**331.101.32 / 65.291.6**

**Шатунова Т.Е., Герасимова И.С., Нестерова А.Е.**

**ПРОБЛЕМА АКТУАЛЬНОСТИ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ VUCA-МИРА**

*В статье рассматривается актуальная проблема по наличию традиционно сложившейся трудовой гендерной сегрегации как в мировом, так и в российском менеджменте. Авторы статьи анализируют и структурируют предпосылки для этой тенденции, с целью принятия или исключения целесообразности этого тренда в современных условиях динамично меняющегося VUCA-мира. На основе выявленных характерных стереотипов, о возможности женщин занимать руководящие посты в организациях, сделан вывод об актуальности их пересмотра в условиях VUCA-мира.*

***Ключевые слова:*** *менеджмент, цифровая экономика, гендерная асимметрия, VUCA-мир.*

В настоящее время мы живем в VUCA-мире, мире четвёртой промышленной революции. Термин «Vuca» ввели еще в начале 1990-х годов американские военные. VUCA — это аббревиатура из четырех английских слов: Volatility (нестабильность), Uncertainty (неопределённость), Сomplexity (сложность) и Аmbiguity (неоднозначность). Если расшифровать смысл данного акронима общими словами, то VUCA-мир — это новая реальность: нестабильная, хаотичная, неоднозначная и гарантий на выживание нет ни у кого. Чтобы быть успешным, эффективным, производительным и выжившим в этом мире, необходимо стать быстрым, динамичным, способным постоянно меняться и постоянно обучаться.

Также современная эпоха обозначается отечественными и зарубежными исследователями как Дизрапт – эпоха, когда подрывные инновации, способны изменить ситуацию таким образом, что старые технологии выходят из конкурентной гонки. Дизрапция рынков (англ. disruption) – это изменения «правил игры» и распределения сил на рынке новыми игроками за счет использования неизвестных ранее технологий и/или бизнес-моделей [1].

Как следствие, возникает понятие Технологической сингулярности — это вероятное взрывное ускорение научно-технического прогресса, которое приведет к полному изменению общества, морали и самого человека [2].

В этих неотвратимых современных условиях перемены перемен во многих странах просматривается тенденция к продвижению женщин практически уже во многих сферах деятельности. Однако проблемы и процессы использования женского труда в менеджменте остаются для российских условий непривычными и за гранью понимания [3].

Методология исследования. В Конституции РФ [4] закреплен принцип равноправия и равных возможностей. В частности, в п. 3 ст. 19 говорится: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». К сожалению, это положение далеко не всегда подтверждается практикой.

Мнение о женщинах - руководителях или занимающих высокопоставленные должности основано на стереотипах и мнениях со стороны.

Женщина вынуждена постоянно доказывать себе и окружающим, что она способна выполнять свою работу и соответствует должности, что не требуется от мужчины. И всё же, женщины-руководители - это реальность, однако попытки осознания этой реальности пока не носят объективный характер. В данной ситуации авторы хотели бы затронуть некоторые стереотипы, которые существуют на поверхности и чаще всего используются для оправдания гендерной ассиметрии в отношении женщин, которое влияет на их уровень заработных плат и их профессиональное развитие. В качестве доказательной базы авторы статьи будут опираться на доказательство «от противного» (лат. contradictio in contrarium), или апагогическое косвенное доказательство — вид доказательства, при котором «доказывание» некоторого суждения (тезиса доказательства) осуществляется через опровержение отрицания этого суждения — антитезиса.

Стереотип 1: руководители-мужчины результативнее и эффективнее, нежели руководители-женщины. В России руководителей женского пола до сих пор воспринимают с усмешкой и чуть снисходительно. Без вопросов предполагается, что лидер-мужчина лучше управляет своим предприятием. В России велика сила стереотипов о роли полов: как правило, от людей ожидают, что они будут вести себя определенным образом в зависимости от того, к какому полу они принадлежат. При этом существует тенденция занижения любых способностей человека, если ожидания не оправдываются, не обращая внимание на то, насколько он в действительности был эффективен как лидер. Женщин и мужчин наделили определенными качествами, которые они должны показывать и доказывать, а если у тебя другие видения ведения дела: более эмоциональное, более требовательное, то ты уже автоматически не подходишь под стереотипную культуру. Это приводит к необходимости предъявлять ежедневные доказательства всем вокруг, что персона достойна того выбора, который она транслирует обществу.

Стереотип 2: агрессивный характер российского бизнеса и неспособность женщин выживать в этой среде. Управленческие технологии женщин, несмотря на кажущуюся им самим мягкость, отличаются рациональностью и последовательностью, сопоставимыми с мужским хаотичным менеджментом. Большая психологическая гибкость позволяет женщинам не только начать собственное дело, но и удерживаться в нём, несмотря на агрессивность внешней среды. В России женское лидерство продолжает оставаться на достаточно низком уровне. И в основном это связано с культурной инерцией, которая сдерживает вытеснение патриархальных стереотипов и влияет на толщину "женской прослойки" в менеджменте. Женщины обладают большей пластичностью в творении своего менеджмента, в управлении опираются на комбинированные стратегии, включающие в себя большой набор техник.

Стереотип 3: Высокие достижения и женственность несовместимы. У женщин-руководителей совмещение сфер семья и работа чаще происходит по модели – работа вторгается в семейную сферу. Также традиционно считается, что женщинам-руководителям не просто подобрать себе достойную пару. К тому же самолюбие многих мужчин не позволяет им жениться на дамах, социальный статус которых выше их собственного. Также считается, что женщина-руководитель менее женственная, властная и имеет высокую самооценку о себе, что давит на мужчин и на их эго. Нет однозначной оценки качества управления женщины-руководителя и сложности работы под её началом, как и у мужчин. Порой женщины получают даже более высокий рейтинг как руководители именно из-за качеств, необходимых для преуспевания в век глобальной информации, когда важны умение работать в команде и партнёрство.

Что касается заработных плат, по данным Международной организации труда (МОТ), в среднем женщины зарабатывают примерно на 20% меньше, чем мужчины (при прочих равных характеристиках работников).

Заключение. Объективным же ответом на вопрос о том, какой руководитель более эффективен - мужчина или женщина, могут служить данные исследований, свидетельствующие, что успешный менеджмент не имеет пола: как мужчины, так и женщины могут быть и прекрасными руководителями, и никуда не годными. Анализируя специфику женского и мужского стиля руководства, следует отметить: у каждого человека свое индивидуальное восприятие конкретного руководителя.

«Женщины, как и везде в России, заведомо поставлены в неравные условия, и, чтобы доказать свою успешность, вынуждены работать в два раза лучше и больше. Женщины более амбициозны и целеустремленны по сравнению с мужчинами, а значит — и более успешны» [5]. Развитие цифровых сервисов открывает новые возможности для развития женского бизнеса, стирая гендерный фильтр. Об этом заявила Вероника Никишина, генеральный директор АО «РЭЦ» (входит в ВЭБ.РФ) на сессии «Цифровой мир. Точки роста и возможности для женщин» Евразийского женского форума 2021.

Также она добавила - «В новом цифровом мире для женщин открылись новые перспективы. Если женщина хороший специалист в своей сфере и способна ставить для самой себя конкретные цели, то их реализация через цифровые сервисы делают ее абсолютно равной по сравнению с мужчинами» [6].

**Список литературы**

1. Назарова Н. Дисрапция: как победить конкурентов и захватить рынки, используя разрушительные инновации [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://vc.ru/growth/171265-disrapciya-kak-pobedit-konkurentov-i-zahvatit-rynki-ispolzuya-razrushitelnye-innovacii (Дата обращения 16.02.2022).

2. Никонова Я.И., Лунина Т.А. [Цифровая трансформации экономических процессов в ОАО "РЖД": теоретические концепции и практика их реализации](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42544892) // В сборнике: Концептуальные проблемы экономики и управления на транспорте: взгляд в будущее. Труды международной научно-практической конференции. 2019. С. 215-219.

3. Шатунова Т.Е., Кузнецова Е.М. [Проблемы реализации карьерной стратегии молодыми специалистами в современных условиях](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47265177) // В сборнике: Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий. Материалы VI международной научно-практической интернет-конференции: в 2 ч.. Вологда, 2021. – С. 319-320.

4. Конституция РФ. [Электронный ресурс]. URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001 (дата обращения:27.02.22).

5. Чехова О., Березовская Н., Кий Т. Быть женщиной — значит быть лидером! // Справочник по управлению персоналом, 2006. – №3. — С. 108-110

6. Никишина: цифровизация поможет стереть гендерную дискриминацию в бизнесе // Электронный ресурс]. URL: https://ria.ru/20211015/nikishina-1754712246.html (дата обращения:22.02.22).

Шатунова Татьяна Евгеньевна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент на транспорте», Сибирский государственный университет путей сообщения (630049 г. Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191, shatun678@mail.ru).

Герасимова Ирина Сергеевна, студент 3 курса, направление 38.03.01 Экономика, профиль "Экономика предприятий и организаций", Сибирский государственный университет путей сообщения (630049 г. Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191, irochka.gerasimova.10@mail.ru).

Нестерова Алиса Егоровна, студент 3 курса, направление 38.03.01 Экономика, профиль "Экономика предприятий и организаций", Сибирский государственный университет путей сообщения (630049 г. Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191, ft.jodie@bk.ru).

**T.E. Shatunova, I.S. Gerasimovа, A.E. Nesterovа**

**PROBLEMS OF THE RELEVANCE OF GENDER ASYMETRY IN MODERN MANAGEMENT IN VUCA-WORLD CONDITIONS**

The article deals with the actual problem of the presence of traditionally established labor gender segregation in both world and Russian management. The authors of the article analyze and structure the prerequisites for this trend in order to accept or exclude the expediency of this trend in the modern conditions of a dynamically changing VUCA world. On the basis of the identified characteristic stereotypes about the possibility of women to hold leadership positions in organizations, a conclusion was made about the relevance of their revision in the conditions of the VUCA world.

**Key words:** management, digital economy, gender segregation, VUCA-world.

Shatunova Tatyana Evgenievna, Senior Lecturer of the Department of Transport Management, Siberian State University of Railways (630049 Novosibirsk, D. Kovalchuk st., 191, shatun678@mail.ru).

Gerasimova Irina Sergeevna, 3rd year student, direction 38.03.01 Economics, profile "Economics of enterprises and organizations", Siberian State University of Railways (630049 Novosibirsk, D. Kovalchuk st., 191).

Nesterova Alisa Egorovna, 3rd year student, direction 38.03.01 Economics, profile "Economics of enterprises and organizations", Siberian State University of Railways (630049 Novosibirsk, D. Kovalchuk st., 191).

**Bibliography**

1. Nazarova N. Disruption: how to defeat competitors and capture markets using disruptive innovations [Electronic resource]. URL: https://vc.ru/growth/171265-disrapciya-kak-pobedit-konkurentov-i-zahvatit-rynki-ispolzuya-razrushitelnye-innovacii (date of access: 02/16/2022).

2. Nikonova Ya.I., Lunina T.A. Digital transformation of economic processes in Russian Railways: theoretical concepts and practice of their implementation // In the collection: Conceptual problems of economics and management in transport: a look into the future. Proceedings of the international scientific-practical conference. 2019. pp. 215-219.

3. Shatunova T.E., Kuznetsova E.M. Problems of implementation of career strategy by young specialists in modern conditions // In the collection: Problems of economic growth and sustainable development of territories. Materials of the VI International Scientific and Practical Internet Conference: at 2 pm. Vologda, 2021. pp. 319-320.

4. The Constitution of the Russian Federation. [Electronic resource]. URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001 (date of access: 27.02.22).

5. Chekhova O., Berezovskaya N., Kiy T. Being a woman means being a leader! // Handbook of personnel management, 2006. No. 3. pp. 108-110.

6. Nikishina: digitalization will help erase gender discrimination in business // Electronic resource]. URL: https://ria.ru/20211015/nikishina-1754712246.html (date of access: 02/22/22).