

Коваль Л. А., к.е.н., доцент (Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука, м. Рівне)

НЕОБХІДНІСТЬ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ ЛІДЕРСТВА У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Перші дослідження з гендерного лідерства були проведені в США Уайтом (1945), Харвелом (1953) та іншими ця сфера активно формується за кордоном (США, Західна Європа, Австралія й інші регіони), починаючи із середини 70-х років ХХ століття під впливом феміністської теорії, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною економічних досліджень. Головний рух феміністських теорій та методологій був спрямований на переосмислення особливостей місця та статусу жінки. В зарубіжній гендерній науці (психології, економіці, соціології, політології) з'являються чисельні дослідження, присвячені аналізу перешкод, які долають жінки при кар'єрному зростанні. Це роботи Дж. Ландау, С. Марлоу, Т. Меламед та ін. Згідно висунутих гіпотез становища жінки в суспільстві, діловому світі, жінки розглядалися Дж. Маршаллом як «інопланетяни», що не можуть співіснувати у чоловічому середовищі. Теорія Г. Штайнса «зіркової хвороби» описує явище упередженого ставлення жінки – керівника не до чоловіків – підлеглих, а до жінок [1].

Практика показала протилежне: жінки є досить конкурентоздатними з чоловіками і навіть витісняють їх з керівних посад. Гіпотеза теорії «скляної стелі» підтверджує реалію існування більших перешкод у кар'єрному рості жінок, ніж чоловіків. Цей термін описує ситуацію, за якої просування жінок на вищі щабелі організаційно-управлінських структур гальмуються методами прихованої дискримінації. Сьогодні теорія «скляної стелі» доповнюється іншими теоріями: «скляних стін» та «липкої підлоги». Теорія «скляних стін» спостерігається на галузевому рівні, коли обмеженість вертикального просування наперед передбачена вибором професійної сфери діяльності, певної галузі. Зі «скляною стелею» тісно пов'язане явище «липкої підлоги», яке означає, що жінки у порівнянні з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій кар'єрі. Таким чином, швидше просування чоловіків забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, що дозволяє їм обігнати жінок, тобто призводить до ситуації «скляної стелі» [2]. Інше трактування низького представництва жінок на вищих рівнях управління – жінки не завжди готові іти на жертви заради кар'єрного зростання, на відміну від чоловіків.

На нашу думку, описані вище моделі доцільно доповнити авторською моделлю «скляного порогу», яку можна охарактеризувати, як явище наявності невидимих перепон для входу жінок на ринок праці взагалі, а особливо після закінчення навчання, тривалої перерви (пологи, відпуск по догляду за дітьми, застійне безробіття та інше), що є ознакою трудової дискримінації. Руйнація «скляних стель, підлоги, стін» у допомозі жінкам може бути здійснена через пропонування їм різноманітних програм, які б передбачали зменшення навантаження на жінок після народження дитини, семінари, тренінги, спрямовані на розвиток лідерства тощо.

Дискримінація на ринку праці визначається за такими критеріями, коли до окремих працівників, які мають однакові трудові характеристики, ставляться по-різному, через їх належність до певних демографічних груп. На думку автора доцільно розмежовувати три основні форми економічної дискримінації на ринку праці. Перша – дискримінація в оплаті праці – коли чоловіки отримують заробітну плату більшу, ніж жінки, маючи той самий досвід роботи, трудовий стаж, освіту, зайняті на тій самій роботі. На нашу думку, такий вид дискримінації на ринку праці України юридично сьогодні практично відсутній, або має деякі прояви в певних сферах діяльності жінок у формі недопущення жінок до високооплачуваних, керівних ланок праці, існує у формі вертикальної професійної сегрегації [3].

Прояви дискримінації значною мірою впливають на загальний рівень добробуту сімей, де жінки втратили чи не можуть знайти роботу через упередження роботодавців. В економіці ринків праці необхідно розрізняти загальні чинники, що впливають на рівень оплати праці, доступ до ринків праці певних верств населення і можуть бути причинами економічної дискримінації взагалі. До таких чинників, на думку автора, можна віднести: рівень освіти, рівень професійної підготовки, досвід роботи, вік працівника, стать, наявність малолітніх дітей, вагітність жінок, расова належність, колір шкіри, національне походження, місце проживання (місто, село), сімейний стан, релігійні переконання, фізичні вади, зовнішній вигляд та інше. На думку автора, «гендерна рівність» повинна передбачати також і можливість реалізації прав жінок, задекларованих у Конституції та Законах України. Проте, наше суспільство ще недостатньо накопичило правовий капітал для рішучого здійснення стратегій гендерних перетворень, особливо у економічній сфері.

У 90-х роках ХХ ст. в Україні формується потреба у лідерах (і жінках, і чоловіках) здатних до інноваційних перетворень. Сучасність потребує формування нового типу лідера, який поєднував би позитивні як «жіночі» так і «чоловічі» управлінські якості. Формується лідер, орієнтуючись не на силові, диктаторські методи, а на втілення компромісних, гуманістичних, мирних рішень внутрішніх і зовнішніх проблем. Досягнення важливих економічних, соціальних, політичних цілей країни можливе лише при

об'єднанні зусиль схильних до компромісів і комплексного бачення проблем жінок та лідерів – чоловіків[4].

Гендерний менеджмент (С. Уолт, К. Кесселл) – як захисна стратегія жінок у досягненні успіху в службовій кар'єрі: понадурочна діяльність на роботі, використання жіночої специфіки ведення переговорів, робота «в тіні», «материнські здібності», інграціяція (здатність особи бути привабливою), тощо [5].

Пошук причин гендерної диспропорції керівництва, розходжень (чи доказів їхньої відсутності) між керівниками-чоловіками і жінками – ведеться по п'ятьох напрямках. До першого відносяться традиційні теоретичні підходи, що склалися в психології: когнітивізм, біхевіоризм, фрейдизм. Другий напрям пов'язаний із загальними відмінностями між чоловіками і жінками. Третій напрям складають класичні лідерські концепції, що включили у свій арсенал фактор статі. До четвертого напрямку можна віднести гендерні теорії лідерства. І, нарешті, п'ятий напрям складають роботи, що не мають чіткої теоретичної основи і причини та вбачають гендерну диспропорцію лідерства в статевій дискримінації [6].

Та не дивлячись на такий великий досвід гендерних досліджень, як у зарубіжній, так і у вітчизняній літературі немає спеціально обґрунтованих публікацій, які б детально висвітлювали основні аспекти багатопланової проблеми про місце і роль жінки в суспільстві, характер та перспективи професійної їх діяльності в сучасній Україні. А тому необхідно продовжувати розробку напрямку гендерного підходу до вивчення соціально-психологічного та організаційного аспекту діяльності в системі українського менеджменту.

1. Бендас Т. В. Гендерная психология : учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2006. – 431 с. : (Серия «Учебное пособие»). **2.** Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева / Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М. : Изд.дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295 с. **3.** Скорик М. М. Гендерний аналіз соціополітичних процесів : Методична розробка / М. М. Скорик. – К. : Златограф, 2004. – 32 с. **4.** Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. М. Мельник. – К. : Логос, 2004. – 320 с. **5.** Малес Л. В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціогуманітарного циклу. Методичні рекомендації. / Л. В. Малес. – К. : Златограф. – 2004. – 26 с. **6.** Кімелл Майкл С. Гендероване суспільство / Майкл С. Кімелл / Пер. з англ. – К. : Сфера, 2003. – 490 с.