

СЕКЦІЯ 4. ПОВЕДІНКОВА ЕКОНОМІКА ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-518-4-8>

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ЛІДЕРСТВА В ЕКОНОМІЧНІЙ ПАРАДИГМІ

Бачинська О. М.

*кандидат економічних наук,
викладач кафедри публічного управління, менеджменту
та інклюзивної економіки
Навчально-реабілітаційного закладу вищої освіти
«Кам'янець-Подільський державний інститут»
м. Кам'янець-Подільський, Україна*

Лідерство в економіці традиційно розглядалося крізь призму маскулінних характеристик, що історично призвело до незначного представлення жінок на керівних посадах. Однак зростаюче усвідомлення важливості інклюзивності та різноманітності в усіх сферах суспільного життя актуалізує питання гендерного виміру лідерства, зокрема і в сфері економіки. Сучасні економічні виклики, такі як необхідність інновацій, адаптивність та соціальна відповідальність вимагають переосмислення усталених підходів до лідерства та визнання цінності різних стилів управління незалежно від статі.

П'ятою Ціллю сталого розвитку визначено досягнення гендерної рівності. Проте, аналіз даних за 2024 рік свідчить про недостатній прогрес у цьому напрямку: жінки складають лише 39% від загальної кількості зайнятих у світі та займають лише 27% керівних посад, причому в найменш розвинених країнах спостерігається негативна тенденція. Питання гендерної рівності є багатограним. Одним із важливих аспектів є його вплив на соціально-економічний розвиток країни. Крім того, більш розвинене та відкрите суспільство сприяє кращому захисту прав усіх громадян. Водночас, розширення участі жінок у бізнесі та скорочення гендерного розриву можуть мати певні негативні наслідки: у розвинених країнах це може призводити до зниження народжуваності через тенденцію жінок пізніше вступати в шлюб, що потенційно може спричиняти міграційні кризи або навіть спроби захоплення територій з низькою щільністю населення [1].

Згідно з Глобальним індексом гендерного розриву за 2023 рік, жодна країна ще не досягла повного гендерного паритету, хоча дев'ять країн-лідерів (Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Нова Зеландія, Швеція, Німеччина, Нікарагуа, Намібія та Литва) скоротили щонайменше 80% свого розриву. Вже 14-й рік поспіль Ісландія (91,2%) посідає перше місце. Вона також продовжує бути єдиною країною, якій вдалося скоротити гендерний розрив на понад 90%. Україна в цьому рейтингу посідає 66 місце серед 146 країн за рівнем усунення гендерного розриву в економічній участі та можливостях. Враховуючи сьогоднішній прогрес, то країни Європи досягнуть гендерного паритету через 67 років, Північній Америці потрібно ще 95 років, а країнам Євразії та Центральній Азії знадобиться 167 років [2].

Гендерний розрив в оплаті праці простежується в усьому світі і практично в усіх галузях та професіях, незалежно від об'єктивних факторів, які можуть впливати на дохід. Середній розрив в оплаті праці в ЄС становить 13%, хоч рівна оплата за роботу рівної цінності є одним з основоположних принципів ЄС. Іншими словами: жінки зароблять 0,87 центів на кожне євро, сплачене чоловіку. В Україні розрив в оплаті праці у 2023 році був на рівні 18,6%. Ця статистика демонструє, що проблема гендерної нерівності не є обмеженою жодною конкретною галуззю, а існує навіть у тих сферах, які вважаються прогресивними [3].

Вивчення лідерства охоплює широкий спектр теоретичних підходів, зокрема:

- соціально-рольова теорія стверджує, що гендерні стереотипи формуються на основі розподілу праці між статями в суспільстві, що призводить до очікування різних якостей та поведінки від чоловіків та жінок. Ці стереотипи можуть обмежувати можливості жінок для кар'єрного зростання, оскільки лідерські позиції часто асоціюються з «чоловічими» якостями, такими як наполегливість, рішучість та авторитарність [4];

- теорія гендерних рамок пояснює, як інтерпретація поведінки лідерів залежить від їхньої статі – одна й та сама поведінка може оцінюватися по-різному залежно від того демонструє її чоловік чи жінка. Наприклад, наполегливість у чоловіка може сприйматися як лідерська якість, а у жінки – як агресивність [5];

- згідно з теорією гендерного відбору лідерів (Дж. Боумен, С. Суттон), до жінок і чоловіків на керівних посадах висуваються неоднакові вимоги. Жінкам часто доводиться докладати більше зусиль і демонструвати вищу професійну компетентність, аби претендувати на ті самі посади, що й чоловіки. Це зумовлено глибоко вкоріненими упередженнями, які сприймаються як «природний порядок речей»

і приписуються нібито вродженим якостям жінок і чоловіків. Подолати такі стереотипи надзвичайно складно, і саме вони сприяють формуванню гендерної нерівності, а інколи й відкритої дискримінації в кар'єрному зростанні [6].

В цілому, результати досліджень показують, що основною причиною гендерної нерівності у лідерстві є поширені гендерні та культурні стереотипи. Через це від жінки-лідера очікують більш високого рівня компетентності, ніж від чоловіка на аналогічній посаді. У колективах, де переважають жінки, перевагу часто надають чоловікам, іноді виключно через їхню стать. У суспільствах з виражено маскулінною культурою жінки з рисами, притаманними традиційному чоловічому образу, можуть відчувати внутрішній конфлікт, що негативно впливає на їхню ефективність. Прагнення жінки до лідерства нерідко сприймається як спроба подолати уявну «неповноцінність». Крім того, внаслідок вищого соціального статусу чоловіків, лідера-чоловіка на початковому етапі сприймають позитивніше.

Подолання гендерної нерівності в управлінні потребує комплексного науково обґрунтованого підходу. До першочергових заходів у цьому напрямі можна віднести:

1. Нейтралізацію гендерних упереджень (впровадження об'єктивних критеріїв оцінювання, «сліпих» методологій відбору та навчання з усвідомлення упереджень для мінімізації суб'єктивності в процесах найму та просування);

2. Оптимізацію балансу «робота – особисте життя» (забезпечення гнучких режимів праці, оплачуваної відпустки по догляду за дитиною для обох статей, інфраструктурної підтримки для поєднання професійних та особистих обов'язків);

3. Формування інклюзивного середовища (запровадження політик нульової толерантності до дискримінації, ефективних механізмів реагування на порушення, менторських програм та тренінгів з гендерної чутливості для культивування поваги та рівних можливостей);

4. Забезпечення рівної оплати праці (проведення регулярних аудитів заробітної плати та застосування об'єктивних систем оцінки посад для усунення гендерних розривів в оплаті);

5. Сприяння лідерству жінок (реалізація програм наставництва, розвитку лідерських навичок та встановлення кількісних цілей щодо представництва жінок на керівних посадах);

6. Трансформацію корпоративної культури (активне просування цінностей гендерної рівності, використання інклюзивної комунікації та заохочення чоловічої підтримки для подолання стереотипів).

Ефективність зазначених заходів потребує емпіричної верифікації та постійного моніторингу для досягнення стійких змін у представництві статей на управлінських посадах.

Проведене дослідження в черговий раз підтверджує, що гендерні аспекти лідерства є ключовим фактором для забезпечення сталого та інклюзивного економічного розвитку. Історично сформовані уявлення про лідерство як про виключно чоловічу прерогативу обмежують економічний потенціал та призводять до втрати людського потенціалу. Переосмислення лідерських практик з урахуванням гендерного різноманіття, подолання існуючих бар'єрів та розкриття потенціалу жіночого лідерства відкриває нові можливості для інновацій, ефективнішого управління та забезпечення конкурентоздатності і сталого розвитку сучасної економіки.

Література

1. Кильникевич О., Кіщак І., Данік Н. Гендерний вимір інноваційного підприємництва в Україні: еволюційний розвиток. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2024. Вип. 3(4). С. 1—8.
2. Global Gender Gap Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/-global-gender-gap-report-2023/>
3. На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/>
4. Heilman M.E. Gender stereotypes and their lack of fit with senior business roles: Implications for workforce diversity. *Gender & Society*, 2012. № 26(4). Pp. 655–677.
5. Ridgeway C. L., Correll S. J. Unpacking the gender system: A theoretical perspective on cultural beliefs and structural constraints. *Gender & Society*. 2004. № 18(4). Pp. 510–531.
6. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/4765/1/Usanova.pdf>