

ПРОБЛЕМА СТЕРЕОТИПНИХ ПОГЛЯДІВ НА ЖІНКУ ЯК КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціологічні дослідження свідчать, що лише 4% працівників бажають працювати під керівництвом жінки. Чим це можна пояснити? Адже жінкам властива і охайність у роботі, і уважність, і деталізованість, що досить важливо для спеціалістів різних профілів або функціональних керівників (бюро, групи, сектора, відділу). Все це є проявом соціальних стереотипів стосовно особистості жінки в управлінні [1 с.45].

Згідно з психологічним словником, стереотипи - це усталене ставлення людини або людей до подій, вироблене на основі їх порівняння з внутрішніми ідеалами. Іншими словами - це відносно стійкий і спрощений образ соціальної групи, людини, події або явища [2].

Всього за декілька десятиліть етичні та психологічні основи організації ділового життя зазнали кардинальних зрушень В психології управління з'явився новий актуальний термін «жінка керівник», активно розвиваються і вивчаються гендерні аспекти керівництва в організації та бізнесі.

Ми можемо спостерігати великий прогрес у тому, наскільки активно жінки почали займати керуючі посади, а також ставати директорами і власниками фірм. Одночасно з цим в Україні та світі існують безліч гендерних професійних стереотипів щодо жінок і навіть певні утиски у порівнянні з чоловіками.

У загальній свідомості суспільства, через певні соціальні, релігійні, культурні установки існують стереотипи щодо жінок, що гальмує розвиток та реалізацію потенціалу жінки у трудовій діяльності. Ось декілька ситуацій прояву стереотипних установок:

- перешкода кар'єрному розвитку через гендер;
- не бажання чоловіків бачити жінку на керівній посаді, та бути підлеглим;
- упереджене ставлення щодо компетентності жінки в певній діяльності;
- наявність гендерних конфліктів в організації, оскільки чоловіки не визнають в жінці керівника;
- у роботодавців чоловіки в пріоритеті, а також заробітна платня для чоловіків вища ніж у жінок;
- нав'язування жінкам обов'язків "берегині сімейного вогнища" і тд;

- прояви сексуального домагання на робочому місці по відношенню до жінок [3].

Важливо зазначити, що належність до статі відіграє значну роль у побудові ділових відносин між колегами, кар'єрного розвитку, а також поведінки людини у вирішенні конкретних ситуацій.

З позиції психології важливо виділити аспекти позитивного прояву жінок в діловій сфері, що дають можливість уникати певних етичних помилок, конфліктів у процесі роботи:

- жінки більш витончені та приділяють більшу увагу деталям;
- жінки більш орієнтовані на процес ніж на результат;
- жінки швидше адаптуються до нових умов праці, простіше знаходять спільну мову з колективом;
- жінки мають більш розвинені комунікативні навички, враховують важливість емоційного настрою колективу в процесі роботи [3].

У порівнянні з жінками чоловікам притаманні такі якості як розрахунковість, зіставлення фактів, аналіз ситуацій та подій, спрямованість на результат, твердість.

Тому для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в роботі організації та для її продуктивності дуже важливо щоб штат працівників кожної компанії включав в себе як чоловіків так і жінок. Адже жінка, так само як і чоловік має позитивні особистісні якості, які необхідні для ефективної роботи організації. В даний час дуже важливо руйнувати стереотипи щодо гендеру та враховувати психологічні особливості чоловіків і жінок у професійній діяльності, їх позитивні якості як керівника організації.

Список літератури

1. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій.-К.: МАУП, 1999.- 176 с.: іл.
2. Короткий психологічний словник / Укл. Л. А. Карпенко; під заг. Ред. А. В. Петровського, М. Г. Ярошевського. – М.: Політвидав, 1985.
3. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект) / Н.В. Лавриненко – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.

Науковий керівник: Бондар Л.В

кандидат психологічних наук, доцент