

Секція: Економіка підприємства та корпоративне управління:

сучасні трансформаційні процеси

Хитра О. В., к. е. н., доцент,

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

СИНЕРГІЯ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК КРИТЕРІЙ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ГЕТЕРОГЕНДЕРНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна організація є соціально-культурним і професійним середовищем, в якому особистість позиціонує себе як професіонал, людина, жінка або чоловік, співробітник, член команди [1, с. 46]. Дослідження М.Г. Ткалич [2, с. 246–247] дозволили зробити висновки, що у вітчизняних організаціях існують гендерні відмінності у поведінкових стратегіях міжособистісної взаємодії, суб'єктивній оцінці інтерперсональних стосунків з колегами протилежної статі, типах гендерної взаємодії персоналу. Звідси, організацію можна розглядати як об'єкт і суб'єкт гендерної взаємодії – сукупності соціально-рольових відносин між гендерними групами та у гендерній інгрупі в організації, що реалізується в рамках організаційно-професійних та міжособистісних взаємин персоналу.

Оскільки поведінка жінки й поведінка чоловіка суттєво відрізняються за змістом і рушійними силами, важливим, на думку Н.О. Кодацької [3, с. 475], є застосування гендерного підходу до управління персоналом.

Гендерна диференціація – це процес, в якому біологічні відмінності між чоловіками й жінками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації [4, с. 113]. Часто це створює підстави для гендерної нерівності, під якою розуміють прояв дискримінації щодо певної статі, що супроводжується нав'язуванням певної гендерної ролі, тиском з боку суспільства з метою її виконання, виявом антипатій до тієї чи іншої особи та неможливістю належним чином

їй реалізуватись у суспільстві [5]. З гендером пов'язані гендерно-рольові конфлікти, що базуються на явищі статево-рольової диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок [6, с. 75] і можуть призводити до гендерно-рольових стресів, демотивації трудової поведінки, падіння продуктивності праці, плинності кадрів. Також має місце тенденція працевлаштування жінок за чітко визначеними професіями, галузями зайнятості і посадовими категоріями, яка дістала назву “гендерна професійна сегрегація” [7, с. 32]. Наслідками професійної сегрегації є дисбаланс у можливостях доступу жінок і чоловіків до гідної праці, диференціація доходів, відчуття несправедливості, незадоволеності працею, емоційного вигорання.

На нашу думку, сучасна система управління персоналом (СУП) повинна відповідати вимогам підтримування доцільного (з організаційно-технологічної та соціально-психологічної точок зору) гендерного розмаїття, гендерної диференціації стимулів до праці та кар'єрного просування, продуктивної (конструктивної) гендерної взаємодії у трудовому колективі. На основі цих вихідних принципів доцільно здійснювати трансформацію традиційної СУП у гендерно-орієнтовану модель, орієнтовану на урахування гендерного чинника у ключових механізмах, принципах, формах і методах впливу на формування, розвиток і використання персоналу організації.

Найбільшої уваги у цьому аспекті потребують такі складові СУП: 1) професійна орієнтація (процес вибору людиною певного виду трудової діяльності або конкретної професії має бути позбавлений гендерних стереотипів); 2) рекрутинг персоналу (підбір персоналу для конкретного підприємства має здійснюватись з урахуванням принципу обґрунтованого гендерного розмаїття); 3) розвиток організаційної структури управління (в оргструктурі має досягатися баланс “чоловічого” (конкурентного, авторитарного) й “жіночого” (м'якого, інтеграційного) стилів керівництва); 4) управління трудовими відносинами (має бути орієнтоване на

формування партнерського типу гендерної взаємодії); 5) управління соціальним розвитком (має здійснюватись на основі “політики дружнього щодо сім’ї місця роботи”); 6) управління мотивацією поведінки персоналу (слід здійснювати на основі гендерної диференціації стимулів до праці та кар’єрного просування); 7) інформаційне та правове забезпечення (слід зорієнтувати на підтримку гендерної рівності, формалізуючи відповідні ідеї, наприклад, у гендерному кодексі компанії).

Для урахування чинника гендеру в управлінні персоналом організаціям доцільно сформувати власну гендерну політику, під якою розуміється діяльність, спрямована на реалізацію та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків у професійному розвитку, кар’єрному зростанні, заробітній платі, можливості поєднувати роботу з особистим життям, уникненні дискримінації за статевою ознакою [8, с. 87].

До шляхів практичної реалізації гендерно-орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу слід віднести: психолого-управлінське консультування; використання гендерно-чутливого стилю керівництва; застосування тренінгових програм з розвитку гендерної компетентності, гендерної культури та гендерної взаємодії.

Гендерна компетентність – це соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії. Гендерна компетентність особистості включає: знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають; уміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності у різних сферах життєдіяльності; здатність не проявляти у своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик; здатність розв’язувати гендерні проблеми і конфлікти. У тренінгу з формування й розвитку гендерної компетентності можна виділити три основні етапи: етап формування системи гендерних знань; етап формування умінь аналізу явищ і ситуацій гендерної нерівності; етап відпрацювання навичок гендерно-компетентної поведінки [6, с. 56–57].

Гендерна культура – це індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки. Розрізняють гендерну культуру патріархатного та егалітарного типів. Патріархатною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, заснований на традиційних уявленнях про домінуюче становище чоловіка в родині та суспільстві. Егалітарною гендерною культурою особистості є компонент загальної культури людини, заснований та спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності [6, с. 59–60].

Основним критерієм ефективності гендерно-орієнтованої системи управління персоналом вважаємо досягнення ефекту синергії гендерної взаємодії, що передусім означає появу у системі “персонал” емерджентних властивостей, які не є характерними ознаками трудової поведінки виключно жінок або виключно чоловіків, а проявляються завдяки їх когерентному сполученню під час виконання виробничих завдань. Зокрема, 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. Оптимальним вважається тандем чоловіка і жінки, в якому чоловік виступає інструментальним лідером (формальним керівником, який розподіляє функції і приймає рішення), а жінка – емоційним лідером (який забезпечує позитивні міжособистісні стосунки в групі, породжує енергію єдності, довіри і співробітництва, сприяє накопиченню соціального й емоційного капіталу, запускає механізми психоемоційної та творчої самоорганізації). У робочій ситуації чоловік і жінка сумісні, оскільки жіноча ірраціональність компенсується конструктивністю і комунікабельністю, а чоловіча прямолінійність – прагненням до успіху і потребою у владі.

Таким чином, синергія гендерної взаємодії – це ефект стрибкоподібного підвищення ефективності виконання виробничих завдань робочою групою,

що досягається за рахунок подолання гендерної асиметрії у розподілі командних ролей, поєднання переваг “чоловічого” і “жіночого” стилів лідерства, появи емерджентних складових кадрового потенціалу і резервів підвищення продуктивності праці завдяки досягненню психологічної сумісності та професійної спрацьованості працівників чоловічої і жіночої статі.

Гендерно-орієнтована система управління персоналом повинна формуватися з урахуванням чинної гендерної системи суспільства, гендерної чутливості та гендерної соціалізації індивідів, за результатами гендерного аналізу соціально-трудова відносин та орієнтуватися на принципи гендерного вирівнювання, досягнення гендерної справедливості у питаннях працевлаштування, кар’єрного просування, заробітної плати.

Література:

1. Ткалич М. Г. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 46–52.
2. Ткалич М. Г. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії персоналу українських організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія “Психологія”*. 2015. Вип. 50. С. 239–247.
3. Кодацька Н. О. Гендерний підхід в управлінні персоналом. *Молодий вчений*. 2016. № 4. С. 475–479. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_4_116 (дата звернення: 01.08.2019).
4. Кодацька Н. О. Гендерна диференціація в соціально-трудова відносинах. *Грані*. 2013. № 2. С. 112–115. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/2280> (дата звернення: 01.08.2019).
5. Бортнік С. М., Саган М. В. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності. *Економічний форум*. 2014. № 2. С. 272–285.
6. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси : видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.
7. Ортіна Г. В. Гендерні аспекти лідерства в практиці управління. *Економіка та держава*. 2012. № 7. С. 31–32.
8. Ткалич М. Г. Психолого-організаційні особливості гендерної політики організацій та дискримінації на робочому місці. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Issue: 43. С. 87–90.