Секція 11: Економіка праці

Поперечна Н.В.

студентка

Науковий керівник: **Хитра О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

ГЕНДЕРНИЙ ДИСБАЛАНС У ВІДНОСИНАХ ЛІДЕРСТВА: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УСУНЕННЯ

Гендер – це безперервний процес продукування суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, ментальних та емоційних характеристиках. Методологія гендерного аналізу розглядає світ як гендерно маркований, орієнтуючи на розрізнення і розмаїття, а не на типовість і однозначність. Таку реальність, на думку Л.А. Усанової та М.М. Нестеренко, не можна спростити до логічної послідовності чи заданого алгоритму, вона є складним механізмом витонченої взаємозалежності чоловіка і жінки [1, с. 98]. Тому дослідження соціального статусу жінки, культурних механізмів її самореалізації та репрезентації у чоловічому світі залишаються актуальними.

Як показали дослідження, жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за "гарне" робоче місце. Тенденція працевлаштування жінок за чітко визначеними професіями, галузями зайнятості і посадовими категоріями дістала назву "гендерна професійна сегрегація" [2, с. 32] і спричинила появу соціально-економічної та культурно-репрезентаційної нерівності. Така нерівність відображає глибоко вкорінені стереотипи щодо взаємовиключаючих здібностей і характеру діяльності чоловіка /жінки, зокрема поділ на експресивну (обслуговуючо-виконавчу) та інструментальну (творчо-результативну) сфери діяльності [1, с. 105].

Професійна сегрегація на ринку праці за статтю, у свою чергу, спричиняє диференціацію доходів. Відмінність також проявляється у пріоритетах

професійного самовизначення, критеріях вибору кар'єри, оцінюванні праці. Особливо помітний гендерний дисбаланс у сфері управління: чим вищий соціальний статус посади, тим менша імовірність, що її обійматиме жінка.

У багатьох компаніях існують підтверджені факти упередженого ставлення до жінки як до фахівця. Жінкам-менеджерам, наприклад, призначають занадто короткі терміни для виконання завдання або ж не дають завдань, які дозволили б їм набути необхідного досвіду і проявити себе як претендента на керівну посаду. Жінкам без будь-яких на те підстав приписують такі установки: більше подобається робота, яка не вимагає інтелектуальної напруги; в роботі більше цікавлять комунікативні і емоційні моменти; жінки цінують самоактуалізацію і просування по службі менше, ніж чоловіки, і працюють тільки заради дрібних грошей, особливо не цікавлячись матеріальною винагородою [1, с. 102; 3, с. 186].

Актуальність дослідження гендерної асиметричності реалізації лідерських здібностей зумовлена існуючими протиріччями між уявленнями про моделі лідерської поведінки чоловіків і жінок. Водночас, той факт, що жінки вважають за можливе визнавати за собою типово чоловічі моделі поведінки, наочно свідчить про поступове руйнування статево-рольових стереотипів і становлення нових ціннісних норм, за яких чоловічий тип поведінки не є "закритим" для жінки і визнається нею як прийнятний і ефективний для себе. Науковий дискурс, пов'язаний з питанням лідерства, диктує необхідність пояснення суперечливих емпіричних даних і потребу створення концепції жіночого лідерства [4, с. 19–20].

Існує припущення, що лідерство не входить до системи життєвих цінностей багатьох жінок, а тому жінки-лідери програють лідерам-чоловікам в ефективності керівництва, будучи наділеними меншою владою, впливом і ресурсами. Це явище у 1960-х роках дістало назву "страх успіху", в основі якого лежить психологічне уникнення успіху через внутрішній страх, що не має раціонального пояснення. Згодом вчені пояснили це як страх перед зовнішніми побічними наслідками: жінок лякає втрата жіночності, привабливості для чоловіків і можлива розплата за успіх – соціальна відчуженість [3, с. 187].

К. Бартолі і Д. Мартін продемонстрували, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі відіграє одну з чотирьох неформальних ролей: 1) "матері", від якої

чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; 2) “спокусниці” для керівника, що викликає обурення у колег-чоловіків; 3) “іграшки, талісмана” – милої жінки, яка приносить удачу; 4) “залізної леді”, яка наділена нежіночою жорстокістю, внаслідок чого буває ізольованою від групи [1, с. 100]. Безперечно, ці ролі перешкоджають жінкам здобути рівний з чоловіками статус і знижують їх можливості службового зростання. Також дослідники відзначають, що жінки у присутності чоловіків менш активно претендують на роль стихійного лідера.

Існує чимало теорій, які пояснюють причини й наслідки гендерного дисбалансу у відносинах лідерства.

Відповідно до концепції гендерного потоку Б. Гутек, сприйняття лідера підлеглими залежить від його (її) та їх статі. У концепції токенізму Р. Кентер припускає, що на групову динаміку суттєво впливає пропорція представників різної статі у групі. Члени групи, що є більшістю, були названі домінантами, а меншість – “токенами”. Описані в концепції токенізму механізми заважають жінці зайняти рівну позицію з іншими домінантами організації.

Теорія гендерного відбору лідерів (автори Дж. Боумен та С. Суттон) базується на припущенні, що люди, як в організації, так і в приватному житті, висувають різні вимоги до лідерів різної статі. Стосовно жінок ці вимоги такі: щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати набагато вищу компетентність. До того ж, жінки-лідери сприймаються менш компетентними, якщо підлеглі переконані, що лідерська роль є маскулінною.

Метафорично бар’єри, з якими зіштовхуються жінки у спробі досягти керівних посад, називають “скляною стелею”. Серед об’єктивних чинників називають такі, як позбавлення жінок доступу до інформації, а також менша, порівняно з чоловіками, можливість навчитися у менеджерів своєї статі, які обіймають більш високі посади (вважається, що за таких умов процес наставництва проходить успішніше). Але головна перешкода полягає у ставленні оточуючих: незважаючи на те, що за своїми рисами жінки-лідери не відрізняються від колег-чоловіків, уявлення про їх непридатність для лідерської ролі є стійким.

Фахівці з психології менеджменту вказують на такі недоліки у жіночому стилі поведінки в професійній сфері: 1) жінки в середньому набагато пізніше за

чоловіків починають піклуватися про кар'єру; 2) жінки емоційніші, їх настрій більшою мірою підпорядкований фізіологічним процесам і тому вони не так добре, як чоловіки, уміють управляти собою; 3) жінки менш схильні до ризику, ніж чоловіки; сумніви, коливання, страх змушують їх перестраховуватися і відкладати до кращих часів найважливіші рішення; 4) світогляд ділових жінок не відрізняється широтою, вони переважно гірше поінформовані про все, що не торкається їх безпосередніх занять, а тому жінки "пасують" перед випадковостями; 5) жінки, як правило, недооцінюють роль особистих контактів і зв'язків, користь взаємних послуг, протекціонізму і неофіційних відносин. Підозрілість і нетерпимість стосовно можливих суперниць не дають змоги жінкам об'єднатися в одну команду і ефективно співпрацювати [3, с. 186].

За результатами дослідження негативних установок щодо жінок-керівників з'явилася соціально-рольова теорія гендерних відмінностей лідерів (автори Е. Іглі та Б. Джонсон): щоб досягти успіху у суспільстві, чоловіки і жінки мають відповідати ґендерному стереотипові. Оскільки, згідно зі стереотипом, ця роль є маскулінною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Такий рольовий конфлікт знижує самооцінку у жінок-лідерів, породжує невпевненість у собі і веде до зниження продуктивності праці.

Інші дослідження у сфері гендерного менеджменту засвідчують, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності немає, проте в одних ситуаціях краще діють чоловіки, а в інших – жінки.

Дослідники сформулювали такі особливості і переваги жіночого лідерства: жінки розглядають свою діяльність як перетворення інтересів однієї особи в цілі і інтереси всього колективу (трансформаційне лідерство); свої досягнення в управлінні жінки схильні приписувати інтуїції, працездатності, умінню знайти підхід до кожного співробітника; кожен день жінці доводиться відстоювати своє право на керівну посаду, тому вона частіше ділиться своєю владою з оточуючими, заохочуючи самостійні дії співробітників; жінки частіше можуть відмовлятися від привілеїв, які їм надає посада; трапляється, що жінка-керівник зменшує власний внесок і підкреслює роль своїх підлеглих у досягненні успіху;

жінка-лідер більш стійка до стресів (наприклад, від програшу в угоді); жінка-лідер часто вдається до командної організації праці; жінкам притаманний більш розвинений емоційний інтелект; жінки здатні розподілити свій час на кілька сфер (робота, будинок, особистий час на самовдосконалення) [5, с. 83–84].

Таким чином, ставлення до жінки-лідера не є однозначним. З одного боку, більшість чоловіків визнають, що, обіймаючи керівну посаду, жінки рідше "зриваються", з ними легше розв'язувати будь-які питання, вони менше залежать від настрою і краще дбають про підлеглих. Але, з іншого боку, існує думка, що жінки частіше керуються критеріями "подобається – не подобається", а не "корисно – не корисно". А тому у колективах, очолюваних жінками, є улюбленці, плітки, підсиджування, невмотивовані підвищення і звільнення. Роботу своїх підлеглих жінки схильні оцінювати не за результатом, а за підказкою почуттів [1, с. 102–103]. Очевидно, що така позиція значною мірою визначається пануючими стереотипами фемінності /маскулінності, однак у сучасному світі антагонізм гендерних ролей поступово пом'якшується.

Список використаних джерел:

1. Усанова Л. А. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства [Електронний ресурс] / Л. А. Усанова, М. М. Нестеренко // Філософські обрії. – 2015. – № 33. – С. 98–106. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FiloFilo_2015_33_11.

2. Ортіна Г. В. Гендерні аспекти лідерства в практиці управління / Г. В. Ортіна // Економіка та держава. – 2012. – № 7. – С. 31–32.

3. Коваленко Д. Гендерні аспекти лідерства / Д. Коваленко, М. Школяр // Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку : зб. наук. праць. – Львів, 2007. – Вип. 19. – С. 184–188.

4. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз [Електронний ресурс] / А. Л. Весельська // Наука і освіта. – 2014. – № 5. – С. 19–24. – Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/13461/1/Veselska.pdf.

5. Психологія управлінської діяльності лідера : навч. посібник / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. – Харків, 2017. – 100 с.