

Гендерный подход в управлении

Лисенкова П.А.

Научный руководитель к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Гендерный подход в профессиональной карьере – это научное обоснование рационального возраста и нормативных сроков занятия должностей с учетом личностных характеристик и устремлений мужчин и женщин, изменчивости их гендерных ролей на протяжении жизни.

Осуществление гендерного подхода в управлении предприятием ставит качестве одной из целей достижение полоролевого баланса руководящих кадров. Под данным балансом понимается такое соотношение мужчин и женщин среди руководителей всех уровней, которое было бы адекватно численности работающих мужчин и женщин, их вкладу в результативность работы предприятия, равноправное участие в управлении организацией. Гендерный подход в профессиональной карьере заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать равные возможности мужчинам и женщинам для планомерного горизонтального и вертикального продвижения работника по системе должностей и рабочих мест.

Осуществление гендерного подхода в управлении включает систему мероприятий: выявление сотрудников (мужчин и женщин) с высоким потенциалом роста; формирование резерва на руководящие должности с учетом полоролевого баланса; разработку системы стимулов для индивидуального планирования карьеры; создание условий для должностного роста (повышение квалификации с учетом выполнения семейных обязанностей, ротация кадров); применение элементов «положительной дискриминации»: при формировании кадрового резерва на выдвижение на вышестоящую должность предусматривать соотношение, при котором в составе руководителей всех уровней, одного пола должно быть не менее 30 % и не более 70 % от общей численности соответствующих должностей; устранение «карьерных тупиков», сужающих возможности для продвижения по службе женщин, имеющих детей.