
ЯШНИК С.В.,
кандидат педагогічних
наук, доцент, кафедра
соціальної роботи та
психології, Національний
університет біоресурсів та
природокористування України,
м. Київ

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті обґрунтовується необхідність запровадження гендерного підходу у процесі професійної підготовки фахівців до управлінської діяльності. Аналізується гендерна компетентність фахівців, яка передбачає формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальності за свої міжособистісні взаємини в соціумі. Аналізується потенціал вищих навчальних закладів як інститутів соціалізації (зокрема й гендерної), які повинні бути центрами формування гендерної компетентності майбутніх фахівців.

Ключові слова: гендер, гендерний підхід, статеворольовий підхід, гендерна компетентність.

В статье обосновывается необходимость внедрения гендерного подхода в процессе профессиональной подготовки специалистов к управленческой деятельности. Анализируется гендерная компетентность специалистов, которая предусматривает формирование эгалитарного сознания, свободного от гендерных стереотипов и ответственности за свои межличностные взаимоотношения в социуме. Анализируется потенциал высших учебных заведений как институтов социализации (в том числе гендерной), которые должны быть центрами формирования гендерной компетентности будущих специалистов.

Ключевые слова: гендер, гендерный подход, полоролевой подход, гендерная компетентность.

Grounds the need of implementing of gender approach to development and evaluation of organization activities, that helps democratic worthes development, justice and responsible civil society, that provides consideration of all social, economical and cultural differences, that appears between mela and female to create the conditions to maximize their potential. Analyzed gender competence of the professionals, that can be estimated using the level of skills system formation, about gender approach which are used in management activities. This provides creation of conditions for elitary consiousness development, which will be free from gender stereotypes and for it's connections in society. Points on the need of gender competence development for future specialists development, during their professional training to management activities. Analyzed potential of higher education institutions as the institutes of socialization (gender too), which must be the centres of gender competence for future professionals forming. Negleting the questions of gender problems does not allow nowadays youth to widely sum up processes that are in the society, thus given problems in realization of potential opportunities of gender-role behavior in professional practice.

Key words: gender, gender approach, gender-role approach, gender competence.

Заявність соціальної стратифікації в сучасному українському суспільстві, зумовленої різницею виконуваних соціальних функцій чоловіків та жінок і відповідних гендерних ролях, актуалізує необхідність перегляду традиційних підходів до управлінської діяльності.

Одним з базових вимірів соціальної структури суспільства є гендер – змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків чоловіків та жінок, набутих ними як особистостей в процесі соціалізації, які визначаються соціальним, політичним, економічним і культурним контекстом буття й фіксують уяв-

лення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Статусні характеристики чоловіків і жінок встановлюють гендерні стереотипи на основі яких конструюються гендерні відмінності в професійній сфері, що негативно позначається на самореалізації та виступає перешкодою професійного становлення фахівців.

Розуміння принципової важливості використання гендерного підходу до управлінської діяльності в даний час не просто є бажаним, а й необхідним.

Питаннями гендерних відносин у сфері праці як значимого контексту професіоналізму займалися М. Баскакова, І. Грошев, Є. Груздева, А. Жуплев, Є. Комаров, І. Калабіхіна, М. Малишева, Л. Ржаніцина, Н. Рімашевський, І. Тартаковська, А. Харчев,

З. Хоткіна, Є. Чертіхіна та ін. У повсякденній свідомості існують досить стійкі уявлення про поділ професійних занять за ознакою статі (І. Козина, 2002). Гендерні відмінності в стилях управління є одним з найбільш дискусійних питань (М. Ревіна, 2001): деякі автори (Дж. Роузнер, Р. Айслер, Е. Кріттенден) переконані в існуванні особливого, «жіночого» стилю управління, більш гнучкого, орієнтованого на мінливу соціальну ситуацію, інші стверджують (С. Епштейн), що не можна простежити наявності чіткої гендерної специфіки в моделях управління: серед керівників зустрічаються як жінки, орієнтовані на «діловий» стиль, так і чоловіки, які віддають перевагу «перетворювальній» моделі. Поведінка керівника в більшій мірі визначається конкретною ситуацією управління, а не його належністю до тієї чи іншої статі (Є. Ільїн, 2006). Гендерна поведінка відповідає реальному «програванню» прийнятих на себе кожною статтю сукупності гендерних ролей, великий вплив мають і конкретні соціальні ситуації (гендерна стратифікація, гендерна асиметрія), традиції і норми суспільства (гендерні стереотипи). Гендерний статус виступає як один з конституючих елементів соціальної ієрархії і системи розподілу влади, престижу і власності, поряд з етнічною і класовою належністю (Л. Репіна, 2001). Оскільки гендерні моделі «конструюються» суспільством, відтворення гендерної свідомості підтримує сформовані системи відносин панування і підпорядкування, розподіл праці за гендерною ознакою (Т. Бендас, І. Кон, Ш. Берн, Д. Мід та ін.) [3].

Метою дослідження є обґрунтування необхідності формування гендерної компетентності майбутніх фахівців, впровадження у вітчизняну

освіту гендерного підходу як одного з основних методологічних орієнтирів формування управлінської компетентності.

Ю. Матюшина гендерний підхід вважає загальнонауковим оскільки він має універсальний характер, застосовується у різних галузях наукових знань щодо вивчення різних об'єктів і процесів. Під гендерним підходом вчена пропонує розуміти методологію пізнання життєдіяльності суспільства, основою якої є врахування соціальних особливостей індивідів (чоловіків або / і жінок) у нерозривному зв'язку з біологічними. Гендерний підхід заснований на ідеї, що важливі не біологічні чи фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке надає їм суспільство. СENS гендерного підходу полягає у показі не тільки культурно детермінованих відмінностей між статями, а й того, як культурне конструювання цих відмінностей позначається на соціальному статусі гендерних груп: становище на ринку праці, можливості у сфері політики, освіти та ін. Гендерний підхід можна застосовувати в декількох напрямках: як дослідницький в галузі управління персоналом для виявлення основних проблем; у напрямках вдосконалення системи мотивації; встановлення найбільш сприятливого клімату в трудових колективах для підвищення ефективності праці тощо [9].

Інтеграція гендерного підходу – це представленість як жіночого, так і чоловічого досвіду в процесі створення і реалізації, моніторингу та оцінки будь-яких програм і проектів таким чином, щоб враховувалися потреби і чоловіків, і жінок і не відтворювалася соціальна нерівність. Цей підхід зміщує фокус уваги з жінок, як цільової групи, на гендерну рівність як мету

(Є. Мінченя, 2004). Гендерний аналіз є процесом оцінки різного впливу, що чиниться на жінок і чоловіків, пропонування або існуючих програм, законодавства, державних курсів політики в усіх сферах життя суспільства і держави (Н. Шведова, 2003). Це означає збір якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань і розуміння для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень у щоденній роботі [3].

Г. Вержибок вважає гендерну інтеграцію одним із інноваційних підходів до розробки та оцінки діяльності організацій, що сприяють розвитку демократичних цінностей, справедливого і відповідального громадянського суспільства, передбачає врахування всіх соціальних, економічних і культурних відмінностей, що існують у суспільстві між чоловіками і жінками, для створення умов, в яких їх людський потенціал міг би бути реалізований максимально ефективно, це

стратегія інституційної перетворень. Необхідністю стає свідоме формування особистісної (у тому числі гендерної) та соціальної компетентності керівника, побудова іншої системи управлінських відносин виходячи з позицій нової свідомості, перегляду значущості понять сили та ієрархії, заміни їх поняттями співробітництва на основі вдосконалення особистості [2, с.166].

За твердженням Н. Боритко, гендерний підхід ґрунтується на ідеї діалогічної взаємодії представників чоловічої і жіночої статі – визнання їх рівноцінними суб'єктами міжособистісної взаємодії. Отже можна говорити, що гендерний підхід носить як формуючий, так і спільно розвиваючий характер, при якому кожен самореалізується, саморозвивається, самостверджується, взаємодіючи з людьми іншої статі. Зустріч із «іншим», видається ще й як зустріч із людиною, яка володіє іншим світосприйняттям, іншим світовідчуттям [1, с. 36].

Таблиця 1

Розходження основних характеристик гендерного та статево-рольового підходів

Гендерний підхід	Статево-рольовий підхід
Орієнтація на нейтралізацію та пом'якшення розходжень між протилежними статями, виховання у душі вільного вибору гендерної ідентичності, відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка й жінки; заохочення видів діяльності, зумовлених інтересами особистості, а не статевою сегрегацією праці; тенденція до розмивання у суспільстві культурно сформованих гендерних схем	Орієнтація на підкреслене розходження між протилежними статями, виховання у душі «твердого розподілу» стате-вих ролей і визначення гендерної ідентичності залежно від біологічної статі, «особливе призначення» чоловіків і жінок у суспільстві; статевий розподіл праці; вибір паттернів поведінки відповідно до статевої належності індивідів; наявність культурно сформованих патріархальних гендерних схем

Впровадження гендерного підходу слід розуміти як розширення життєвого простору для розвитку індивідуальних здібностей і задатків кожної особистості, вивільнення мислення особистості від статево-рольових стереотипів. Відповідно до гендерного підходу, відмінності в поведінці та сприйнятті чоловіків і жінок визначається не так їх фізіологічними особливостями, як вихованням на основі поширених у даній культурі уявлень про сутність чоловічого та жіночого [10].

Таке розуміння статі передбачає критичне ставлення до статевої стереотипів, дискримінації й визначає принципово новий підхід, де значна увага повинна звертатися на гендерні аспекти. Розходження основних характеристик гендерного та статево-рольового підходів подано в табл. 1 [6].

Погляд на всі прояви життя через призму гендерних цінностей і відповідним цим цінностям потреб, інтересів і форм діяльності складає гендерну культуру. Вона не може існувати в умовах верховенства патріархальних цінностей, які дозволяють пригнічення однієї соціальної спільності стосовно іншої. Гендерна культура передбачає гармонізацію взаємин чоловіків і жінок у суспільстві, відображає прагнення суспільства до вирівнювання їх статусів [13].

О. Свєргун розглядає три основні установки щодо гендерного підходу в професійній діяльності:

1. У професійній діяльності стать людини не має значення. Прихильники такої позиції хочуть бачити більше жінок серед співробітників усіх рівнів. Вони в переважно схвалюють ініціативу відділу кадрів щодо полегшення жінкам доступу до керівних посад чи квотування керівних посад для жінок.

2. Усвідомлене ставлення до статі.

Відмінності між чоловіками і жінками значні, це повинно враховуватися в щоденній практиці управління і при просуванні співробітників по службі. Керівники – прихильники подібного підходу, схильні просувати жінок тільки в типових для них сферах діяльності та підтримувати ініціативи, спрямовані на задоволення в потреб жінок (неповний робочий день, вільний графік, повернення після декретної відпустки на ту ж посаду тощо).

3. Що очікуємо, те і отримуємо (реальність створюється стереотипами). Статеві відмінності в рамках цього підходу – поняття фізіологічне і на рівні психології незначне. У ролі керівників чоловіки і жінки мало відрізняються один від одного, але гендерні стереотипи створюють бар'єри. Наприклад, через упереджене ставлення, жінок-керівників у суспільстві менше, ніж чоловіків. Прихильники цього погляду можуть просувати представниць слабкої статі в нетрадиційних для них видах діяльності, наприклад ініціювати програми квотування жінок – керівників проектів. У компаніях, що йдуть по такому шляху, будуть намагатися навчати жінок типово чоловічим формам поведінки, наприклад жорстким й агресивним переговорним стратегіям [11].

Зазначимо, що вищі навчальні заклади як інститути соціалізації (зокрема й гендерної), могли б стати своєрідними центрами формування гендерної компетентності майбутніх фахівців. Неврахування питань гендерної проблематики не дозволяє сучасній молоді всебічно оцінити процеси, які відбуваються у суспільстві, тим самим заважає реалізації потенційних можливостей статево-рольової поведінки в професійній діяльності. Відтак вважаємо за потрібне наголосити на необхідності формування гендерної

компетентності майбутніх фахівців.

Гендерна компетентність як професійно-особистісна якість (С. Коробкова, Т. Машихіна, Н. Роговська, Л. Столярчук та ін.), передбачає здатність до виявлення проявів і перешкоду гендерній нерівності і домінування у спілкуванні, звернена до внутрішнього світу майбутнього фахівця, розвитку здатності до спілкування із представниками різних статей, заснованій на взаємній довірі, психологізації і інтимізації «гендерних взаємин з акцентом на взаєморозуміння» [4].

І. Клецина, О. Прохорова гендерну компетентність визначають як характеристики особистості, що дозволяє їй «адекватно розпізнавати і реагувати на ситуації гендерної нерівності», завдяки чому досягається ефективність у сфері гендерних відносин [8, с.39].

На думку І. Захарова гендерна компетентність відноситься до числа «базових компетентностей», їй властиві такі характеристики, як «багатофункціональність, міждисциплінарність, багатовимірність, і ... різні особистісні якості, інтелектуальні здібності, комунікативні уміння особистості, пов'язані з її гендерної культурою» [7, с. 10-11].

А. Сухоруков виділяє комунікативно-гендерну компетентність як професійно особистісну якість, необхідну майбутньому фахівцю.

Вчений вважає, що комунікативно-гендерна компетентність майбутнього фахівця – одна з найважливіших компетентностей у загальній професійній компетентності, професійно-особистісне динамічне утворення, що характеризується здатністю до виявлення та обліку психофізіологічних, соціокультурних особливостей представників чоловічої і жіночої статі при організації успішної гендерної взаємодії, вміння не допускати ситуації гендерної

нерівності (сексизму); гендерна взаємодія буде розглядатися як взаємна дія комунікантів, дотримання гендерної рівності при врахуванні відмінностей, рівноцінне спілкування на основі діалогу гендерних культур, як взаємодоповнюючі дії співробітництва, що характеризуються взаємопізнанням, взаєморозумінням, рівноцінними довірливими взаєминами тощо.

Основними характеристиками комунікативно-гендерної компетентності вчений вважає такі:

1) здатність розпізнавати і враховувати психофізіологічні гендерні особливості в організації результативної комунікативно-гендерної взаємодії у професійному та міжособистісному спілкуванні;

2) культуровідповідні установки, суб'єктно-ціннісне ставлення до соціокультурних особливостей чоловіків і жінок у створенні комфортної комунікативно-гендерної взаємодії у професійному та міжособистісному спілкуванні;

3) суб'єктна егалітарна позиція особистості як представника чоловічої / жіночої статі, що дає можливість врахувати очікування колективу у створенні успішної гендерної взаємодії у професійному та міжособистісному спілкуванні;

4) здатність до розпізнавання і синтезу психофізіологічних, соціокультурних гендерних особливостей людей у прогнозуванні та конструюванні гендерної взаємодії у професійному та міжособистісному спілкуванні [12, с.52-55].

Формування гендерної компетентності у соціальній та професійній сферах повинно вибудовуватись на основі поетапного розвитку системи гендерних знань, умінь аналізу явищ і ситуацій, відпрацювання навичок гендерно-компетентної поведінки. Впро-

вадити в практику суспільства поняття гендерної політики, яка є засобом соціального моделювання не тільки взаємин між статями, але і в цілому соціальних відносин, досить важко. Необхідно коректувати суспільну свідомість і вибудовувати нову гендерну ідеологію через розвиток гендерної конгруентності як гармонійності свідомості і поведінки на основі діалогу і співпраці. Прояв повноцінних толерантних взаємовідносин можливо тільки в розвиненому суспільстві – «суспільстві соціальної довіри» (Л. Почебут) [3].

Формування гендерної компетентності пов'язане із гендерним вихованням, під яким розуміють цілеспрямований, організований і керований процес формування соціокультурних механізмів конструювання чоловічих і жіночих ролей, поведінки, діяльності та психологічних характеристик особистості, запропонованих суспільством залежно від їх біологічної статі.

Метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі [10].

Застосування гендерного підходу у формуванні гармонійно розвинутої особистості пропонує новий спосіб пізнання дійсності, у якому відсутня нерівність та ієрархія «чоловічого» й «жіночого».

Недостатній рівень розвитку гендерної компетентності дає можливість дійти висновку [6], що студенти схильні демонструвати домінування патріархальних стереотипів, яке засвідчує визнання за чоловіком вищого соціального статусу. Переважно юнаки не схильні визнавати статусну рівність, що суперечить ідеям рівних можливостей у всіх сферах. Це проявляється

як у пріоритеті цінностей (кар'єра, самореалізація, роль захисника та годувальника, позиція у суспільстві), так і в поглядах на професійну реалізацію осіб протилежної статі, коли чоловіки переважають на керівних посадах, у політичній, підприємницькій, правовій, професійно-технічній сферах, у професіях, пов'язаних із ризиком. Цінності жіночого ж світу вбачаються у сфері виховання, догляду, обслуговування та сім'ї. Отримані результати дають відповідний матеріал для аналізу життєвих цінностей та соціальної значущості осіб протилежної статі, а також підтверджують традиційність настанов, статевих ролей, статевого розподілу праці й особливостей їхнього соціального статусу в суспільстві.

Висновок. Вищі навчальні заклади як інститути соціалізації (зокрема й гендерної), могли б стати своєрідними центрами формування гендерної компетентності майбутніх фахівців. Неврахування питань гендерної проблематики не дозволяє сучасній молоді всебічно оцінити процеси, які відбуваються у суспільстві, тим самим заважаючи реалізації потенційних можливостей статевого розподілу поведінки. Відтак вважаємо за необхідне наголосити на формуванні гендерної компетентності майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки до управлінської діяльності.

Гендерна компетентність може бути оцінена через ступінь сформованості системи умінь і навичок щодо застосування гендерного підходу в управлінській діяльності, що передбачає створення умов формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Боритко, Н. М. Гуманитарная парадигма образования в контексте гендерных исследований [Текст] / Н. М. Боритко // Гендерные исследования в образовании: проблемы и перспективы : сборник научных статей по итогам Международной научно-практической конференции Волгоград, 15-18 апреля 2009 г. – Волгоград : Изд-во ВГПУ «Перемена», 2009. – С. 36.
2. Вержибок Г.В. Гендерная компетентность в профессиональной сфере / Г.В. Вержибок // Проблемы управления. – №3 (36). – 2010. – С.166-170
3. Веруш А.И. Гендерная компетентность как инновация профессионализма [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://knigilib.net/book/442-zhenshhina-obshhestvo-obrazovanie-shaxab-ov/198-gendernaya-kompetentnost-kak-innovatsiya-professionalizma.html>
4. Гендерное образование [Текст] : учебное пособие / под ред. Л.И. Столярчук. – Краснодар : Просвещение-Юг, 2011. – 387 с.
5. Гендерные аспекты управленческой деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psych.ru/library/3470>
6. Гендерний підхід у вихованні: Методичні рекомендації / Авт.-упор. Яшин С.В. – К.: НАУ, 2008. – 32 с.
7. Загайнов, И. А. Формирование гендерной компетентности педагога в процессе профессиональной подготовки [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук / И. А. Загайнов. – Йошкар-Ола, 2007. – 22 с.
8. Клецина И. С. Гендерная компетентность: психологическое содержание и специфика проявления в межличностных отношениях [Текст] / И. С. Клецина, О. Л. Прохорова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Научный журнал. Сер. Психология. – № 2 (Том 5). – 2010. – С. 38-50.
9. Матюшина Ю. Гендерный подход к управлению персоналом высшей школы / Ю. Матюшина // Кадровик. Кадровый менеджмент/- 2007/- N 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/gendernyy-podhod-k-upravleniyu-personalom-vysshey-shkoly>
10. Основы теории гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004. – 536 с.
11. Сверхун О. Управление персоналом: гендерный подход / Сверхун О. // Справочник кадровика, 2012. – №6 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/826/384587/>
12. Сухоруков А.С. Формирование коммуникативно-гендерной компетентности будущего педагога (на материале обучения студентов языковых специальностей) : дис. канд. пед. наук: 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования /А.С. Сухоруков/ Волгоград – 2015. – 198 с.
13. Хрисанова С.Ф. Словарь гендерных терминов. Гендерное просвещение для всех. – Харьков.: САБО-ЛТД, 2002. – 100 с.