

ГЕНДЕРНІ ЗАСАДИ ДІЛОВИХ ВІДНОСИН

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

Стаття присвячена аналізу теоретичних аспектів гендерної рівності в Україні. Розглянуто основні риси притаманні жінкам-керівникам. Досліджено статистичну інформацію гендерного розвитку в Україні.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерний розвиток, ділові відносини

Abstract

This article analyzes the theoretical aspects of gender equality in Ukraine. The basic characteristics of women leaders. Researched statistical information for gender development in Ukraine.

Keywords: gender, gender equality, gender development, business relations.

Вступ

Дослідниками гендерної проблематики охоплюються всі нові соціальні інститути, групи, класи людей, колективи, у яких існування стереотипів обумовлюється взаємодією людей, що належать до протилежних гендерних категоріям. Вчені ґрунтуються, як правило, на твердженні, що в українському суспільстві переважає гендерна нерівність.

Щоб урівноважити становище чоловіків і жінок, необхідно повністю змінити всі традиційні стереотипи в суспільній свідомості, але це відбудеться не скоро, тому що велика частина суспільства продовжує використовувати стереотипи минулого. Тим не менш, в останні роки спостерігається гнучкість гендерних норм, цінностей, установок, особливо в поведінці та свідомості молодого покоління. У зв'язку з цим вивчення гендерних стереотипів буде актуально до тих пір, поки суспільство повністю не подолає традиціоналістські погляди на чоловіків, жінок і взаємини між ними.

Основна частина

Проблеми гендерної рівності присутні також в Україні. Діюча Конституція України надає рівноправність чоловікові і жінки у всіх сферах соціального життя, але в дійсності перевага залишається на боці чоловіків.

Слід лише згадати такі сфери життя як сім'я, політика й бізнес (особливо великий бізнес), де домінуючу роль у наш час відіграють представники сильної половини людства.

Існує достатньо факторів невідповідності між юридичними правами й умінням жінок ними користуватися:

- недостатня участь чоловіків у підвищенні ролі жінки в суспільстві;
- недолік (відсутність) політичної волі;
- недостатнє визнання цінності внеску жінок у розвиток суспільства;
- недостатній облік особливих потреб жінок при економічному плануванні;
- недостатнє число жінок на керівних посадах;
- недостатня кількість послуг, що сприяють участі жінок у житті країни: кооперативи, дитячі ясла і сади, установи кредитування;
- загальний недолік фінансових ресурсів;
- недостатнє усвідомлення жінками доступних їм можливостей.

У діловому житті жінка стикається з тим, що практично всі норми, прийняті в суспільстві – чоловічі. Чоловіки, що займають керівне становище, підсвідомо вважають, що бути діловою людиною – означає бути чоловіком.

Володіючи підвищеним почуттям відповідальності, жінки демонструють меншу спрямованість до командних висот. Якщо більшість чоловіків віддають перевагу командному стилю управління, заснованому на наказах, зверненні до особистих інтересів, прийнятті раціональних рішень і заохоченні, то жінки воліють співробітництво, прагнуть мотивувати підлеглих, делегуючи їм повноваження, пов'язані з цілями і інтересами організації. Для них характерна орієнтація не на цілі, а на процес, що визначає відсутність владолюбства. Тому жінки-начальники, які задоволені роботою і відчують, що до них добре ставляться, створюють набагато менше проблем з керівництвом на своєму рівні, ніж начальники-чоловіки.

Завдяки більш розвиненій увазі жінки часто отримують роботу, відмінну від тієї, яка перепадає їх колегам-чоловікам. Якщо робоче завдання має бути виконано швидко і без зайвих питань, його отримує чоловік. Але якщо завдання складне, розраховане на тривалий термін, то перевагу віддають жінці. Завдяки своїм інтуїтивним здібностям вона вбачає безліч недоліків і протиріч, що, звичайно, подовжує шлях до мети (час виконання).

За даними geobe.se станом на 2015 рік в Україні проживає близько 44 млн людей, причому жіночого населення – 54%, а чоловічого – 46%. Окрім того, серед українок рівень смертності набагато нижчий, ніж серед українців: у жінок на 1000 осіб – 114 смертей, у чоловіків – 295.

Чинне скликання українського парламенту має у своєму складі рекордну кількість жінок – 12%, однак у цьому показнику Україна все одно відстає від більшості країн Європейського Союзу.

Найгірші позиції у гендерній рівності Україна займає у сфері політичних прав (107 місце). Зокрема, за співвідношенням жінок до чоловіків у парламенті Україна має індекс 0,14; щодо розподілу посад міністрів – 0,12, у той час коли рівність вимірюється одиницею (таблиця 1.1)

Таблиця 1.1 – Індекс гендерного розвитку в Україні за 2015 рік

Індекс гендерного розвитку в Україні за 2015 рік	Позиція в рейтингу	Індекс (1,00 = рівність)
Економічна участь та можливості	40	
Співвідношення участі жінок до чоловіків у робочій силі	53	0,85
Рівність оплати праці жінок та чоловіків за аналогічну роботу	56	0,66
Співвідношення очікуваного заробітку жінок до заробітку чоловіків	61	0,64
Співвідношення жінок до чоловіків серед законодавців, високо посадовців та управлінців	27	0,62
Співвідношення жінок до чоловіків серед професійних та технічних робітників	1	1,74
Рівень освіти	30	
Співвідношення жінок до чоловіків за рівнем грамотності	51	1,00
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують початкову освіту	1	1,02
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують середню освіту	1	1,00
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують вищу освіту	1	1,19
Здоров'я та тривалість життя	42	
Співвідношення статей при народженні (жінки/чоловіки)	99	0,94
Співвідношення жінок до чоловіків за очікуваною тривалістю здорового життя	1	1,14
Політичні права	107	
Співвідношення жінок до чоловіків в парламенті	113	0,14
Співвідношення жінок до чоловіків на посадах міністрів	111	0,12
Співвідношення жінок до чоловіків за кількістю років перебування на посадах Прем'єр-міністра та Президента (за останні 50 років)	34	0,06

Згідно з індексом економічних можливостей, українські жінки «програють» чоловікам як за рівнем середнього заробітку за годину, так і за кількістю вищих керівних посад. Фіrm в Україні, які очолюють жінки – 11%, а чоловіки – 89% [1]. Також невтішна ситуація складається із зарплатою: чоловіки в середньому за годину отримують 18,73 грн, а жінки – 15,14 грн.

Психологи віддають перевагу керівникам-жінкам, обґрунтовуючи це тим, що:

- з жінок виходять кращі керівники, тому що вони вміють думати відразу про декілька справ і, одночасно, складати плани на майбутнє, тоді як чоловіки здатні концентруватися на одному питанні, вважаючи за краще вирішувати питання послідовно;
- жінки за своєю природою більш організовані і здатні діяти ефективно, тому що вони матері. Брати на себе відповідальність – це в природі жінки;
- жінки цілеспрямованіші і послідовніші чоловіків, краще помічають, аналізують і враховують нюанси в роботі;
- жінки менеджери перевищують своїх колег чоловіків практично у всіх показниках. Вони більш комунікабельні, краще використовують можливості вирішувати питання зворотного зв'язку, їм властиво довірче поведінку;
- жінки керівники краще знають «шифр до сейфу» користувачів продукцією свого бізнесу, орієнтовані на клієнта, на новий продукт (послугу), якого потребує ринок.

Однак психологи вказують також на тіньові сторони жінки-керівника:

- їй доводиться демонструвати суто «чоловічі» риси, зокрема, агресивність і жорсткість;
- як керівник жінка найчастіше позбавлена масштабності, властивою чоловікам;
- влада псує жінку набагато більше ніж чоловіка;
- чоловік скоріше зрозуміє, що вимагає від нього діловий партнер і швидше включиться в роботу;
- зосередження жінки на кар'єрі, віддача улюбленій справі часто шкодить добробуту сім'ї.

Висновок

Звичайним жінкам приклади успішності інших жінок стереотипно видаються чимось недосяжним, що вимагає великих фізичних і вольових зусиль, або супутньою чоловічої підтримки.

Не можна стверджувати, що в сучасному суспільстві всі жінки поневолені чоловічій владою і що всі чоловіки сильні і компетентні. Як і у всіх соціальних групах, тут існують винятки з стереотипних норм.

Тим не менш, завдяки соціальній схожості можна говорити про те, що чоловіки і жінки під впливом оточення чи джерел масової інформації, маючи в собі певну частку мужності чи жіночності, можуть пристосуватися до тієї зовнішньої гендерної обстановки і рольовим установкам, які позитивно вплинуть на стереотипи в цілому і конкретні образи зокрема.

Отже, можна сказати, що гендерна нерівність в Україні присутня, велика частина суспільства продовжує використовувати стереотипи минулого. Але, в останні роки спостерігається гнучкість гендерних норм, цінностей, установок, особливо в поведінці та свідомості молодого покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ukraine / GlobalGenderGapReport 2015.–[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>

2. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навч. посібник/ М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Вінниця: ВНТУ, 2013. – 142 с.

Марія Ігорівна Чередниченко — студентка групи МОВ-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: *Прищак Микола Дем'янович* — канд.пед. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Maria Ihorivna Chrednychenko – student group MOP-12, Department of Management, Vinnytsia, National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: *Pryshchak Mykola Demyanovich* – candidate of Education Sciences, docent, Head of the Humanities Section of Philosophy and Human Sciences, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.