

Магістр 2 року навчання

факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ У ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

*Анотація. Розглянуто місце жінок у процесі управління підприємством. Досліджено вплив гендерного аспекту на формування організаційної культури. Проаналізовано ступінь соціальної справедливості розподілу повноважень при управлінні організаційною культурою залежно від статевих ознак.*

*Аннотация. Рассмотрено место женщин в процессе управления предприятием. Исследовано влияние гендерного аспекта на формирование организационной структуры. Проанализирована степень социальной справедливости распределения полномочий при управлении организационной культурой в зависимости от полового признака.*

*Annotation. The place of women in company management is studied. The impact of the gender aspect on the formation of the corporate culture is investigated. Social justice is analysed in the distribution of authorities in managing corporate culture depending on the sex.*

*Ключові слова: гендерний аспект, організаційна культура, підприємство, маскулінізм, фемінізм, управління.*

Культура зазвичай виробляється та змінюється в процесі людської діяльності. Люди, що взаємодіють один з одним, з часом формують та розвивають норми та взаємні очікування, що мають сильний вплив на їхню подальшу поведінку. Ці процеси можуть бути обумовлені зовнішнім впливом, у тому числі цілеспрямованим, а також внутрішнім впливом. Однак із плином часу посилюється гендерний аспект як внутрішній чинник формування культури підприємства. Жінки перейшли від домашніх господарств у різні сфери бізнесу, але серйозно вони досі не сприймаються, особливо коли займають керуючі посади.

Метою дослідження є виявлення відношення менеджерів-чоловіків до жінок на керуючих посадах, а також вироблення класифікації організаційної культури залежно від гендерного аспекту в управлінні.

Питанням гендерної нерівності Д. Вачугов присвятив не одну працю [1]. Також були проведені дослідження О. Краснопольською щодо виявлення у жінок-лідерів тих якостей, що не притаманні чоловікам [2]. Дану тематику продовжила у своїй роботі О. Гриньова [3]. А також ряд тез стосовно ролі жінок в управлінні сучасною організацією висунув Я. Лояніч [4].

Проблема, яка не розглянута авторами: провідні менеджери світу визнають наявність гендерної нерівності, однак виходу з даної ситуації запропоновано не було. Також автори не визнають залежності організаційної культури від ступеня ставлення до жінок на керуючих посадах.

Сучасна статистика стверджує: 80 % жінок прагнуть побудувати кар'єру, з яких 48 % намагаються посісти посади, щоб бути на рівні з чоловіками. Така тенденція прослідковується лише останні 10 років. До цього вітчизняне суспільство не сприймало жінок на посадах політиків, керівників, лікарів тощо, вважаючи дані професії виключно чоловічими. Однак отримання незалежності Україною підштовхнуло жіночу половину населення підняти свою значущість у різних областях бізнесу. Ряд видатних вітчизняних діячів по-різному викладали етапи становлення ролі жінок у бізнесі. На рисунку запропоновано дані етапи, які було оброблено та згруповано.

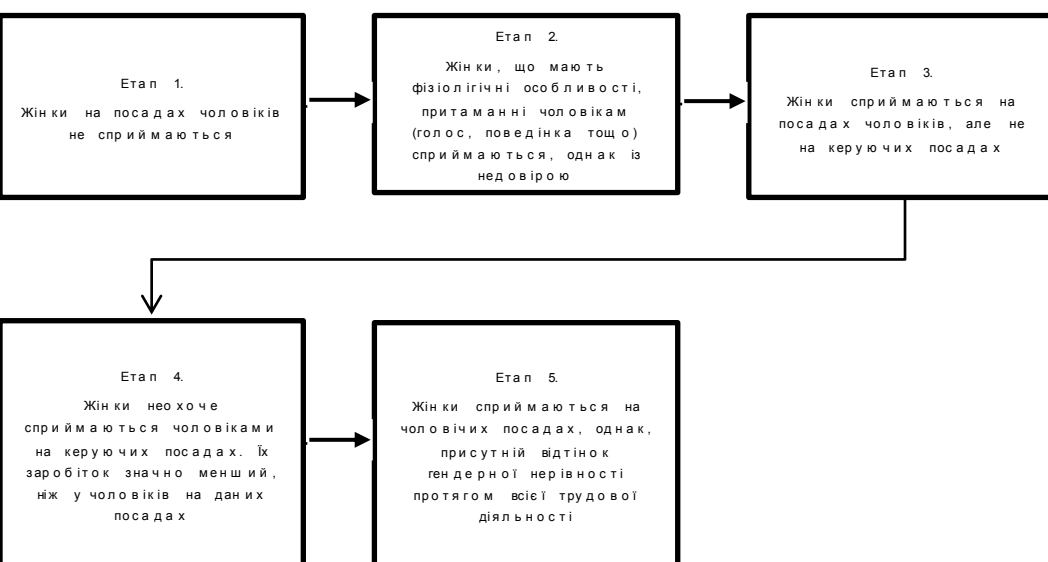


Рис. Етапи становлення сприйняття ролі жінок у вітчизняному бізнесі

Таким чином, із плином часу ситуація щодо сприйняття жінок на чоловічих посадах поліпшилась, але здебільшого перейшла до тіньового сектору. Так, деякі роботодавці не будуть сприяти зростанню кар'єри свого підлеглого тільки через статеву ознаку. Тобто гендерна нерівність у трудовій діяльності, особливо на керівних посадах, присутня, незважаючи на відсутність явного протистояння. Однак все більше підприємців розуміють, що жінки мають деякі риси характеру, які можуть бути використані для підвищення ефективності бізнесу, але якими не наділена чоловіча половина персоналу. До таких якостей відносять інтуїцію, посидючість, зменшену схильність до ризику тощо. Звідси витікає роль жінок в управлінні підприємством, і, як наслідок, їх роль у формуванні організаційної культури.

Організаційна культура є морально-етичним аспектом управління як персоналом, так і підприємством. Тому жіноча половина персоналу є більш чутливою та вразливою до змін культури. Більшість жінок, як загально відомий факт, притаманне більше почуття турботи, яке в трудовій діяльності спрямоване на створення такого клімату в колективі, який буде максимально задовольняти всі потреби в комфорті, комунікаціях тощо кожного члену колективу.

Саме тому на базі досліджень Д. Вачугова [1] у таблиці наведено класифікацію організаційної культури, що відображає ступінь цивілізованості та доцільності розподілу повноважень залежно від статевої ознаки.

Таблиця

Класифікація організаційної культури за гендерним аспектом

Назва організаційної культури	Стисла характеристика
1	2
Культура джентльменського клубу	Дана культура має в основі гуманні, цивілізовані відносини між людьми. Чоловіки-менеджери м'яко стримують жінок на їх посадах, не даючи можливості професійно зростати. Жінки є цінними кадрами на займаних посадах. При спробі змінити ситуацію жінки погіршують ставлення до себе
Культура казарми	Культура характеризується деспотичністю. Жінки в таких організаціях займають низові позиції. Культура дозволяє відноситись до жінок зневажливо як до тих, хто не має влади
Культура спортивної роздягальні	В основі даної культури – виключно чоловічі інтереси. Жінки навіть на високих посадах не посвячуються в коло інтересів чоловічої половини колективу та відкрито ігноруються
Культура заперечення різниці між статями	Дана культура повністю заперечує всі рамки між статями, що знищує дискримінацію, потребує від жінок та чоловіків однакових успіхів, однак, зневажає, наприклад, традиційні сімейні функції жінок

Закінчення таблиці

1	2
Культура уявного захисту жінок	Культура, яка в основі має міфи про рівність. Дискримінація виражена у формі заступництва, коли жінки насильно залучаються до непосильної активної роботи, яка має їм нагадувати, що вони жертви та потребують постійної турботи сильної статі
Культура кмітливих мачо	Представлена культура базується на принципі "управління в руках активних та ініціативних". Незважаючи на статеві розмежування, керівні посади віддаються як жінкам, так і чоловікам. При чому в даному типі культури жінки частіше більш жорстокі та нещадні, ніж останні

Аналізуючи наведену класифікацію, виділити єдину найбільш привабливу та доцільну для впровадження на підприємстві неможливо. Кожна з них має свої переваги та недоліки, усунення останніх при чому неможливе. Однак вихід є у створенні міксу культур, де переваги однієї організаційної культури будуть перекривати недоліки іншої.

Жінки постають у голові формування ідеї про необхідність регулювання діяльністю підприємства не через числові дані, а через соціальні відносини та психологічні аспекти особистості. Здавна жіноча стать була і залишається зберігачем традицій та звичаїв, що покладено в основу всіх типів організаційних культур. Саме роль даної половини колективу підприємства є дуже великою та обґрунтовує прагнення їх до зведення гендерної дискримінації до мінімуму.

Гендерна нерівність в управлінні сучасним підприємством має тіньовий характер. Це свідчить, що вона є більш серйозною проблемою, ніж вважалось досі. Класифікація, запропонована у дослідженні, дозволяє висвітлити залежність від жіночої статі багатьох нюансів роботи підприємства, які досі не мали пояснення та рішення. Відповідно до запропонованих етапів становлення місця жінок у світі бізнесу постає нова проблема, а саме, розкриття потенціалу жінок та усунення дискримінації за статевою ознакою. Тому дана стаття є початком для подальшого дослідження гендерної ситуації у керуючих органах.

*Наук. керівн. Семенченко А. В.*

-----  
**Література:** 1. Вачугов Д. Аполлон, казарма, клуб: види та функції організаційної культури / Д. Вачугов // Корпоративна культура. – 2011. – № 2 (13). – С. 24–30. 2. Краснопольська О. Тип організаційної культури та HR / О. Краснопольська // Управління персоналом. – 2009. – № 5 (188). – С. 18–21. 3. Гриньова О. Міцний фундамент організаційної культури / О. Гриньова // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 12–16. 4. Лояніч Я. Організаційна культура – 80 % під водою / Я. Лояніч // Управління персоналом. – 2012. – № 12 (231). – С. 22–25.