

Дороніна Т.О. Жіноча кар'єра та родинний конфлікт. *Матеріали навчально-методичного семінару у межах проекту «Гендерний Форум – 2014» «Кращі сім'ї – краще суспільство» (28 березня 2014 р., Запоріжжя).* – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С. 14-17.

ЖІНОЧА КАР'ЄРА ТА РОДИННИЙ КОНФЛІКТ

Дороніна Т.О.

Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ «КНУ»

Врахування гендерного чинника в усіх галузях суспільного життя є вимогою часу, свідомством чого слугує «Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» (постанова Кабінету міністрів України №717 від 26 вересня 2013 р.). Згідно до цього документу імплементація гендерного підходу в життя країни може відбуватися трьома шляхами: законодавчим, інформаційно-просвітницьким та комплексним. Відтак перед керівниками освітніх установ постає проблема інтегрування гендерного компонента до загальної організаційної культури управління, а перед викладачами психолого-педагогічних дисциплін тих установ, де здобувають фахову освіту менеджера, – представити сучасний науковий погляд щодо організаційної культури в гендерному аспекті.

Звернення до джерел із питань менеджменту дозволяє виявити наявність (незначну) уваги науковців до гендерного аспекту проблеми. У цьому ракурсі розглядаються питання “життєвого успіху”, “кар'єрних орієнтацій” жінок, особливостей їх рольового конфлікту; психологічні риси та характерні ознаки стилю управління жінок / чоловіків та виконання ними службових обов'язків; відмінності в “структурі та механізмах дії життєвих домагань”, лідерства жінок та чоловіків; вплив гендерних особливостей керівника на процес прийняття рішень, стратегію управління та психологічний клімат у колективі тощо.

Отже, гендерний ракурс проблема управління переважно отримує тоді, коли йдеться про власне жіночий шлях у керівництво та їх можливість поєднувати дві соціальні ролі: приватну (родинну) та суспільну (службову). За таких умов у

жінок, що посідають керівні посади (чи прагнуть їх посісти), залишаються два шляхи у ефективної праці. Перший шлях діяти за традиційними правилами, отже наслідувати “чоловічий сценарій”. Втім є ще один шлях, коли також підкоряючись маскулінному дискурсу в структурі управління, жінки шукають “свої” захисні стратегії (Т. Хохлова, О. Лейченко): більша витрата часу на роботу, використання “жіночих” способів ведення ділових перемов (кокетство, флірт, приниження своїх здібностей), приховування емоцій за маскою.

У прагненні до самореалізації (вищі мотиви) у жінки розвивається почуття провини, яке набуває ознак психологічного комплексу. Жінка винна – чи перед родиною, чи перед оточенням. І певним чином має “виправдовувати” своє, навіть незначне, просування по кар’єрним сходам. Втім, просування чоловіка по тим самим сходам, з однаковою із жінкою кваліфікацією визнається цілком природним. Нікому і в голову не прийде випитувати чоловіка, навіщо це йому. Втім мотивації і тих, і тих одні і ті ж самі: підвищення матеріального добробуту, самореалізація та забезпечення родини.

Серед найбільш поширених стереотипів щодо гендерних особливостей працівників – чоловіків та жінок – існує ціла низка міфів, які впливають на ухвалення керівником тих чи тих управлінських рішень. Це стосується визначення: хто повинен у першу чергу присвятити своє життя роботі та побудові кар’єри (звичайно – чоловіки), відповідно при ухваленні рішень щодо кар’єрного росту працівника/працівниці керівник віддасть перевагу чоловікові, незалежно від рівня освіти та професійності обох. Наступна похибка у тому, що жінка, яка повинна опікуватися сім’єю, не зможе бути гарним працівником, оскільки переобтяжена родинними клопотами. Власне саме протиставлення родини / дітей особистісним якостям, здається сумнівним, оскільки від противного – людина, яка не має таких якостей – має родину, чи навпаки, прагнучи мати родину, слід позбутися низки особистісних якостей (?). Проте, зрозуміло, що йдеться не про те, а про споконвічну ситуацію вибору для жінки – професійна кар’єра чи родина, отже і стаття про те, у чому життєвий успіх жінки. Крім того, зворотне

прочитання вихідного твердження дає можливість припустити, що практично всі жінки, яким не довелося скласти щасливу сімейну пару повинні були б йти до керівництва та реалізуватися виключно в професійній, суспільній сфері, оскільки такий підхід постулює компенсаторний принцип реалізації жінки.

Дослідники, що вивчають особливості статусно-рольових, професійних конфліктів, визначають та окреслюють їх типи (конфлікт браку часу, конфлікт напруженості та поведінковий конфлікт), втім не вказують, що справедливо, на виключно одностатевий характер цих конфліктів. На нашу думку власне родинний конфлікт чоловіків незаслужено ігнорується науковою думкою.

Один із шляхів вирішення цієї проблеми у перерозподілі домашніх обов'язків, через використання найманої праці. Одна, як пише М. Кашина у статті «Клас і гендер: ціна професійної самореалізації» (2008), існують ще три варіанти вирішення проблеми. *Перший* традиційний: прийняти «ідеологію дома» та відмовитися від посягань на творчість та кар'єру. *Другий*, теж поширений: відмовитися від «ідеології дома» та піти в кар'єру, при цьому лишитися без родини і дітей. І, насамкінець, спробувати поділити відповідальність за домашню роботу із чоловіком, створити родину з егалітарними стосунками, звільнивши тим самим час для професійного розвитку. Тому, вважаємо окремо слід виділити питання наявності у жінок-керівниць дітей. Цікаво, що донедавна проблема кар'єрного просування жінок, отже можливість їхнього професійного зростання розглядалася переважно у співвіднесенні із кількістю її дітей. Вважаємо, що діти не можуть і не повинні ставити матір у ситуацію вибору. Проте в кадровому менеджменті, питання наявності дітей повинно з однаковою мірою враховуватися і як для жінок, і як для чоловіків, яких, нажаль, соціальне ставлення поступово «вимило» з родини, поклавши (на завжди виправдано) на чоловіка єдину відповідальність – відповідальність за матеріальний статок сім'ї. Тут дуже багато залежить і від соціальної політики держави, яка надає жінці гарантований захист її прав, і від політики працедавців (не лише як збереження робочого місця, але як

надання можливості для підвищення кваліфікації, що може бути втрачена під час вагітності та догляду за дитиною).

Ключові слова: менеджмент, гендер, гендерний компонент, конфлікт.

Ключевые слова: менеджмент, гендер, гендерный компонент, конфликт

Key words: management, gender, gender component, conflict.