

РОЛЬ ГЕНДЕРУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

ХИТРА О. В., КАНД. ЕКОН. НАУК, ДОЦЕНТ

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

ПОПЕРЕЧНА Н. В.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Поняттям “гендер” позначають безперервний процес продукування суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, ментальних та емоційних характеристиках. Сьогодні жінки представлені у багатьох сферах професійної діяльності на різних посадових рівнях, однак від жінки суспільство вимагає бути ще й матір’ю, дружиною, інколи жертвувати своєю кар’єрою заради дітей. Тому дослідження статусу жінки, культурних механізмів її самореалізації у чоловічому світі залишаються актуальними.

Водночас існує точка зору, що гендерні відмінності в організації більше стосуються її структури та функцій, ніж індивідуальних характеристик чоловіків і жінок, а тому в дослідженнях організаційних і професійних відносин організації повинні сприйматися як гендеровані, а не як гендерно нейтральні. На думку дослідників, існує зв’язок між психологічним змістом гендерної взаємодії персоналу і особливостями організаційної поведінки, а отже, вивчення соціально-психологічних особливостей цієї взаємодії є необхідним для розробки програм особистісно-професійного розвитку персоналу, в тому числі його гендерної складової [1, с. 46].

У кожному суспільстві існує гендерна диференціація – процес, в якому біологічні відмінності між чоловіками й жінками наділяються соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації [2, с. 113]. Зокрема, відповідно до пануючого гендерного розподілу сфер зайнятості більшість жінок працюють у невиробничих видах побутового обслуговування, роздрібній торгівлі, медицині, освіті, культурі. Традиційно “чоловічими” вважаються сфери машинобудування, добувної промисловості, транспорту, будівництва, військової промисловості тощо.

Останні дослідження розвитку організацій у гендерному вимірі довели, що формула “рівність у відмінності” та політика “відсутність відмінностей” не сприяли

розв'язанню реальних гендерних проблем, а отже, у сфері соціально-професійного поділу праці й досі мають місце статева сегрегація, неконструктивна гендерна політика, неможливість реалізувати особистісний і професійний потенціал та виникнення у зв'язку з цим гендерно-рольового стресу у співробітників [3, с. 87]. Зважаючи на той факт, що поведінка жінки й поведінка чоловіка відрізняються за змістом і визначальними факторами, важливим, на думку Н.О. Кодацької [4, с. 475], є застосування гендерного підходу до управління персоналом.

В управлінні персоналом категорія гендеру складається з багатьох чинників і потребує урахування великої кількості зовнішніх та внутрішніх змінних (рис. 1). Це, зокрема, гендерний тип організації; гендерна ієрархія посад; гендерні особливості організаційної культури та її реалізації в кадровій політиці; характер гендерної поведінки персоналу (у власній гендерній групі та між гендерними групами).



Рис. 1. Логіка урахування гендерної диференціації та гендерної взаємодії в управлінні персоналом

Вже під час прийому на роботу варто передбачити, що претенденти можуть мати різні типи гендерних установок: 1. Егалітарний позитивний – сприймає жінок і чоловіків як рівноправних співробітників, демонструє позитивне ставлення до кар'єрного зростання й посідання ними керівних посад. 2. Традиційний позитивний

– місце жінок бачить, перш за все, у сім'ї, а чоловіків – у професійній діяльності; допускає роботу жінок тільки на посадах, не пов'язаних з керівництвом. 3. Традиційний негативний – має негативне емоційне ставлення до жінок у колективі та вважає, що професійна діяльність, побудова кар'єри – суто чоловіча справа.

Егалітарний позитивний тип гендерних установок сприяє формуванню гармонійної гендерної взаємодії з колегами протилежної статі, використанню конструктивних стратегій професійної та міжособистісної взаємодії. Традиційний позитивний та традиційний негативний типи гендерних установок, навпаки, призводять до явищ професійної гендерної дискримінації [3, с. 125–126].

Гендерний тип організацій відображає кількість жінок і чоловіків в організації, розподіл посад за гендерною ознакою, а також поєднання гендерних характеристик персоналу (психологічної статі особистості, гендерної ідентичності) і соціально-демографічних характеристик (віку, сімейного стану, кількості дітей). За цією ознакою організації поділяються на моногендерні (в яких більшість (понад 80 %) персоналу становлять представники однієї статі) та гетерогендерні (в яких кількість представників обох статей та різних гендерних груп є або однаковою, або представників однієї статі не менше 35 %) [1, с. 46–47].

Існують різні типи гендерної взаємодії персоналу. Партнерсько-професійний тип є відображенням професійної співпраці, що корелює з когнітивно-поведінковим компонентом цієї взаємодії (схожі професійні інтереси з колегами, інтелектуальна і професійна підтримка, допомога у професійному розвитку). Партнерсько-соціальний тип відображає міжособистісні стосунки, емоційну оцінку, які лежать поза професійною діяльністю. Цей тип належить до емоційного і поведінкового компонентів гендерної взаємодії (емоційна підтримка, дружба, особисті стосунки). Конфліктно-дистантний тип містить негативні патерни взаємодії між гендерними групами та в гендерній інгрупі. Він є відображенням поведінкового рівня взаємодії (збереження дистанції, уникнення колег, конфлікти, агресія, фрустрація) [5, с. 242].

Гендерна відмінність також проявляється у пріоритетах професійного самовизначення, критеріях вибору кар'єри, оцінюванні праці. Нікого не здивує факт, що коли на одне і те ж саме місце претендуватимуть рівні за освітою і досвідом професіонали – чоловік і жінка, то на роботу приймуть швидше чоловіка. Якщо ж їх приймуть обох, то вищу заробітну плату отримає чоловік. Якщо через деякий

час виникне вакансія на керівну посаду, то, швидше за все, її обійме чоловік [6, с. 133]. Роботодавці сприймають серйозніше чоловіків, ніж жінок, керуючись стереотипами, що чоловіки більш активні, логічні, мужні, незалежні, прогресивні, реалістичні [7, с. 23–24]. Без жодних на те причин жінкам приписуються недостатня компетентність, відсутність логіки та прагнень до кар'єрних просувань [8, с. 129].

Культура праці в організації суттєво впливає на характер посади, яку обіймає жінка, а різний підхід до соціальної ролі чоловіків і жінок зумовлює постійний вплив на становище жінки на робочому місці. Одним з аспектів такого становища є стиль керівництва. “Чоловічий” (“конкурентний”) стиль асоціюється з авторитарним підходом до управління. Альтернативою є “інтеграційний” стиль керівництва, в якому наголошується на створенні команди, активній участі кожного, умінні чутливо реагувати на зміни та враховувати різні погляди, що більш повною мірою віддзеркалює роль жінки у суспільстві. А отже, управління різноманітністю персоналу має враховувати гендерний аспект та ґрунтуватися на культурі спілкування, заохоченні до праці працівників обох статей, використанні діапазону потенціалу всіх співробітників, їх умінь та можливостей, що означає повагу до кожного [9].

Кожній організації варто розробити свою гендерну політику. Під гендерною політикою вчені розуміють діяльність організації та її підрозділів, спрямовану на реалізацію (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків у професійному розвитку, кар'єрному зростанні, заробітній платі та уникнення будь-якої дискримінації за статевою ознакою [10, с. 87].

Гендерна політика може бути успішно впроваджена за умови належного психологічного супроводу. Гендерно-орієнтований підхід у психологічній роботі з персоналом визначається як методологічна і методична основа практичної діяльності з організації психологічного супроводу персоналу, забезпеченні рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку співробітників незалежно від їх статі або належності до певної гендерної групи [11, с. 94]. Важливими напрямками реалізації цього підходу є подолання гендерної нерівності під час наймання, встановлення заробітної плати, кар'єрного просування, у професійній реалізації, а також надання рівних можливостей чоловікам і жінкам здійснювати професійну діяльність, розбудовувати власну кар'єру, підвищувати

професійний рівень, поєднувати роботу й інші сторони життя, відчувати задоволення від праці та спілкування і взаємодії з колегами.

Література:

1. Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 44–51.

2. Кодацька Н. О. Гендерна диференціація в соціально-трудовах відносинах. *Грані*. 2013. № 2. С. 112–115.

3. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.10. Київ, 2016. 500 с.

4. 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.

5. Ткалич М. Г. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії персоналу українських організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Психологія*. 2015. Вип. 50. С. 239–247.

6. Мешко О., Мешко Г. Гендерні аспекти ділового спілкування в організаціях влади, бізнесу, менеджменту. *Наукові записки. Серія: Педагогіка*. 2006. № 9. С. 133–138.

7. Кодацька Н. О. Шлях професійної самоідентифікації: гендерні особливості. *Грані*. 2017. Т. 20. № 1. С. 21–26. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2017_20_1_5.

8. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 3. С. 128–131. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf.

9. Самофалова М. О., Гладка Д. О. Гендерні особливості управління персоналом. *Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ*. Вінниця, 2017. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2017/paper/view/2114>.

10. 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.

11. Ткалич М. Г., Шутько Д. О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 4 (11). С. 93–98.