

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

доц. Лук'янихін В.О., студент гр. АМм-21 Шіхова А.М.

На сучасному етапі розвитку нашого суспільства гендерна проблематика набуває все більшої актуальності.

Дослідницький інтерес до вивчення кар'єри керівника з позицій гендерного підходу ґрунтується на тому, що керівники представляють собою одну з найбільш динамічних і впливових груп. Саме через них, з одного боку, може забезпечуватися збереження і наступність традиційних гендерних стереотипів у сфері праці, а з іншого боку – керівники виступають ініціаторами нового, формують егалітарні погляди і уявлення про місце і роль жінок і чоловіків у сфері праці.

На сьогодні у сфері гендерних відносин накопичено чимало теорій і емпіричних даних, що висвітлюють соціально організовані взаємодії чоловіків і жінок та їхні закономірності. За кордоном сутність і зміст понять “гендер” і “гендерна система” вивчалися в роботах Р. Ангер, Г. Бік, М. Вітінг, І. Гофмана, Д. Зиммермана, Д. Карен, Т. де Лауретис, Дж. Лорбер, К. Міллетт, К. Рензетті, Г. Рубін, Дж. Скотт, К. Уеста, І. Хірлман та ін. Серед вітчизняних науковців, які займалися означеною проблемою можемо назвати наступних: Н.І. Абубікірова, Л.В. Бабаєва, Т.В. Барчунова, О.А. Вороніна, А.І. Посадська, Т. Гурко, Е.А. Здравомислова, І.Е. Калабихина, Т.А. Клименкова, С.І. Голод, А.А. Тьомкіна, Н.М. Римашевська, Л.Л. Рибцова, Г.Г. Сілласте, та ін.

У науковій літературі представлені різноманітні підходи до розробки теоретичної моделі особистісного психологічного портрета керівника. Аналіз особистості керівника здійснювався з позицій колекційного підходу, що базується на уявленнях про володіння керівником особливими особистісними якостями, які здатні забезпечувати успішність управлінської діяльності. Найбільш повно цей підхід реалізовано в роботах Ф. Генова, О.В. Горлова, А.Л. Журавльова, О.І. Кітова, В.Л. Маришук, Г.А. Нефедова, А.М. Омарова. Близьким за змістом є конкурентний підхід, який припускає наявність у керівника особливих особистісних властивостей або певного рівня розвитку загальних властивостей (Е.Г. Молл, Е.С. Чучунова).

Метою даного дослідження є визначення психологічних основ подолання гендерних стереотипів в управлінській діяльності.

Об'єктом дослідження є управлінська діяльність жінок-керівників.

Основні завдання дослідження: визначити сутність гендерного підходу до управлінської діяльності; надати психологічну характеристику особистості керівника; проаналізувати особливості управлінської діяльності жінок-керівників; проаналізувати основні психологічні відмінності жінок та чоловіків-керівників; дослідити вплив гендерних стереотипів на ефективність

реалізації жінками управлінських функцій; визначити основні шляхи та зміст психологічної підготовки жінок-керівників щодо подолання гендерних стереотипів.

Теоретичне значення дослідження полягає у визначенні впливу гендерних стереотипів на ефективність управлінської діяльності жінок-керівників.

Практичне значення. Сформульовані в дослідженні основні положення можуть бути використані в роботі з жінками-лідерами для підвищення рівня їх управлінської культури.

В організації існує поділ за статевою ознакою як по горизонталі, так і по вертикалі. Горизонтальний поділ наявний, коли чоловіки і жінки виконують різні види робіт. Вертикальний поділ засвідчує існування перешкод на шляху професійного росту і просування жінки. Наслідком його є те, що чоловіки займають вищі рівні влади в організації, а жінки – нижчі.

Суттєвим бар'єром, який змушені долати жінки, є чоловіча природа організаційної праці. Ступінь уваги вчених до «жіночого питання» в організації фокусується переважно на «чоловічому» аспекті організацій. Ділова жінка повинна постійно доводити собі й оточуючим, що займається саме своєю справою.

Положення чоловіка й жінки в соціумі залежить від прийнятих у цьому середовищі стереотипів поведінки, від традиційних для суспільства культурних, психологічних і соціальних стандартів. Багато чого в становленні жінки-керівника залежить від того, як ставиться й розуміє цю професію чоловік і найближче сімейне оточення.

У сучасному суспільстві закріпився суспільний порядок, що забезпечує успіх тим, хто володіє певним ступенем агресивності, ініціативою, конкурентоздатністю, тобто чоловічими рисами. Щоб пробитися в цих умовах, керівники-жінки повинні імітувати зразки, штампи і потреби чоловічої рольової поведінки, а успішна адаптація до ринку припускає для них одночасно й освоєння моделей чоловічої поведінки в процесі управління, іншими словами, обертається необхідністю подвійної адаптації.

Надзвичайна складність гендерних проблем потребує комплексного підходу до свого вирішення. Важливим в утвердженні гендерної рівноправності є перш за все необхідність змін у ментальності жінок і чоловіків, зміни чоловічих стандартів, звернених до традицій патріархальності, подолання патріархальних звичаїв у ставленні до визначення традиційних ролей чоловіка й жінки і на індивідуальному, і на громадсько-політичному рівнях.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми: Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 170-172.