- внушение представления о том, что насилие – допустимое средство для разрешения конфликтных ситуаций.

Реалити-шоу воздействует не только на зрителя, но и на самого участника шоу. Это может проявляться в различных аспектах, например, в приобретении популярности, или в получении выигрыша, или в славе, саморекламе. Большинство участников представляют собой неправильный пример для подражания. Это может быть связано с тем, что сценаристы сами создают такую обстановку, чтобы проявить у главных героев отрицательные качества. Каждый участник, в свою очередь, стремится как можно чаще появляться на экране, стремится к доминированию. Их поступки, такие как нежелание прислушиваться к чужому мнению, склонность к порицанию других, можно объяснить соперничеством.

Современное телевидение – это бизнес, в котором прибыль должна приноситься любым возможным способом. В связи с этим появились такие программы, в которых можно выиграть денежный приз, не прикладывая особых усилий [4]. Это развивает у людей нежелание зарабатывать деньги собственным трудом, испытывать чувство наживы. После такого у человека появляется азарт, ему хочется испытывать такое чувство снова и снова. Это может привести к тому, что человек будет идти играть в казино или игровые автоматы, что, соответственно, негативно отразится на финансовом положении.

В заключение стоит сказать, что современное телевидение не создано для того, чтобы помогать зрителю развиваться и самосовершенствоваться. Оно направлено на получение прибыли, рейтингов, популярности и не несет никакой смысловой нагрузки. Человек же, в свою очередь, остается под сильным влиянием телевидения, которое диктует ему свои установки, не всегда соответствующие действительности, и даже, в некоторых случаях приносящих деструктивный характер.

1. Попова Т. В. Телевидение и его роль в современном обществе: социологический анализ // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/televidenie-i-ego-rol-v-sovremennom-obschestve-sotsiologicheskii-analiz> (дата обращения: 1.09.2019).
2. Матвиенко В. В. К проблеме негативного влияния реалити-шоу на общественное сознание // Теория и практика общественного развития. 2016. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-negativnogo-vliyaniya-realiti-shou-na-obschestvennoe-soznanie> (дата обращения: 15.09.2019).
3. Савинкова Ю. В. Телевизионные предпочтения молодежи // Знание. Понимание. Умение. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/televizionnye-predpochteniya-molodezhi> (дата обращения: 11.09.2019).
4. Григорова Д. Е. Факторы выбора медийной информации (на материале реалити-шоу) // Медиаобразование. 2007. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vybora-mediynoy-informatsii-na-materiale-realiti-shou> (дата обращения: 10.09.2019).

Лобузова А.С.

Особенности женских трудовых коллективов

*Тульский государственный университет
(Россия, Тула)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-122

idsp: ljjournal-09-2019-122

Аннотация

В данной статье рассматривается специфика женских трудовых коллективов. Описываются представления о женских коллективах в обыденном сознании. Выделяются основные черты таких коллективов. Представлены последствия их

влияния на рабочий процесс. В заключении делается вывод о необходимости учитывать выделенные особенности для повышения эффективности управления коллективом.

Ключевые слова: женский коллектив, особенности женских коллективов, управление коллективом.

Abstract

In this article the women's work groups specific is considered. Stereotypes about women's work groups in ordinary mind are described. The main women's work groups features are highlighted. The consequences of their impact on the workflow are presented. In the end of the article there is a conclusion about necessity to take into account presented features of women's working groups to increase the efficiency of team management.

Keywords: women's work group, women's work group specific, team management.

В обыденном сознании сложилось множество представлений и стереотипов о женском трудовом коллективе. Подобный коллектив воспринимается как далеко неоднозначное явление с превалированием негативных особенностей, что подтверждает целый ряд исследований. Например, в исследование К.Е. Легчакова, посвященного гендерным дисбалансам в трудовых коллективах, многие респонденты отмечали такие недостатки женских коллективов, как повышенная эмоциональность, завистливость, склоность [1]. Кроме того, существует распространенное убеждение, что конфликты в женских коллективах происходят чаще, чем в мужских или смешанных, однако достоверных данных, подтверждающих данный тезис, нет. Вместе с тем, респонденты отмечают и положительные черты таких коллективов, а именно коммуникабельность, исполнительность, доброжелательность [1]. В рамках исследования Злобиной, Савина и Нижегородова были названы такие преимущества женских коллективов перед мужскими, как повышенная ответственность, внимание к деталям и дисциплинированность [2, с. 32]. Как видно из всего выше сказанного, в массовом сознании существует немало убеждений о специфике женских коллективов. Нередко и сами работодатели не знают о достоверных особенностях таких коллективов, что зачастую приводит к разнообразным ошибкам в управлении им. В связи с этим необходимо выделить научно обоснованные особенности женских коллективов, чтобы развеять сложившиеся о нем стереотипы и, опираясь на них, выработать эффективные стратегии управления им:

1. Значимость межличностных отношений на работе.

Ученые неоднократно отмечали, что женский коллектив обычно слабо иерархичен и держится на личных отношениях. Это связано с тем, что женщины склонны проецировать семейные отношения на отношения рабочие [1] и ожидать от своих коллег поддержки, понимания, эмоциональной теплоты. Они искренне интересуются своими коллегами в первую очередь как людьми, а не трудовыми ресурсами, что больше свойственно в работе мужчинам. Женщине также важно иметь в коллективе сотрудников, с которыми можно обсудить как рабочие, так и личные проблемы и вопросы, откровенно поговорить о том, что беспокоит. Все эти проявления неформальных, межличностных отношений дают женщине чувство психологического комфорта. Любопытно отметить, что субъективный подход в оценке своих коллег работает и по отношению к руководителю. Это подтвердило исследование К.Е. Легчакова, результаты которого показали, что женщины отдают предпочтение личностным качествам руководителя, нежели профессиональным. Для них важны такие черты руководителя, как «интеллигентность», «внимательность», «коммуникабельность», «ответственность». Мужчины же сначала оценивают уровень профессионализма, а только потом человеческие качества. В руководителе для них важны «объективность оценки», «умение брать ответственность на себя», «лидерство», «организаторские способности» [1].

2. Соперничество на личной основе.

Ю.А. Брызгунова и А.В. Быкова отмечают, что деловое соперничество само по себе не является специфической чертой женских коллективов и свойственно больше мужчинам [3]. Однако если основной причиной соперничества на работе в мужском коллективе является профессиональная деятельность (карьерный рост, принятие стратегических решений, премии и т.д.), то у женщин деловая борьба происходит на личной основе (симпатии и антипатии по отношению к другим сотрудникам, желание понравиться или произвести впечатление на других членов коллектива или начальство, борьба за авторитет среди сотрудников) [4, с.18]. При этом нередко методы соперничества у женщин носят менее явный характер, чем у мужчин, и часто сопровождаются сплетнями, клеветой и даже активными, но скрытыми деструктивными действиями.

3. Значимость социально-психологического климата.

Женщины чаще, чем мужчины проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе и желание работать в психологически комфортной для них атмосфере [1]. Придя на новую работу, женщины в первую очередь стараются установить эмоциональные связи с коллегами и только после этого включаются в трудовой процесс. Причем степень удовлетворенности отношениями в коллективе во многом определяет и степень удовлетворенности трудом в целом. Именно поэтому если на работе не самая высокая заработная плата или небольшие перспективы карьерного роста, но хорошие отношения в коллективе, то с высокой долей вероятности женщина не поменяет место работы, в отличие от мужчины [5, с. 10].

4. Повышенная эмоциональность.

Женщины отличаются повышенной эмоциональностью, и излишне эмоциональная реакция на какое-либо событие или действие может спровоцировать недопонимание и конфликты. Кроме того, эмоциональность препятствует объективной оценке ситуации, которая крайне важна в любой профессиональной деятельности, особенно в ситуации принятия стратегически важных для организации решений. Повышенная эмоциональность также проявляется в более болезненной и острой реакции на критику, которая воспринимается женщинами лично, то есть претензии, по ее мнению, предъявляются ей не только как работнику, но и как человеку [6, с. 126]. Эмоциональность обнаруживается и в более отзывчивой реакции на похвалу, вознаграждение, проявление чуткости, поэтому женщинам важно слышать положительные оценки, причем как их профессиональным, так и личностным, женским качествам. В то же время эмоциональная открытость позволяет женщинам умело считывать и чувствовать эмоциональное состояние других, что позволяет им найти подход к любому клиенту, в каком бы эмоциональном состоянии он ни был, а также находить компромиссные решения и сглаживать противоречия.

5. Излишняя разговорчивость.

Нередко в рабочее время женщины могут обсуждать личные проблемы и вопросы, говорить на отвлеченные темы, никак не связанные с трудовыми функциями и задачами. Это сказывается на эффективности выполняемой работы, производительности труда, а также может привести к росту напряженности в коллективе и конфликтам, поскольку предметом разговоров могут стать сами коллеги, что способствует появлению многочисленных сплетен и слухов. В то же время обсуждение личных тем, возможность выговориться после стрессовой работы или неприятного разговора с начальством поднимают женщине настроение и повышают работоспособность.

6. Необходимость совмещения профессиональной и семейной роли.

Для женщины ее семья всегда будет стоять на первом месте в списке ее приоритетов. И иногда совмещение роли работника и жены-матери дается нелегко, поскольку каждая роль требует полной отдачи. Трудовому коллективу необходимо

постоянное присутствие сотрудницы на рабочем месте, его высокая компетентность и работоспособность, а семье – внимательная жена, хорошая хозяйка и любящая мать. Выполнение обеих ролей связано с расходом огромных физических, душевных, моральных и эмоциональных сил. Жизнь в таком постоянном напряжении приводит к дисгармонии ролей и внутренним конфликтам, необходимости жертвовать одной ролью ради другой, что в любом случае приводит к отрицательным последствиям либо для семьи, либо для карьеры.

Таким образом, нами были рассмотрены основные особенности женских трудовых коллективов, которые имеют научное обоснование и учет которых поможет руководителю достигнуть взаимопонимания с персоналом и заручиться его поддержкой, что в конечном итоге весьма благоприятно отразится на трудовом процессе в целом.

1. Легчаков К.Е. Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе // Секретарское дело. 2011. № 6. URL: <http://www.sekretarskoe-delo.ru/index.php?id=962>.
2. Злобина Н.В., Савин К.Н., Нижегородов Е.В. Качество управления. Тамбов. Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ». 2013. 124 с.
3. Брызгунова Ю.А., Быкова А.В. Особенности управления мужскими и женскими коллективами / Материалы 63-й научной конференции студентов и магистрантов по экономическим наукам. URL: <http://www.eco-training.ru/press/article07.pdf>.
4. Гимазетдинова Э.Я., Ураев Р.Р. Гендерные различия в управлении // Актуальные вопросы современной психологии: материалы II Междунар. науч. конф.. 2013. С. 16 – 18.
5. Басова М.М. Формирование социально-психологического климата в женском трудовом коллективе как регулятора социально-трудовых и социально-экономических отношений в организации // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 2. С. 9 – 11.
6. Блашенкова В.С., Макатрова Н.С. Как управлять женщинами. Практическое руководство для менеджера. М.: Изд-во «Добрая книга». 2008. 296 с.

Лобузова А.С.

Виртуальное общение как феномен современности

*Тульский государственный университет
(Россия, Тула)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-123

idsp: ljjournal-09-2019-123

Аннотация

В данной статье анализируется феномен виртуального общения в жизни современного человека. Выделяются как негативные, так и позитивные аспекты влияния виртуальной коммуникации на социальную и личную жизнь человека, его способность общаться лицом к лицу. Делается вывод о неоднозначном влиянии онлайн-общения на жизнедеятельность современных людей и необходимости найти и поддерживать баланс между этими двумя видами взаимодействия.

Ключевые слова: виртуальное общение, реальное общение, коммуникативные навыки.

Abstract

In this article the phenomenon of virtual communication in the life of a modern person is analyzed. Both positive and negative impact of virtual communication on social and private person's life and his possibility of face to face communication is distinguished. In conclusion it is said about ambiguous effect of online-communication on modern people's life and necessity to maintain balance between these two types of interaction.

Keywords: virtual communication, face to face communication, communication skills.