

DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-3-11

УДК 351:323.4 (477)

**Крамаренко І.С., доктор економічних наук, доцент,**

<https://orcid.org/0000-0002-0417-0918>

[irinamk86@gmail.com](mailto:irinamk86@gmail.com)

**Іщенко О.А., кандидат економічних наук,**

**Чепелєва А.А., студентка**

**Національний університет кораблебудування імені адмірала  
Макарова**

## **ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В БІЗНЕСІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ДЕМОКРАТИЧНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ**

*Метою написання статті є дослідження сучасних стану формування гендерних стереотипів у бізнесі та аналізу демократичних перетворень у цьому напрямі. Розкрито концептуальні підходи досліджень в області гендерних аспектів лідерства. Наведено неформальні ролі жінок-лідерів у чоловічому діловому світі. Розкрито відмінності у якостях, стилях управління, професійному самовизначенню успішних жінок і чоловіків. Наведено приклад моделі реалізації гендерних пріоритетів з переліком складових компонент.*

*Ключові слова: гендерні стереотипи, бізнес, демократичні перетворення*

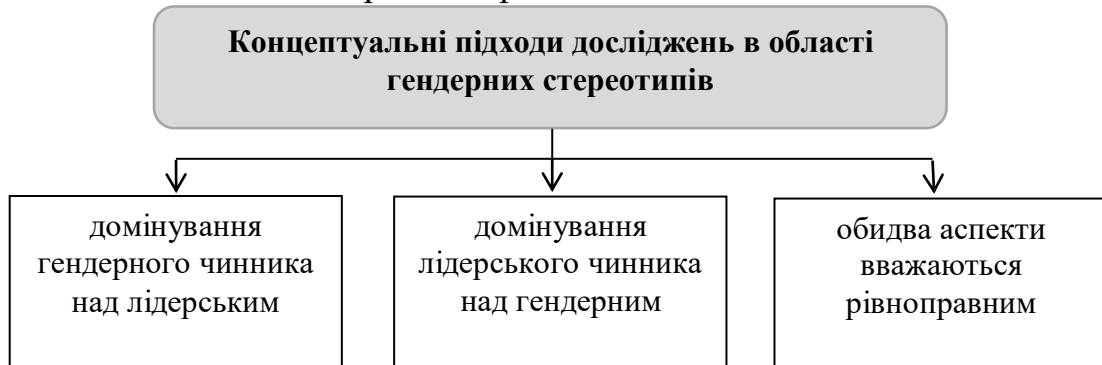
**Постановка проблеми.** В сучасних умовах господарювання дослідження гендерних стереотипів набуває все більшої актуальності. Доволі довгий час було прийнято, що кращу керуючу практики можуть показати тільки чоловіки, оскільки жінки більш не схильні приймати ризикованих рішень. Однак сучасні бізнес-практики показують протилежне. В сучасних умовах ведення бізнесу велика роль у його розбудові належить саме жінкам. Саме тому, дослідження сучасних стану формування гендерних стереотипів у бізнесі та аналізу демократичних перетворень у цьому напрямі є досить актуальним та своєчасним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження гендерної нерівності та формуванню стереотипів присвячені наукові праці багатьох вчених, таких як: Весельська А., Загурська С., Костюк І., Стадник В., Табанова А., Ярошенко В. та багато інших. Не дивлячись на велике коло дослідників, сучасні умови ведення бізнесу

спонукають до пошуку кращих практик, що дозволяють зміцнити позиції. Саме за таких умов виникає потреба у зміні формування гендерних стереотипів для введення бізнесу із використання найкращого досвіду.

**Формулювання цілей статті.** Метою написання статті є дослідження сучасних стану формування гендерних стереотипів у бізнесі та аналізу демократичних перетворень у цьому напрямі.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Н. Підбуцька під «гендером розуміє весь поведінковий комплекс, притаманний чоловікам і жінкам; сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство наказує виконувати людям залежно від їх біологічної статі» [1, с. 65]. Отже, гендер є поведінковим комплексом, а тому гендерні стереотипи це завчасно сформований комплекс людської оцінки. Розглянемо основні концептуальні підходи формування гендерних стереотипів. На рис. 1 представлені концептуальні підходи, яких дотримуються науковці під час досліджень в області гендерних стереотипів.



**Рис. 1. Концептуальні підходи досліджень в області гендерних стереотипів [2, с. 20].**

Отже, концептуальні підходи в області гендерних стереотипів поділяються на домінування гендерного чинника над лідерським, або навпаки та обидва аспекти вважаються рівноправним.

Загурська С. зазначає, що «Практика показує, що в процесі професійного становлення й набуття практичного досвіду роботи в конкретному колективі у жінок переважає соціально-психологічна складова адаптації, а в чоловіків – професійно-дієва. До того ж, сформована віками усталеність домінуючого становища чоловіків в сім'ї та суспільстві автоматично закріплювала за ними монополію на виконання ними функцій управління і це стало стереотипом у формуванні управлінської вертикалі в більшості організацій. Р. Кентер стверджує, що роль жінки в груповій динаміці значною мірою визначається співвідношенням представників різних культурних категорій в групі. Ця

ідея представлена концепцією токенизму. В асиметричній групі більшість названа домінантою, а ті, хто кількісно лише символічно представлений – «токени» (символи). Токени через свою нечисленність є помітнішими, сприймаються більш стереотипно, їх характеристики перебільшуються порівняно з домінантами. Тобто, жінки в чоловічій групі і жінки лідери в чоловічому діловому світі виступають як токени, відіграючи одну з чотирьох неформальних ролей» [4], що систематизоване на рис. 2.

| Роль «матері»                                                               | Роль «звабниці»                                                                 | Роль «залізної леді»                                                              | Роль «талісмана»                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Потрібна лише емоційна виконанні, а не проявлена активність робочих завдань | Сприймається лише як сексуальний об'єкт, що викликає обурення у колег-чоловіків | Характеризується нежіночою жаркістю у роботі, що в результаті ізолює її від групи | Милої, але не ділової жінки, яка приносить вдачу |

**Рис. 2. Неформальні ролі жінок-лідерів у чоловічому діловому світі**

Отже, фактично для успішної керівної роботи жінкам необхідно обрати відповідно роль «матері», «звабниці», «залізної леді» або «талісману». Однак, обрана роль для жінки керівника залежить від психологічної впевненості у своїй кар'єрі та підтримки з боку оточуючих колег. Весельська А. Л. та Ярошенко В. М. наголошують, що для «Зазначені неформальні ролі жінок в результаті негативно впливають на перспективи кар'єрного просування жінки та заважають їм займати рівноправне становище серед чоловіків. До того ж, прихильники фрейдизму негативно ставились до жіночого лідерства, адже вважали, що жінки-лідери є представниками нездорової гендерної ідентичності. Вони розглядали прагнення жінки до лідерства як прояв її неповноцінності. До групи теорій, яка відображає домінування лідерського фактору над гендерним відносять: ситуаційно-посадовий (Р. Хауз, Дж. Хант) і статусний підхід (Дж. Бергер) та біхевіористську динамічну модель (Г. Граен, Б. Басс, Дж. Хант)». [2, с. 21; 10, с. 24].

Основні лідерські якості, стилі управління, а також професійне самовизначення, які притаманні жінкам та чоловікам під час здійснення ними управлінської діяльності, систематизовано надамо у табл. 1. Серед основних відмінностей жінок-керівників визначаються як лідерські якості, так і стиль управління та професійне зростання. Вважається, що жінка-керівник вміє йти на компроміс; товариськість; більш витривали до стресових ситуацій; сміливі та активні у налагодженні соціальних

контактів; доброзичливі. Найбільш практичний стиль управління для жінок є демократичний.

Таблиця 1

**Відмінності у якостях, стилях управління, професійному самовизначенню успішних жінок і чоловіків**

| Жінки                                                                                                                                                                                                                                                  | Чоловіки                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Лідерські якості                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                     |
| Вміння йти на компроміс; товариськість; більша витривалість до стресових ситуацій; сміливість та активність у налагодженні соціальних контактів; доброзичливість; емпатія; гнучкість поведінки в різних ситуаціях; відкритість; ясне уявлення про цілі | Здатність до ризиків; відсутність страху; впевненість у собі; високі вимоги до підлеглих; об'єктивність; вміння протистояти тиску; орієнтованість на постійні нововведення; змагальність; ініціативність; владність |
| Стиль управління                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                     |
| Демократичний (роль соціального лідера); вплив через винагороду                                                                                                                                                                                        | Авторитарний (директивний); вплив через примушування                                                                                                                                                                |
| Професійне самовизначення                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                     |
| Орієнтованість на соціальну взаємодію, безпечні умови праці, стабільність та економічну незалежність                                                                                                                                                   | Орієнтованість на підприємницьку активність, змагальність, новизну. Важлива оцінка професійної діяльності                                                                                                           |

Джерело: систематизовано на основі [7; 9].

Костюк І. В. та Стадник В.В. вважають, що «жінкам-лідерам більш притаманний демократичний стиль управління, ніж чоловікам. Вони більш зорієнтовані на розвиток колективу та їх взаємодію, їм властива спроможність швидко знаходити спільну мову з підлеглими, вміння їх мотивувати та стимулювати до участі в спільній справі, морально підтримувати тощо. Чоловіки-лідери здебільшого застосовують авторитарний стиль керівництва, який ґрунтується на законній владі, контролі й директивності» [6]. Отже, як бачимо з розвитком демократичного суспільства відбуваються пере визначення ролі жінок-керівників. Практика показує позитивний ефект від ролі жінок-керівників. «Аналізуючи негативну роль гендерних стереотипів можна стверджувати, що вони в багатьох випадках навіть гіперболізуються. Тобто, відмінності між чоловіками і жінками підкреслюються більшою мірою, ніж вони є в дійсності і під впливом гендерних стереотипів гальмується розвиток тих якостей особистості, що не відповідають даним стереотипам, навіть тоді, коли це не відповідає прагненням та бажанням чоловіків та жінок. Одним із чинників, який перешкоджає реалізації лідерських можливостей жінки (в тому числі й в Україні), є значною мірою гендерований ринок праці. У сфері професійної зайнятості жінки доволі часто програють чоловікам у боротьбі за «гарне та гідне» місце, що дозволяє соціологам і економістам говорити про присутність на ринку

праці такого явища, як гендерна сегрегація. Гендерна сегрегація праці – це нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки» [3, с. 211]. Саме вона зумовлює те, що жінки ніби «замикаються» на низькооплачуваних посадах та у неперспективних галузях економіки. Присутність високого рівня сегрегації на ринку праці зумовлює значні диспропорції в рівні оплати праці між жінками та чоловіками, в їх кар’єрних можливостях в сфері професійної діяльності. Реалізація гендерних пріоритетів політики зайнятості можлива при одночасному урахуванні економічних, соціальних та інституційних аспектів. Модель реалізації гендерних пріоритетів державної політики зайнятості (рис. 3) може бути представлена у вигляді декількох блоків [8, с. 100].



**Рис. 3. Приклад моделі реалізації гендерних пріоритетів з переліком складових компонент [8, с. 101].**

Отже, важливим для демократичного перетворення гендерних стереотипів є формування державної моделі підтримки гендерних пріоритетів, що враховують економічні, соціальні та інституційні складові та розподілені на функціональний, методологічний та виконавчий блоки. Табанова А. І зазначає, що кожна складова пов’язана з блоками –

функціональним, методологічним та виконавчим, між ними існують перехресні зв'язки. Так, функціональний блок містить економічну, соціальну, інституційну компоненти. У свою чергу, економічна компонента моделі містить виконавчий блок (що дає уявлення про структури, інститути, правила і порядок реалізації чинників гендерної політики), методологічний блок (описує концепцію системного охоплення всіх значущих аспектів, які забезпечують гендерні пріоритети в господарюванні) і функціональний блок (визначає склад власне економічних інструментів, ступінь їх взаємного узгодження, умови використання та критерії оцінки ефективності функціонування системи) [8, с. 101].

**Висновки.** Розкрито основні концептуальні підходи в області гендерних стереотипів поділяються на домінування гендерного чинника над лідерським, або навпаки та обидва аспекти вважаються рівноправним. Визначено, що фактично для успішної керівної роботи жінкам необхідно обрати відповідно роль «матері», «звabниці», «залізної леді» або «талісману». Доведено, що обрана роль для жінки керівника залежить від психологічної впевненості у своїй кар'єрі та підтримки з боку оточуючих колег. Визначено, що з розвитком демократичного суспільства відбуваються пере визначення ролі жінок-керівників. Практика показує на позитивний ефект від ролі жінок-керівників. Доведено, що важливим для демократичного перетворення гендерних стереотипів є формування державної моделі підтримки гендерних пріоритетів, що враховують економічні, соціальні та інституційні складові та розподілені на функціональний, методологічний та виконавчий блоки.

#### **Бібліографічний список.**

1. Підбуцька Н. В., Спіцина В. В. Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерства студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2015. Вип. 44 (48). С. 62–72.
2. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. 2014. № 5 (122). С. 19–24.
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт, 2016. – 244 с.
4. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. *Освіта регіону: український науковий журнал*. 2012. № 3. URL: <http://social-science.com.ua/article/853>.

5. Кормич Л. І. Гендерний аспект феномену політичного лідерства: теоретичні засади. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 52. С. 19–26.
6. Костюк І. В., Стадник В.В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2019. № 2. С. 57–61. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/13-15.pdf>
7. Посуховська О. Проблема статі в управлінні. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. 2016. Вип. 8. С. 41–45.
8. Табанова А. І. Аналіз гендерної рівності та рекомендації щодо її забезпечення на ринку праці України та Одеської області. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2017. № 2-3 (63-64). С. 92–103.
9. Усанова Л. А., Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії*. 2015. № 33. С. 98–106.
10. Ярошенко В. М. Гендерні дослідження політичного лідерства. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія: Політологія*. 2016. Т. 273. Вип. 261. С. 23–28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol\\_2016\\_273\\_261\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2016_273_261_6)
11. Kramarenko I. Development of educational and social inclusion in conditions of social transformation of ukraine. *Bridges/Tiltai*. 2015. Т.72№2. pp.83-90
12. Kramarenko I. Social-economic and intellectual development of Ukraine: Regional and national aspect. *Danish scientific journal*. 2017. №1. pp.20-28
13. Іртищева І.О., Потапенко О.М. Інституційне забезпечення інвестиційно-інноваційного розвитку. *Бізнес-навігатор*. №5. С.102-112
14. Іртищева І.О., Стегней М.І., Паук М.І. Методичні підходи до визначення рівня інвестиційної привабливості галузі, підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2014. №5. С.15-24
15. Іртищева І.О. Стан та тенденції розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності Причорноморського регіону. *Регіональна економіка*. 2009. №1. С.99-105

### Referents

1. Vesel's'ka A. L. Gendernyj aspekt liderstva: teoretychnyj analiz. *Nauka i osvita*. 2014. № 5 (122). S. 19–24.
2. Genderna rivnist' i rozvytok: pogljad u konteksti jevropejs'koi' strategii' Ukrai'ny. Kyi'v: Zapovit, 2016. – 244 c.

3. Zagurs'ka S. Gendernyj pidhid u vyvchenni politychnoi' dijal'nosti ta liderstva. Osvita regionu: ukrai'ns'kyj naukovyj zhurnal. 2012. № 3. URL: <http://social-science.com.ua/article/853>.
4. Kormych L. I. Gendernyj aspekt fenomenu politychnogo liderstva: teoretychni zasady. Aktual'ni problemy polityky. 2014. Vyp. 52. S. 19–26.
5. Kostjuk I. V., Stadnyk V.V. Genderni aspekty liderstva u sferi upravlinnja. Visnyk Hmel'nyc'kogo nacional'nogo universytetu. Serija: Ekonomichni nauky. 2019. № 2. S. 57–61. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/13-15.pdf>
6. Pidbuc'ka N. V., Spicyna V. V. Teoretychnyj aspekt vyvchennja gendernyh osoblyvostej ujavlen' pro liderstva students'koi' molodi. Problemy ta perspektyvy formuvannja nacional'noi' gumanitarno-tehnichnoi' elity. 2015. Vyp. 44 (48). S. 62–72.
7. Posuhovs'ka O. Problema stati v upravlinni. Psyhologichni vymiry kul'tury, ekonomiky, upravlinnja. 2016. Vyp. 8. S. 41–45.
8. Tabanova A. I. Analiz gendernoi' rivnosti ta rekomendacii' shhodo i'i' zabezpechennja na rynku praci Ukrai'ny ta Odes'koi' oblasti. Visnyk social'no-ekonomichnyh doslidzhen'. 2017. № 2-3 (63-64). S. 92–103.
9. Usanova L. A., Nesterenko M. M. Genderni stereotypy ta problemy liderstva. Filosofs'ki obrii'. 2015. № 33. S. 98–106.
10. Jaroshenko V. M. Genderni doslidzhennja politychnogo liderstva. Naukovi praci Chornomors'kogo derzhavnogo universytetu imeni Petra Mogyly kompleksu «Kyjevo-Mogylyans'ka akademija». Serija: Politologija. 2016. T. 273. Vyp. 261. pp. 23–28. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol\\_2016\\_273\\_261\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2016_273_261_6)
11. Kramarenko I. Development of educational and social inclusion in conditions of social transformation of Ukraine. Bridges/Tiltai. 2015. T.72№2. pp.83-90
12. Kramarenko I. Social-economic and intellectual development of Ukraine: Regional and national aspect. Danish scientific journal. 2017. №1. pp.20-28
13. Irtyshheva I.O., Potapenko O.M. Instytucijne zabezpechennja investycijno-innovacijnogo rozvytku. Biznes-navigator. №5. S.102-112
14. Irtyshheva I.O., Stegnej M.I., Pauk M.I. Metodychni pidhody do vyznachennja rivnja investycijnoi' pryvablyvosti galuzi, pidpryjemstva. Visnyk HNAU. Serija: Ekonomichni nauky. 2014. №5. S.15-24
15. Irtyshheva I.O. Stan ta tendencii' rozvytku innovacijno-investycijnoi' dijal'nosti Prychornomors'kogo regionu. Regional'na ekonomika. 2009. №1. S.99-105

**Крамаренко И.С., Ищенко Е. А., Чепелева А.А. Гендерные стереотипы в бизнесе: современное состояние и демократические преобразования.** Целью написания статьи является исследование современного состояния формирования гендерных стереотипов в бизнесе и анализа демократических преобразований в этом направлении. Раскрыты концептуальные подходы исследований в области гендерных аспектов лидерства. Приведены неформальные роли женщин-лидеров в мужском деловом мире. Раскрыты различия в качествах, стилях управления, профессиональном самоопределении успешных женщин и мужчин. Приведен пример модели реализации гендерных приоритетов с перечнем составляющих компонентов.

**Ключевые слова:** гендерные стереотипы, бизнес, демократические преобразования

**Kramarenko I.S., Ishchenko E.A., Chepeleva A.A. Gender stereotypes in business: current state and democratic transformations.** The purpose of writing this article is to study the current state of gender stereotypes in business and analyze democratic transformations in this direction. In modern economic conditions, the study of gender stereotypes is becoming increasingly important. It has long been accepted that only men can show better management practices, as women are no longer inclined to make risky decisions. The main conceptual approaches in the field of gender stereotypes are divided into the dominance of gender over leadership, or vice versa, and both aspects are considered equal. It is determined that in fact, for successful leadership work, women need to choose the role of "mother", "seducer", "iron lady" or "mascot". It has been proven that the role chosen for a woman leader depends on the psychological confidence in her career and the support of colleagues. It is determined that with the development of a democratic society, the role of women leaders is being redefined. Practice shows a positive effect of the role of women leaders. It is proved that it is important for the democratic transformation of gender stereotypes to form a state model of support for gender priorities, which takes into account economic, social and institutional components and is divided into functional, methodological and executive blocks.

**Key words:** gender stereotypes, business, democratic transformations.

*Стаття надійшла до редакції: 03.05.2021 р.*