три варианта ответов респондентов по уровню эффективности менеджмента, приведенные на рисунке 2.

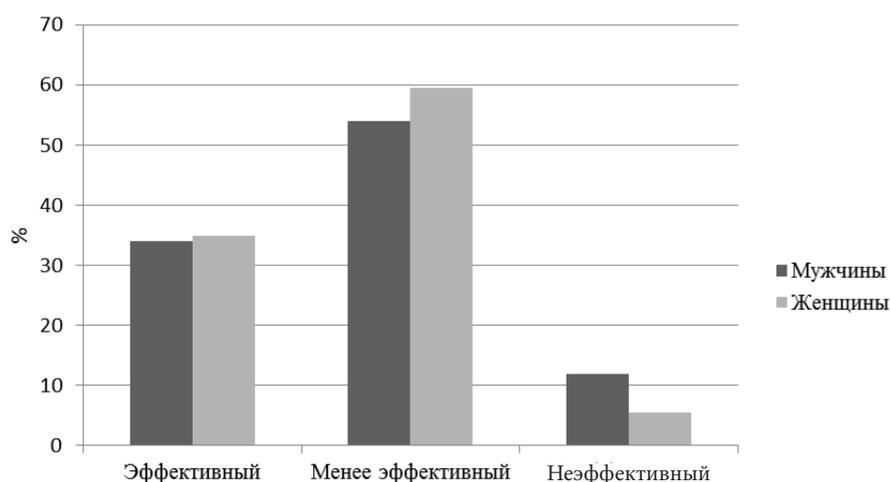


Рисунок 2 – Распределение менеджеров по уровню эффективности в разрезе гендеров согласно результатам исследования
Составлен автором

Группа «Менее эффективные менеджеры» представила собой большинство и объединила

54% мужчин и 59,5% женщин, отличающихся несистематическим учетом резерва времени, спо-

способностей сотрудников и сложившейся ситуации.

5,5% женщин и 12% мужчин составили группу «Неэффективные менеджеры» вследствие многочисленных нарушений принципов и правил эффективного управления ввиду недобросовестного исполнения своих функций, непрофессионального осуществления связующих процессов и лидерских качеств.

Группа «Эффективных менеджеров», занимающая промежуточное положение по количеству участников, представлена 34% мужчин и 35% женщин. Менеджеры, вошедшие в эту группу, получили такую привилегию благодаря высоким показателям соответствия выделенным критериям и требованиям, предъявляемым к современным менеджерам.

В результате среди менее эффективных менеджеров женщины представили большинство, превысив процентную долю мужчин на 5,5%. В числе неэффективных менеджеров выявлено на 6,5% больше мужчин-управленцев, чем их коллег женского пола. В отношении эффективности управленческой деятельности женщины и мужчины получили практически одинаковые оценки с минимальным расхождением в 1% в пользу женщин-менеджеров.

Выявленные в процессе исследования уровни эффективности менеджмента через призму гендерного аспекта позволили сформулировать следующие рекомендации:

При планировании потребности в персонале и последующем рекрутинге привлекать на позиции, требующие продвинутого стратегического видения, связанные с высокой долей принятия важных решений и необходимостью сильной лидерской составляющей, представителей мужского гендера.

При комплектовании штата назначать на должности, успех работы на которых во многом зависит от эффективных коммуникаций, профессионального управления изменениями, конфликтами и стрессами, высокой мотивации персонала и четкой организации работы, представителей женского гендера.

3. Подбирать сотрудников не только к опре-

деленным позициям, но и друг к другу для эффективной работы в команде и последующего формирования дополнительного конкурентного преимущества компании.

4. Менеджерам обоих полов необходимо анализировать свои слабые и сильные стороны, а также возможности совершенствования управленческой деятельности с опорой на данные исследования гендерных аспектов менеджмента.

5. Проблема эффективности менеджеров в разрезе гендеров требует дальнейших научных разработок в этом направлении с применением междисциплинарного подхода с целью получения наиболее качественных и объективных результатов.

Менеджмент всегда индивидуален и напрямую зависит от личности, осуществляющей управление в организации. Человек не может изменить своей физиологии, но, зная ее особенности, он способен управлять своими поступками, поведением, принимать решения, применяя тонкие инструменты знания гендерных аспектов менеджмента. Владея этим редким знанием, женщины и мужчины-менеджеры смогут оценить достоинства своего управления и выявить его слабые стороны. Умелое интегрирование положительных особенностей «женского» и «мужского» управления в компании принесет ей успех и дополнительные конкурентные преимущества.

Теперь, когда государством созданы относительно благоприятные условия для развития женского предпринимательства и менеджмента, необходимо проведение исследования гендерных аспектов с привлечением представителей государственных органов, бизнес-структур и междисциплинарного научного сообщества. Данная кооперация позволит осуществить всесторонние фундаментальные исследования особенностей мужского и женского предпринимательства и менеджмента и интегрировать лучшие концепции в систему предпринимательской и управленческой деятельности с целью содействия вхождению Республики Казахстан в 30 наиболее развитых стран мира.

Литература

- 1 Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы от 25.11.2005 года. – №1677. – 76 с.
- 2 Ибрагимова Л. Более трети казахстанского ВВП создают женщины. 27.02.2015. Литер. Официальный сайт Президента Республики Казахстан. http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin/komissiya-po-delam-zhenshchin-info/page_219697_bolee-treti-kazakhstanskogo-vvp-sozdayut-zhenshchiny - 08.11.2015.
- 3 Участие женщин в МСБ и крупном бизнесе. По данным Фонда «Даму» Официальный сайт Президента РК. <http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin> - 08.11.2015

- 4 Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: [Учебник]: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3-е изд. – М.; СПб.; Киев: Вильямс, 2012. – 672с.
- 5 Закон Республики Казахстан «О частном предпринимательстве» от 31.01.2006 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.06.2015 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30044096#sub_id=10000 – 08.11.2005.
- 6 Mintzberg Kh. Ze neitche of menedzherial vork. - Niu Jork: Harper and Rou, 1973 – 102 p.

References

- 1 Strategia gendernogo raventstva v Respublike Kazakhstan na 2006-2016 gody ot 25.11.2005 - # 1677 - 76 s.
- 2 Ibragimova L. Bolee treti kazakhstanskogo VVP sozdaut zhenshchiny. Liter. Ofitsialnyi sait Prezidenta Respubliki Kazakhstan. 08.11.2015. http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin/komissiya-po-delam-zhenshchin-info/page_219697_bole-treti-kazakhstanskogo-vvp-sozdayut-zhenshchiny - 08.11.2015.
- 3 Uchastie zhenshin v MSB b krupnom bizneses. Po dannym Fonda “Damu”. -Ofitsialnyi sait Prezidenta Respubliki Kazakhstan. <http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin> - 08.11.2015.
- 4 Meskon M., Albert M., Khedouri F. Osnovy menedzhmenta: Per. s angl./ Meskon M., Albert M., Khedouri F. -3-e izd. – М.:SPb.; Киев: Uilliams, 2012 – 672 s.
- 5 Zakon Respubliki Kazakhstan “O chastnom predprinimatelstve” ot 31.01.2006 (sizmeneniyami i dopolneniyami po sostoyaniu na 08.06.2015 г.). http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30044096#sub_id=10000 - 08.11. 2015
- 6 Mintzberg H. The nature of managerial work. -New York: Harper and Row, 1973 –102 p.