ЖЕНСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

В чем разница между женщиной и мужчиной? Вопрос вроде бы простой. Понятно, что это и особенности физиологии, и внешний вид (фенотип), и конечно, генотип, геном.

Всего две хромосомы из 46 определяют пол человека **Х-хромосома и Y-хромосома, XY - у мужчин и XX - у женщин,** составляя один **геном.**

При образовании половых клеток – гамет, парные хромосомы расходятся в разные клетки так, что **каждая яйцеклетка получает по одной Х-хромосоме**. **Среди сперматозоидов половина несет Х-хромосому, половина – Y-хромосому**.

В результате при оплодотворении получается половина девочек, XX, и половина мальчиков, XY.

Так говорит генетика…

А биохимия? По биохимии женщины также отличаются от мужчин. И это естественно. **Гормоны…** Сигнальные химические вещества, выделяемые **эндокринными железами** непосредственно в кровь и оказывающие сложное и многогранное воздействие на организм в целом, либо на определённые органы. Существует два основных гормона, которые оказывают наибольшее влияние на состояние и функционирование женской половой системы - **эстроген и прогестерон.**

А вот что говорит **психология??** А психология говорит о **гендерности,** что означает **характерные признаки полов** (**предпочтения или направленность, основанные на признаке пола).**

Разработка идей о гендерности принадлежит З. Фрейду, который считал, что «женщины завидуют мужской анатомии, пассивны, зависимыми, склонны к подчинению». А мужчины «всегда активны, стремятся к власти и контролю над миром».

И всякое отклонение от этих эталонов З. Фрейд считал проявлением **нездоровой гендерной идентичности**, в частности, стремление женщин к власти называл **фаллическим**.

Взгляды З. Фрейда в своё время пользовались огромной популярностью во всем мире, и долгие годы женщины старались соответствовать этому «идеалу», очень ценимому в обществе, отказывались от определенных видов деятельности, **чтобы не быть обвиненными в утрате женственности и в сходстве с мужчинами**.

Да и мужчины стремились соответствовать «маскулинному идеалу», проявление мягкости и сочувствия считались признаками слабости и презираемой «фемининности».

Человек всегда стремится упорядочить свое знание об окружающем мире. Так и рождаются стереотипы о том, как должны вести себя мужчины и женщины, т.е. **дихотомия «мужское-женское»** - самая важная из всех классификаций людей, которые существуют в человеческом обществе, и практически нет ни одной концепции, которая бы не сравнивала мужчин и женщинами.

Психология лидерства в современном деловом мире часто способствует тому, что гендер становится значимым фактором, но женщины-лидеры (с их меньшей властью, влиянием и ресурсами) в этом плане чаще проигрывают по сравнению с мужчинами, в частности, женщины, занимающие должность, дающую им формальную власть, **часто будут действовать подобно мужчинам, подражая их доминантности.**

В официальной структуре на первое место ставится должность человека, которую он занимает в организации, а вовсе не гендерность, не половые различия, поэтому и мужчины, и женщины, выполняющие одни и те же функции лидера, занимающие одни и те же должности, редко отличаются друг от друга по поведению и по лидерству.

Психологи же делят женские коллективы на две большие группы:

- в первой есть социальный запрет на проявления женской привлекательности и сексуальности (например, школы и монастыри)

- во второй группе запрета вроде бы и нет (не считая корпоративных правил), можно делать макияж, красить ногти, носить сексуальную одежду. Но именно в этой группе чаще всего и случаются различного рода «неприятности» в виде соперничества, зависти, сплетен, интриг, и особенно это усугубляется, если начальник – мужчина. Женщины начинают бороться за его внимание, причем профессиональное соперничество в женском коллективе выражается и в том, что каждый успех, просто похвала начальника вызывает если не открытую враждебность коллеги, то уж злобный взгляд точно.

Негативное отношение некоторых коллег связано исключительно с тем, что это просто профессиональная зависть, особенно когда новый сотрудник старается, выполняет план, на планерке начальник может привести его в пример, даже, уезжая в командировку, оставить «за старшую». Начинается «шушуканье по углам», косые взгляды, а некоторые «добрые» сотрудники, не стесняясь, будут громко мусолить эту «вопиющую несправедливость», демонстративно не разговаривать, не обращать внимание.

Сотрудница, сталкивающаяся с подобной завистью коллег, оказывается между двух огней, с одной стороны, она член коллектива, и надо соблюдать определенные корпоративные правила, с другой – фаворит начальства. Но… его одобрение не всегда идет на пользу и самое правильное решение – поговорить с руководителем, попросить его не выделять при всех, мотивируя это тем, что мешает хорошо выполнять работу.

Часто случается, что «новички» завязывают хорошие отношения с теми из коллег, кто первый проявит к ним внимание и есть риск оказаться «в группировке», члены которой совершенно не симпатичны, и единственный выход - *занять нейтральную позицию.*

Конфликты в женских коллективах связаны с борьбой за власть, за внимание и похвалу начальника, за авторитет среди коллег и …борьбой за территорию (это «мой компьютер», «моё рабочее место», соперничество из-за денег).

В женских коллективах не рекомендуется хвастаться умственными способностями, хорошим образованием, опытом, успехом, финансовыми возможностями, рассказывать про особенности функционирования своего тела и болезни.

Характерная специфика женского коллектива – слишком близкие отношения с коллегой, которые со временем начинают раздражать, и если резко разорвать отношения, то можно приобрести непримиримого врага, способного начать мстить, а то и устроить **моббинг**.

Но именно в женском коллективе можно обсуждать то, что волнует лично и найти «подругу по интересам»: спорт, диеты, шопинг, салоны красоты, дети, и эти разговоры, особенно после тяжелого «разговора» с начальником, стресса, поднимают настроение и стимулирует к продуктивной работе.

Кроме того, женщины более склонны сопереживать, чем мужчины, и сотрудница всегда сможет рассчитывать на понимание и помощь в своих проблемах, и если нужно по семейным или личным обстоятельствам взять отгул или уйти домой пораньше, её всегда поймут.

Тем не менее, **женский коллектив явление весьма сложное** - за постоянными чаепитиями и болтовней о женских делах нередко скрываются козни, множатся пересуды, идет скрытая конкуренция.

Можно выделить и несколько типов женщин-начальников в женском (и даже смешанном) коллективе: «самодурка», «комиссар», «милейшая попустительница», «секретарь».

«Самодурка» - взбалмошная особа с истерическим характером, вздорным нравом и безумным тщеславием, она бездумно пользуется своей властью и самоутверждается, унижая подчиненных. Решения о новых назначениях и премиях принимает, руководствуясь исключительно сиюминутным настроением, обожает комплименты, претендует на повышенное внимание, не терпит возражений, всегда стремиться быть в центре событий. Именно в таких коллективах затеваются особенно жестокие игры «без правил» и серьезные конфликты.

«**Комиссар» -** рьяная начальница, хорошо знающая дело, часто отъявленная феминистка, и правящая в женском коллективе железной рукой. Категорична и не терпит постороннего вмешательства, очень жестка, в особенности с теми, кто хоть как-то отклоняется от ее требований. Штрафы и выговоры - её любимые способы управления. Это редкий тип начальницы, которая почти не придает значения личным отношениям, она - настоящий трудоголик, днюет и ночует на работе, которая для нее является смыслом жизни.

«Милейшая попустительница» - принцип её руководства полное невмешательство в дела фирмы, она считает (и часто справедливо), что бурной деятельностью делу не поможешь, подчиненные умны и опытны, сами все знают, а если не знают - их можно спокойно уволить. Именно в таких коллективах активно разворачивается борьба за власть и доходы, соперничество «группировок» за неформальное лидерство, можно вообще особенно ничего не делать, постоянно изображая бурную деятельность. Но в делах фирмы и личных отношениях - полный хаос, никто не занимается улаживанием конфликтов и контролем над соблюдением дисциплины, всё решают обстоятельства и активно претендующие на власть соперницы.

«**Секретарь» - «VIP-персона»,** от неё во многом зависит, насколько глубоко интриги могут поразить коллектив.

Иногда такой руководитель - юная, самоуверенная, но малообразованная девица, чья-то протеже, на изысканные хитрости и интриги у нее не хватает ни образования, ни изобретательности, она весь день напролет болтает по телефону, и может не появляться на работе часами, пуская всё на самотёк.

Но бывает и так, что сама «секретарь» - сплетница от природы, она приветлива, заботлива, всегда расспрашивает о семье и личных проблемах и старается установить доверительный тон, но откровенность назавтра вполне может обернуться если не увольнением, то изрядным напряжением отношений с сослуживцами, все подробности личной жизни сотрудника, причем с искажениями, станут достоянием всего женского коллектива.

Одна из причин конфликтов в женском коллективе - внешность и одежда, а также «любовные перипетии»**.** Привлечение к себе излишнего внимания подчеркнуто дорогими туалетами и аксессуарами, рассказы о счастливых мгновениях в объятиях мужчины могут вызвать непредсказуемую реакцию у сослуживиц, завись и ненависть.

Мужчины в женском коллективе – часто серьезный повод для раздоров, хотя иногда присутствие представителей сильного пола идет только на пользу дамам, заскучавшим в своем тесном и душном сообществе. Если мужчина галантен и внимателен, но при этом держит дистанцию и никому не выказывает предпочтения (что вообщем-то нереальный, «сказочный» персонаж), он как бы «освежает» производственную атмосферу, но чаще мужчина, оказавшийся в этаком «цветнике», либо старается держаться в сторонке, либо он вольно или невольно начинает вести себя как «ловелас», а ощутив свою востребованность, флиртует попеременно со всеми «дееспособными» дамами.

И сотруднице, единолично завладевшей его вниманием, приходится несладко. Её начинают подвергать остракизму, в её работе находят немыслимое количество «ляпов», и руководительница вполне может уволить ее по причине профнепригодности.

Любая, рискнувшая завести роман на работе, в окружении «пылких доброжелательниц», будет сносить многочисленные нападки и придирки.

Некоторые особенности работы женского коллектива.

Женщина всегда остаётся женщиной, она позволяет себе иногда опаздывать, прихорашиваться, отлучаться по личным делам, её сложно «уговорить» работать в выходные или задержаться на работе! Женщина считает время до конца рабочего дня, до конца недели, до первого праздника, до отпуска.

Психологи считают, что при решении поставленной задачи женщинам сложнее воспринимать логическую информацию буквально, и если мужчинам достаточно «объяснить логику», вызвав всех на совещание и четко по шагам проговорить, как, кем и что должно быть выполнено, то для женщин подобная «логическая цепочка» работает не всегда, они часто перескакивают с одного на другое, могут зациклиться на второстепенном, о главном - просто забыть**.**

Женщинам часто сложно принимать решения и выбирать из нескольких вариантов**,** они медлят, принимая решение, склонны постоянно «взвешивать – перевешивать», «думать – передумывать», не всегда готовы четко и быстро выполнять приказы.

Но, тем не менее, именно женщины склонны к последовательности, исполнительности, нежеланию рисковать, четкому соблюдению процедур и предпочитают предсказуемость процесса.

Женщины более консервативны, они хорошие исполнители и лучше справляются там, где нужны четко наработанные методы, слаженность работы.

Женщина более тщательно и аккуратно выполняет работу, более скрупулезна в исполнении обязанностей и именно женские коллективы чаще более работоспособны и ответственны, чем мужские.

Мужчина приходит на работу и забывает, что у него есть дом и семья, а женщина всегда думает о об этом, поэтому в женских коллективах (и не только!) часто существует превалирование личного и частного над корпоративным и общим, и часто женщина воспринимает свою трудовую деятельность как тяжкое бремя, так как главное - это семья!

В некоторых компаниях существует такое понятие как «женский день»: один дополнительный оплаченный выходной, который женщина использует на свои «личные дела», чтобы потом не отпрашиваться, а на Западе распространены корпоративные детские сады и даже няни, с тем, чтобы сотрудники могли, не торопясь, доделывать свою работу по вечерам.

Для женщины характерно **желание нравиться,** и там где мужчина хочет продемонстрировать ум, осведомленность, женщина …очень хочет понравиться, она больше настроена на диалог и на взаимодействие.

Женщины больше «болтают», могут часами «сидеть на телефоне», обсуждать семейные проблемы, одежду, «перемывать косточки». Но часто это связано, как было сказано выше, с какими-либо проблемами, со стрессом, когда происходит мощный выброс гормонов.

В исключительно женском коллективе бывает развито «коварство», причем на уровне инстинктов, и в женском коллективе всегда больше конфликтов, нежели в мужском. Например, если у одной из сотрудниц «всё время всё хорошо», сам этот факт вызывает раздражительность и «соревновательность». Кроме того, в «женских» конфликтах всегда подмешаны эмоции, раздражения на конкретного человека и на его качества, да и сами конфликтные ситуации часто провоцируются, кто-то что-то узнаёт, передаёт «на ушко», и через пару дней, а то и часов, весь коллектив начинает между собой обсуждать, заводя и накручивая друг друга.

Если же руководитель коллектива женщина, то, как уже отмечалось, личные симпатии и антипатии имеют весомый вклад - тот, кто будет говорить комплименты, выказывать уважение, ходить вместе с ней обедать и т.д., значительно повышает свои шансы на успех, а женщина, как только занимает определённую позицию, сразу «тянет своих», в женских коллективах некие «кланы» и «группы» обязательно существуют.

В «корпоративных организациях» с четким режимом работы и определенными требованиями, не очень умное и «психологически неподкованное» руководство, старается «искоренять женский стиль работы», применяя различные методы, в том числе и репрессивные - обеспечивая ненужной работой, запрещая «групповое распитие кофе» на рабочем месте (обычно выделяют специальное место, ограничивая число его посещений в день), ограничивают ведение телефонных переговоров по личным вопросам в рабочее время (кроме экстренных случаев), рассаживают «болтушек». Чаще всего это приводит к стрессам, конфликтам и увольнениям.

Кроме того, для женских коллективов, для женщин вообще важно ежедневное вдохновляющее приветствие со стороны руководителя (особенно если это мужчина), похвала за хорошо сделанную работу, но при этом, выражая похвалу сотруднице в личной беседе, стоит сказать добрые слова и в адрес её коллег (она обязательно передаст это более эмоционально, чем сделал бы сам руководитель).

А если руководитель мужчина - должен стать «главой гарема», «доминирующим самцом», часто говорить комплименты**,** обязательно хвалить, проявлять внимание, «заботу и нежность» (каждой женщине свое)!

Причём внимание необходимо разделить между сотрудницами так, чтобы продемонстрировать индивидуальный подход к каждой сотруднице, но при этом нужно обязательно подчеркивать свой статус, умение требовать, четко давать понять, «кто главный», иначе сразу «сядут на шею».

«Звездность» характерна в основном для женщин, «облеченных властью» или «близких» к ней, причём она старается всю работу, да и всю вину за её неисполнение «спихнуть» на подчиненных. Для избавления от

«звездности» следует предоставить «звезде» возможность доказывать свою «яркость» посредством публичных презентаций результатов,

поручать ей реализацию новых проектов, постараться удовлетворить её амбиции (материальное поощрение, высоким баллом при аттестации,

естественно, если работа четко, хорошо и вовремя выполнена). В данном случае, «звезда» не будет настраивать коллектив против руководителя, постарается оправдать доверие и доказать свое право на более высокий статус.

А руководителю следует чётко отделить личные отношения от продвижения по профессиональной лестнице, демонстрировать стабильность положения сотрудницы, знакомить её с будущими планами компании, и ставить персональные цели и задачи.

Итак, нельзя отрицать влияние гендерности в женском коллективе, ибо она формирует психологический и социальный климат и инициирует своеобразную, «феминистическую», борьбу за лидерство, отличную от смешанных или мужских коллективов, часто действуя вне «корпоративной этики».