

ДО ПИТАНЬ НЕОБХІДНОСТІ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ ЛІДЕРСТВА У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Коваль Л. А.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та фінансів
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'янчука
м. Рівне, Україна*

Романов А. Д.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'янчука
м. Рівне, Україна*

На розвиток лідерства сьогодні спрямовуються зусилля у багатьох країнах світу, як розвинених, так і тих, що прагнуть посилити свою конкурентоспроможність. Лідерство визнається як потужний фактор вдосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності. Лідерство є відповіддю на сучасний ритм життя, постійні динамічні зміни в усіх сферах, зокрема, зростання конкуренції та глобалізацію, міжнародну економічну інтеграцію, технологічні зміни (швидшу та кращу комунікацію, більше інформаційних мереж об'єднують більшу кількість людей у світі).

Лідерство ґрунтується на ідеалах творчості, проактивності та стратегічного мислення[4].

Перші дослідження з гендерного лідерства були проведені в США ще Уайтом (1945), Харвелом (1953) та іншими ця сфера активно формується за кордоном (у США, Західній Європі, Австралії й іншим регіонам), починаючи із середини 70-х років ХХ століття, під впливом феміністської теорії), представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною економічного дослідження. 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 багаточисельні дослідження, присвячені перешкодам, які долають жінки при кар'єрному рості. 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. Практика показала протилежне: жінки є досить конкурентноздатними з чоловіками і навіть витісняють їх з керівних посад. Гіпотеза теорії «скляної стелі» підтверджує реалії існування більших перешкод у кар'єрному рості жінок, ніж чоловіків. Теорія Г. Штайнса «зіркової хвороби» описує явище упередженого ставлення жінки – керівника не до чоловіків – підлеглих, а до жінок.[1]

У 90–х роках 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, орієнтований 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 [3].

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), інше.

Пошук причин гендерної диспропорції керівництва, розходжень (чи доказів їхньої відсутності) між керівниками-чоловіками і жінками – ведеться по п'ятьох напрямках [5].

До першого відносяться традиційні теоретичні підходи, що склалися в психології: когнітивизм, біхевіоризм, фрейдизм. Другий напрямок зв'язаний із загальними розходженнями між чоловіками і жінками. Третій напрямок складають класичні лідерські концепції, що включили у свій арсенал фактор статі. До четвертого напрямку можна віднести власне гендерні теорії лідерства. П'ятий напрямок складають роботи, що не мають чіткої теоретичної основи і причини, що вбачають гендерну диспропорцію лідерства в статевій дискримінації [2].

Кар'єрна перспектива для жінок – місце у раді директорів. Відповідно до закону, ухваленого парламентом Франції, до 2017 року 40% місць у радах директорів публічних компаній, а також компаніях із оборотом понад €50 млн. на рік мають займати жінки. За невиконання цієї квоти загрожують серйозні санкції: призначення директорів-чоловіків у такому разі вважатиметься нелігітимним, більше того, без необхідних 40% жінок компаніям буде заборонено оплачувати роботу всієї ради. У 2007 році схожий закон був прийнятий в Іспанії, а першою країною у світі квоти для жінок у бізнесі запровадила Норвегія. До 2003 року лише 7% місць у радах директорів публічних компаній займали жінки. Компаніям було запропоновано підвищити їх кількість майже у шість разів –

до 40% (2008 р.). Сьогодні Норвегія – рекордмен по частці жінок у бізнес-еліті [6].

Дослідження, що проводяться консалтинговою компанією McKinsey з 2007 року, підтверджують: компанії з найбільшою часткою жінок у топ-менеджменті розвиваються успішніше, ніж їхні конкуренти, де керівні посади займають виключно чоловіки. За даними за 2007–2019 роки рентабельність капіталу в компаніях зі змішаним керівництвом була на 41% вищою, ніж у компаній із виключно чоловічою командою, маржа прибутку – на 56% вище.[6]

Та не дивлячись на такий великий досвід гендерних досліджень, все таки як в зарубіжній, так і у вітчизняній літературі нема по суті ні однієї спеціальної обгрунтованої публікації, яка б детально висвітлила основні аспекти багатопланової проблеми про місце і роль жінки в суспільстві, характері та перспективах професійної діяльності в сучасній Україні. А тому необхідно продовжувати розробку напрямку гендерного підходу до вивчення соціально-психологічного та організаційного аспекту діяльності в системі українського менеджменту.

Література:

1. Бендас Т.В., Гендерная психология: учебное пособие. / Т.В. Бендас – СПб.: Питер, 2006.– 431 с.: (Серия «Учебное пособие»).
2. Малес Л.В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціо-гуманітарного циклу. Методичні рекомендації. / Л.В.Малес. – К.: Златограф. – 2004. – 26 с.
3. Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. / Т.М. Мельник. – К.: Логос, 2004. – 320 с.
4. Развитие лидерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. – К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. – 400 с.
5. Скорик М.М. Гендерний аналіз соціополітичних процесів: Методична розробка. / М.М.Скорик. -К.: Златограф,2004. – 32 с.
6. Французькі компанії терміново шукають жінок [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ru.rup.ee/novosti/obshchestvo/francuzskie-kompanii-srochno-ishchut-zhenshchin>.