[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-7\(13\)-279-293](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-7(13)-279-293)

УДК 316.346.2-055.2:334.74

Чалюк Юлія Олексіївна кандидат економічних наук, доцент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, проспект Перемоги, 54/1, м. Київ, 03057, тел.: (097) 377-05-70, e-mail: lamur4ik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4128-392X>

Довганик Надія Михайлівна кандидат історичних наук, доцент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, м. проспект Перемоги, 54/1, Київ, 03057, тел.: (067) 307-66-41, e-mail: lamur4ik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3070-2276>

РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Гендерна нерівність обмежує права та можливості значної частини населення світу. Зростання розриву у доходах чоловіків та жінок позбавляє економіку можливостей для розвитку, провокує зменшення обсягів людського капіталу країни. Науковий аналіз ринку праці України доводить, що у суспільній свідомості існують стійкі стереотипи та упередження щодо розподілу професій та керівних посад за статевою ознакою.

Гендерні відмінності в оплаті праці призводять до фемінізації бідності, стають однією з найгостріших соціально-економічних проблем. Нетолерантність та дискримінація жінок є проявом неоліберальної глобалізації, яка порушує основні права людини, серед яких – право на працю та адекватну їй заробітну плату.

Досягнення паритету між чоловіками та жінками у різних сферах – від представництва в органах влади, участі у прийнятті державних рішень до фінансової незалежності, гідної зарплати – у багатьох країнах верифікуються за допомогою спеціального моніторингу рівня розвитку та ефективності гендерної політики держави. Інструментами моніторингу оцінки гендерної рівності на національному та світовому рівнях є ряд індикаторів. Зокрема, інтегральний Гендерний індекс людського розвитку, Індекс гендерного розриву, Індекс економічних можливостей жінок, Глобальний рейтинг жінок у виконавчій владі, уряді та парламенті.

Звіт про стан гендерної рівності (“Global Gender Gap Report 2020”) свідчить про те, що рівних можливостей на робочому місці вдасться досягнути через 108 років, тобто у 2095 році. За поточними даними гендерний розрив у всьому світі подолано на 68,6%. Найкраща ситуація у країнах Північної Європи, зокрема в Ісландії, де гендерний розрив закритий на всі 100%.

На основі порівняльного та критеріально-оціночного методів дослідження у роботі побудована матриця SWOT-аналізу сильних та слабких сторін жіночого лідерства. Гендерна справедливість є важливою умовою досягнення здорового

життя та добробуту суспільства, а просування гендерної рівності у життєдіяльність населення є вкрай важливим завданням у наш час.

Ключові слова: соціально-економічний розвиток, соціальна диференціація, економіка, гендерна нерівність, гендерні стереотипи, жінка-керівник, жінка-лідер, скляна стеля.

Chaliuk Yuliia Oleksiivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Economic Theory, National Economic University named after Vadym Hetman, Prospect Peremogy, 54/1, Kyiv, 03057, tel.: (097) 377-05-70, e-mail: lamur4ik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4128-392X>

Dovhanyk Nadiia Mykhailivna Candidate of Historical Sciences, Associate Professor at the Department political technology, National Economic University named after Vadym Hetman, Prospect Peremogy, 54/1, Kyiv, 03057, tel.: (067) 307-66-41, e-mail: lamur4ik@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3070-2276>

A WOMEN EMPOWERMENT AS A TOOL OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Abstract. Gender inequality limits the rights and opportunities of a large part of the world's population. The growing income gap between men and women deprives the economy of opportunities for development, provokes a decrease in the country's human capital. Scientific analysis of the labor market of Ukraine proves that in the public consciousness there are persistent stereotypes and prejudices about the distribution of professions and management positions by gender.

Gender differences in wages lead to the feminization of poverty, becoming one of the most acute socio-economic problems. Intolerance and discrimination against women is a manifestation of neoliberal globalization, which violates fundamental human rights, including the right to work and adequate wages. Achieving parity between men and women in various areas - from representation in government, participation in government decisions to financial independence, decent wages - in many countries is verified through special monitoring of the level of development and effectiveness of gender policy.

A number of indicators are tools for monitoring the assessment of gender equality at the national and global levels. In particular, the Gender Related Development Index, The Global Gender Gap Index, the Women's Economic Opportunity Index and the Global Ranking of women in Politics.

The Global Gender Gap Report 2020 shows that equal opportunities in the workplace will be achieved in 108 years, that is, in 2095. According to current data, the gender gap worldwide has been bridged by 68.6%. The best situation is in the countries of Northern Europe, in particular in Iceland, where the gender gap is 100% closed.

Based on comparative and criterion-evaluation research methods, a matrix of SWOT-analysis of strengths and weaknesses of women's leadership is built in the

work. Gender justice is an important condition for achieving a healthy life and well-being of society, and the promotion of gender equality in the lives of the population is an extremely important task today.

Keywords: socio-economic development, social differentiation, economy, gender inequality, gender stereotypes, woman-leader, business woman, glass ceiling.

Постановка проблеми. Сьогодні все частіше можна зустріти жінку-керівника у різних сферах діяльності, як у приватних, так і державних установах. Для успішної кар'єри жінці потрібно бути більш висококваліфікованою, ніж її колегам-чоловікам. Специфіка сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку полягає у тому, жінка-лідер, яка має високий потенціал особистості та здатна стати генератором суспільного розвитку, стикається зі скепсисом соціуму та необхідністю подолання гендерних стереотипів. Соціальна роль жінки-керівника обумовлена динамічним проникненням її у сферу управління економікою, появою нової соціальної когорти "ділових жінок". При цьому підвищується активність і масштаб участі жінок у підприємницькій, громадській та політичній сферах.

Методологічну основу даної роботи становлять аналіз і синтез теорії, порівняльний, критеріально-оціночний та структурно-факторний методи дослідження ефективної діяльності, переваг і можливостей жінок-керівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням участі жінок у економічних, соціальних та політичних процесах займалися зарубіжні й українські вчені, зокрема, І. Вешлер, Д. Гілліган, П. Друкер, Е. Іглі, Дж. Боумен, В. Андрієнко, С. Артеменко, Ш. Берн, Ю. Горемікіна, С. Денисюк, С. Загурська, О. Ковальчук, Т. Марценюк, О. Панькова, Л. Потапюк, Я. Шкурко, В. Ярошенко [1, с. 99]. Недостатньо висвітленими залишаються питання щодо гендерного регулювання, жіночої дискримінації в нормативно-правових актах України. Доопрацювання потребують спеціальні законодавчі акти, що регламентують окремі види та форми соціального забезпечення, зокрема, Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Важливо також усунути недоліки поточного стану імплементації Директиви 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення.

Мета статті полягає у тому, щоб, *по-перше*, дослідити проблему гендерної нерівності; *по-друге*, спростувати міфи стосовно жіночого лідерства; *по-третє*, визначити соціальну роль успішної жінки; *по-четверте*, здійснити SWOT-аналіз сильних та слабких сторін, переваг і можливостей жінки-керівника.

Виклад основного матеріалу. Сучасні жінки прагнуть досягнення високого посадового та соціального статусу, максимальної самореалізації у професійній сфері, побудови успішної кар'єри. Фінансова незалежність стає одним із вагомих факторів, які підштовхують жінок до інтенсифікації свого професійного життя. У соціальному портреті жінки-керівника важливе місце займають такі риси як її цілеспрямованість, готовність ризикувати, амбіційність, впевненість, швидка

адаптація до нових реалій, ретельність у роботі та навчанні. Розглянемо специфіку жіночого лідерства. Жінці-лідеру властивий гнучкий демократичний стиль керівництва. Вона дотримується ліберальних поглядів, усвідомлює свій потенціал і не відчуває обмежень, що накладаються статтю [1, с. 125].

Але у суспільній і особливо чоловічій думці, успіх жінок часто оцінюється як випадковий, а їх досягнення як менш значущі. Цьому допомагають стереотипи, що пов'язані зі статтю. Жінці відведена обслуговуюча роль, чоловіки ж сприймаються як пануюча стать. Чоловік наполегливий, орієнтується на вирішення проблеми, досягнення результату. Саме тому в психології лідерства досить часто зустрічаються зіставлення агресивності та домінантності з одного боку, конформності й залежності — з іншого. Жінкам не вистачає упевненості, незалежності та високої самооцінки. Як наслідок, вони недооцінюють свої професійні уміння та високий інтелект, що передається оточенню [2, с. 57-58]. На основі наукових досліджень було складено перелік відмінних характеристик лідерства жінок та чоловіків (див. рис.1).

<i>Характеристика</i>	<i>Жінки</i>	<i>Чоловіки</i>
Спосіб подолання перешкод	Хитрість, спритність	Інтелект, сила
Орієнтованість на проблеми	Поточна	Перспективна
Спрямованість	На міжособистісні відносини	На задачу
Потреба в емоційних стимулах	Підвищена	Знижена
Основа рішень	Почуття	Розум
Характер	Відкритий	Замкнутий
Ставлення до зовнішнього світу	Ідеалізоване	Реалістичне
Тип мислення	Наглядно-дієвий	Словесно-логічний
Об'єкт уваги	Форма	Зміст
Спостережливість і точність	Підвищені	Знижені
Орієнтованість	Особиста гнучкість	Ділова прямолінійність
Ставлення до інших	Більш спокійна	Більш агресивна
Реакція на критику		

Рис. 1. Характеристика жіночих та чоловічих рис характеру
Джерело: складено на основі [2, с.59-62]

Принципово важливим є визначення методологічних інструментів дослідження. До них можна віднести інтегральні індекси. **Гендерний індекс людського розвитку** (Gender Related Development Index, GDI) — це інтегральний індекс, який визначається за математичною формулою середнього арифметичного чотирьох індикаторів для 189 країн світу: показник внутрішнього валового продукту, якість життя, довголіття та освіченість населення (див. рис. 2). До країн-лідерів з мінімальним гендерним розривом відносять Норвегію, Ірландію та Швейцарію. Україна посіла 74 позицію у рейтингу.

HDI rank	Country	Gender Development Index		Human Development Index		Life expectancy at birth		Expected years of schooling		Mean years of schooling		Estimated gross national income per capita (2017 PPP \$)	
		Value	Group	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male
		2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019
		VERY HIGH HUMAN DEVELOPMENT											
1	Norway	0,990	1	0,949	0,959	84,4	80,4	18,8	17,4	13,0	12,8	58 548	74 280
2	Ireland	0,981	1	0,943	0,961	83,9	80,7	18,8	18,6	12,9	12,4	55 540	81 401
2	Switzerland	0,968	2	0,934	0,965	85,6	81,9	16,2	16,4	12,7	13,6	57 840	81 137
4	Hong Kong, China (SAR)	0,972	2	0,933	0,959	87,7	82,0	17,1	16,8	11,9	12,7	45 961	82 993
4	Iceland	0,969	2	0,933	0,963	84,5	81,5	20,2	18,0	12,6	13,0	46 413	62 883
6	Germany	0,972	2	0,933	0,960	83,7	78,9	16,9	17,0	13,9	14,4	45 277	65 599
7	Sweden	0,983	1	0,936	0,953	84,6	81,0	20,4	18,6	12,7	12,4	47 709	61 287
8	Australia	0,976	1	0,932	0,955	85,4	81,5	22,4	21,5	12,8	12,7	39 287	56 954
8	Netherlands	0,966	2	0,926	0,960	84,0	80,6	18,8	18,2	12,2	12,7	46 815	68 685
10	Denmark	0,983	1	0,931	0,948	82,9	78,9	19,6	18,3	12,8	12,4	49 296	68 134
74	Ukraine	1,000	1	0,776	0,776	76,8	67,1	15,3	14,9	11,3	11,3	10 088	16 840
189	Niger	0,724	5	0,321	0,443	63,6	61,3	5,7	7,2	1,4	2,8	536	1 859

Рис. 2. Гендерний індекс людського розвитку
Джерело: [3]

За **Індексом гендерного розриву** (The Global Gender Gap Report, GGGR) у 2020 році Україна посіла 59 місце серед 153 країн світу з показником 0,721 (див. рис.3). Цей рейтинг сформовано на основі статистичних даних соціально-економічного розвитку країн за 14 показниками у 4 сферах: економічна участь і кар'єрні можливості; освіта; здоров'я та виживання; політичні права й можливості. Індекс вимірюється за шкалою від 0 (нуль – повна нерівність статей) до 1 (повна рівність статей). У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Німеччина, Ірландія, Іспанія, Нікарагуа, Нова Зеландія та Руанда.

The Global Gender Gap Index 2020 rankings

Rank	Country	Score	Rank change	Score change	
		0–1	2018	2018	2006
1	Iceland	0.877	–	+0.018	+0.095
2	Norway	0.842	–	+0.007	+0.043
3	Finland	0.832	1	+0.012	+0.036
4	Sweden	0.820	–1	–0.002	+0.007
5	Nicaragua	0.804	–	–0.005	+0.147
6	New Zealand	0.799	1	–0.002	+0.048
7	Ireland	0.798	2	+0.002	+0.065
8	Spain	0.795	21	+0.049	+0.063
9	Rwanda	0.791	–3	–0.013	n/a
10	Germany	0.787	4	+0.011	+0.034
53	United States	0.724	–2	+0.004	+0.020
54	Singapore	0.724	13	+0.017	+0.069
59	Ukraine	0.721	6	+0.013	+0.042
60	Croatia	0.720	–1	+0.008	+0.006
153	Yemen	0.494	–4	–0.006	+0.034

Рис. 3. Індекс гендерного розриву, 2020 р.
Джерело: [4]

За умови збереження існуючих тенденцій загальний глобальний гендерний розрив може бути закритий лише за 108 років. За поточними ж даними гендерний розрив у всьому світі подолано на 68,6%. Для встановлення рівності прав жінок й чоловіків у Західній Європі знадобиться 54 роки, Південній Азії – 71 рік, Латинській Америці та Карибах – 59 років, Східній Європі та Центральній Азії – 107 років, Субсахарській Африці – 140 років, на Середньому Сході та Півночі Африки – 140 років, у Північній Америці – 151 рік, Східній Азії та Океанії – 163 роки. Найкраща ситуація склалась у країнах Північної Європи, зокрема в Ісландії, де сьогодні гендерний розрив закритий на 85,8%.

Рис. 4. Індекс гендерного розриву України, 2020 р.

Джерело: [4]

Науковий аналіз даних The Global Gender Gap Report (див. рис. 4) свідчить про наявні гендерні проблеми в Україні, зокрема:

- низьку представленість жінок у парламенті (21%) та на керівних посадах (23%);
- загальний розрив у оплаті праці чоловіків й жінок (23%). У сферах поштової та кур'єрської діяльності жінки отримують на 35% менше ніж

чоловіки; фінансової та страхової діяльності на 33%; мистецтва, спорту та розваг на 30%;

- чоловіків охочіше беруть на роботу у галузі STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) – 38 % ніж жінок – 14%;

- через різницю у доходах чоловіків (16 840 тис дол) і жінок (10 088 тис дол) останні приносять менше доходу до бюджету країни;

- поширеними є випадки сексизму в рекламі, вживання образливих висловлювань щодо жінок від публічних осіб, у тому числі представників державної влади;

- традиційним залишається покладення на жінок турботи про дітей та інших членів родини, виконання домашньої роботи.

Доцільно ідентифікувати **стереотипи** щодо жінок, існуючи в українському суспільстві та інших країнах світу:

по-перше, притаманна жінці душевність та емоційність заважає їй у роботі;

по-друге, здійснюючи кар'єрне сходження та долаючи перешкоди, жінка стає агресивною, здатна на підлість і зраду;

по-третє, на етапі кризового колапсу у роботі, важких критичних ситуацій та виникнення конфліктів, проблем у трудовому колективі жінка-менеджер нездатна віднайти розумне рішення. Вона відступить і свій вибір зробить на користь сім'ї, звільнившись з роботи;

по-четверте, проблема поєднання трудового і сімейного життя призводить до того, що жінка-матір, дружина у вирішальний момент може кинути роботу, знехтувати кар'єрою;

по-п'яте, як слабка стать, жінка потребує додаткового відпочинку, часто перебуває на лікарняному, у довготривалих відпустках;

по-шосте, має таку ваду характеру, як поступливість, що веде до втрати позицій;

по-сьоме, проблематичною є співпраця жінки з чоловіками;

по-восьме, якщо чоловік заробляє великі гроші, то для жінки-керівника достатньо малих копійок;

по-дев'яте, має вузький світогляд, мислить локально і зосереджена на практичних дрібницях, нездатна бачити стратегічних перспектив та можливостей для глобального прориву;

по-десяте, недооцінює власні здібності та часто відмовляється від своїх кар'єрних амбіцій.

Правда ж полягає у тому, що сучасні жінки прагнуть лідерства не тільки у бізнесі, але й у владних структурах, представницьких органах. У 2004 році кількість жінок в національних парламентах становила 21%, у 2020 році – 33%. “ООН–Жінки” разом з Міжпарламентським союзом у 2020 р. презентували **Глобальний рейтинг жінок у виконавчій владі, уряді та парламенті** (див.рис.5).

Women in ministerial positions

The countries are ranked according to the percentage of women in ministerial positions, reflecting appointments up to 1 January 2020.

Rank	Country	% Women	Women	Total ministers
60 to 69.9%				
1	Spain*	66.7	10	15
2	Finland	61.1	11	18
50 to 59.9%				
3	Nicaragua*	59.8	10	17
4	Colombia	57.9	11	19
5	Austria*	57.1	8	14
6	Peru	55.0	11	20
7	Sweden	54.5	12	22
8	Rwanda	53.6	15	28
9	Albania	53.3	8	15
10	France	52.9	9	17
11	Andorra	50.0	6	12
"	Canada	50.0	18	36
"	Costa Rica*	50.0	12	24
"	Guinea-Bissau	50.0	8	16
40 to 49.9%				
15	South Africa*	48.3	14	29
16	Ethiopia	47.6	10	21
17	El Salvador*	47.1	8	17
35 to 39.9%				
31	Ecuador	37.9	11	29
32	Bulgaria	36.8	7	19
33	Ukraine	35.3	6	17
34	Mexico	35.0	7	20
30 to 34.9%				
35	Chile*	33.3	8	24
"	Honduras*	33.3	7	21
"	Italy	33.3	7	21
"	Republic of Korea	33.3	6	18
25 to 29.9%				
52	Luxembourg	29.4	5	17
"	Paraguay	29.4	5	17
54	Czechia	28.6	4	14
55	Australia	26.7	8	30
20 to 24.9%				
69	Egypt	24.2	8	33
70	Togo	24.0	6	25
71	Jamaica	23.5	4	17
15 to 19.9%				
97	Serbia	19.0	4	21
98	Malaysia	18.5	5	27
"	Somalia*	18.5	5	27
100	Timor-Leste*	18.2	2	11
10 to 14.9%				
121	Cameroon*	14.9	7	47
122	Namibia	14.8	4	27
123	Burkina Faso	14.3	4	28
5 to 9.9%				
151	Afghanistan*	9.7	3	31
152	Kyrgyzstan	9.5	2	21
153	Cambodia*	9.4	3	32
2 to 4.9%				
176	Iraq	4.5	1	22
177	Bahrain	4.3	1	23
178	Myanmar	3.8	1	26
0%				
182	Brunei Darussalam	0.0	0	16
"	Kiribati	0.0	0	13
"	Papua New Guinea*	0.0	0	32
"	Saint Vincent and the Grenadines*	0.0	0	10
"	Saudi Arabia*	0.0	0	22
"	Thailand	0.0	0	24
"	Tuvalu	0.0	0	8
"	Vanuatu	0.0	0	12
"	Viet Nam	0.0	0	24

Women in parliament

The countries are ranked and colour-coded according to the percentage of women in unicameral parliaments or the lower house of parliament, reflecting elections/appointments up to 1 January 2020.

Rank	Country	Lower or single house % Women	Women/Seats	Upper house or Senate % Women	Women/Seats
50 to 65%					
1	Rwanda	61.3	49 / 80	38.5	10 / 26
2	Cuba	53.2	322 / 605	—	— / —
3	Bolivia (Plurinational State of) ⁽¹⁾	53.1	69 / 130	47.2	17 / 36
4	United Arab Emirates	50.0	20 / 40	—	— / —
40 to 49.9%					
5	Mexico	48.2	241 / 500	49.2	63 / 128
6	Nicaragua	47.3	43 / 91	—	— / —
7	Sweden	47.0	164 / 349	—	— / —
8	Grenada	46.7	7 / 15	30.8	4 / 13
9	Andorra	46.4	13 / 28	—	— / —
10	South Africa ⁽²⁾	46.3	184 / 397	38.9	21 / 54
11	Finland	46.0	92 / 200	—	— / —
35 to 39.9%					
25	Denmark	39.7	71 / 179	—	— / —
26	France	39.5	228 / 577	33.3	116 / 348
27	Ecuador	39.4	54 / 137	—	— / —
28	Austria	39.3	72 / 183	37.7	23 / 61
29	Ethiopia	38.8	212 / 547	32.0	49 / 153
30 to 34.9%					
37	Uganda	34.9	160 / 459	—	— / —
38	Guyana	34.8	24 / 69	—	— / —
39	United Kingdom	33.8	220 / 650	27.2	216 / 795
25 to 29.9%					
56	Montenegro	29.6	24 / 81	—	— / —
57	Albania	29.5	36 / 122	—	— / —
58	Canada	29.0	98 / 339	48.5	48 / 99
59	Estonia	28.7	29 / 101	—	— / —
60	Poland	28.7	132 / 460	24.0	24 / 100
20 to 24.9%					
75	China	24.9	742 / 2975	—	— / —
76	Tunisia	24.9	54 / 217	—	— / —
77	Republic of Moldova	24.8	25 / 101	—	— / —
78	Somalia	24.4	67 / 275	24.1	13 / 54
79	Lithuania	24.1	34 / 141	—	— / —
100	Ukraine	20.8	88 / 423	—	— / —
101	Greece	20.7	62 / 300	—	— / —
15 to 19.9%					
111	Saudi Arabia	19.9	30 / 151	—	— / —
112	Cyprus	19.6	11 / 56	—	— / —
"	Fiji	19.6	10 / 51	—	— / —
114	Croatia	19.2	29 / 151	—	— / —
10 to 14.9%					
138	Bhutan	14.9	7 / 47	16.0	4 / 25
139	Gabon	14.8	21 / 142	18.0	18 / 100
140	Brazil	14.6	75 / 513	13.6	11 / 81
141	Sao Tome and Principe	14.5	8 / 55	—	— / —
142	India	14.4	78 / 543	10.4	25 / 240
5 to 9.9%					
165	Japan	9.9	46 / 464	22.9	56 / 245
166	Qatar	9.8	4 / 41	—	— / —
167	Eswatini	9.6	7 / 73	33.3	10 / 30
0.1 to 4.9%					
183	Lebanon	4.7	6 / 128	—	— / —
184	Maldives	4.6	4 / 87	—	— / —
185	Nigeria	3.4	12 / 350	7.3	8 / 109
186	Haiti	2.5	3 / 119	0.0	0 / 10
187	Oman	2.3	2 / 86	17.4	15 / 86
188	Yemen ⁽³⁾	0.3	1 / 301	2.7	3 / 111
0%					
189	Micronesia (Federated States of)	0.0	0 / 14	—	— / —
"	Papua New Guinea	0.0	0 / 111	—	— / —
"	Vanuatu	0.0	0 / 52	—	— / —
Information not available					
No parliament on 1 January 2020					
Eritrea					
Sudan					

Рис.5. Глобальний рейтинг жінок у виконавчій владі, уряді, парламенті
Джерело: [5]

Ретельне дослідження інфографіки рисунку 5 доводить наступне. Найбільша частка жінок-міністерок у **Нікарагуа** – 55,6%, Швеції – 54,4%, **Албанії** – 53,3%, **Колумбії** – 52,9%, **Коста-Риці** – 51,9%, **Руанді** – 51,9%, **Канаді** -50% , **Франції** – 50% та **Іспанії** – 47%. Рекордне зростання демонструє Ефіопія. У виконавчій владі цієї країни відбулось суттєве збільшення числа жінок – міністерок з 10% у 2017 році до 47,6% у 2019 році. Спостерігаємо прогрес у Пакистані, де раніше взагалі не було жінок в уряді, а зараз їх кількість сягнула 12%. Серед країн пострадянського простору лідирують Латвія, Молдова та Естонія. У Грузії частка жінок-міністерок становить 27%, в Україні – 20% [5].

Загальне співвідношення чоловіків і жінок серед підприємців та керівників організацій становить 60% проти 40%. Серед керівників юридичних осіб жінки

становлять лише 30%. Найбільше жінок серед власників мікробізнесу – 28,7%, далі йде середній бізнес – 27,4%, малий та великий бізнес – 22,7%. Топ менеджерів-жінок у малому бізнесі нараховується 16%, у великому – 18,4%, середньому – 24,9%, мікробізнесі – 26,8% [6].

Пандемія COVID-19 завдала відчутних ударів не тільки по світовій фінансово-економічній системі, але й вплинула на права людини, гендерну рівність. Скорочення фінансування зазнали саме “жіночі галузі”: освіта і наука, культура та мистецтво. Закономірно, що уведення карантинних заходів призвело до зростання рівня безробіття. У 2020 році кількість зареєстрованих безробітних становила 457 005 осіб, серед яких жінок – 57% [7, 8].

Необхідно підкреслити що у сучасному суспільстві кардинально змінюється погляд на роль жінки. Можна виділити три основні типи жінок, кожен з яких має свої особливості.

1. Жінка-лідер. Їй притаманні такі характеристики:

Соціальний інтелект. Жінка-лідер краще розуміє відносини між людьми і здатна інтуїтивно відчувати ознаки початку конфлікту, вибудувати правильну бізнес-стратегію.

Стримана емоційність. Жінка вчиться контролювати свої почуття, щоб її управлінські рішення завжди були виваженими і обдуманими.

Чітка межа між особистим і професійним. Жінка-лідер намагається розділити роботу й особисте життя.

Конкретність. Жінка зосереджена на виконанні завдань і контролює правильність їх виконання, забезпечує компанії стабільне зростання.

Ні домінантності. Жінка-лідер вміє працювати у команді, розподіляти завдання і мотивувати кожного співробітника.

Впевненість. Жінка-керівник приділяє увагу підлеглим, намагається розуміти потреби співробітників для ефективної роботи.

Уміння переключитися. Жінка виконує подвійну роль у сучасному суспільстві: на роботі вона професіонал, начальник, а вдома — дружина і мати. Вона повинна вчасно переключатися з однієї ролі на іншу, щоб бути успішною в обох сферах.

Авантюризм. У професійній діяльності жінки схильні до ризику більше, ніж чоловіки.

Адекватне сприйняття критики. Жінка-керівник, крім посади начальника, виконує роль дружини та матері. В результаті критика з боку колег для неї не така болюча.

Чарівність. Представниці прекрасної статі легше викликають прихильність до себе партнерів, особливо коли їм потрібно укласти контракт.

2. Кар’єристка. Це тип жінок, які орієнтовані в першу чергу на успіх у професійній діяльності. Вони здатні ставити великі цілі й старанно працювати для їх досягнення. Особливо цінуються ерудовані та різнобічно розвинені фахівці. Вільний час такі дівчата витрачають на саморозвиток. Безумовно, такий спосіб життя має багато переваг:

- ✓ хороший заробіток;
- ✓ можливість розкривати і розвивати свої таланти;

- ✓ задоволення всіх бажань і потреб;
- ✓ постійна активність і нові враження.

Можна назвати і недоліки життя жінок-кар'єристок:

- ✓ ненормований робочий день;
- ✓ необхідність постійно бути у тонусі як фізично, так і емоційно;
- ✓ постійна зайнятість, яка веде до відсутності друзів;
- ✓ труднощі у особистому житті, пов'язані з тим, що чоловікам важко будувати сім'ю з успішною і сильною жінкою;
- ✓ відсутність часу на побудову сім'ї і виховання дітей;
- ✓ відповідальність за роботу колег і всієї організації.

3. Домогосподарка. Основним заняттям домогосподарки є облаштування побуту, підтримання чистоти і створення комфортної атмосфери для сім'ї. Які можуть бути переваги в тому, щоб у сучасному суспільстві бути домогосподаркою:

- ✓ вона сама створює свій графік, не залежить від колег і начальства;
- ✓ відчуває себе не служницею, а душею сім'ї. У неї немає страху втратити себе, займаючись домашніми справами;
- ✓ жінка може знайти собі хобі, яке сприятиме інтелектуальному і творчому зростанню;
- ✓ більше часу приділяти дітям. У сім'ях, де мати не працює, діти виростають більш упевненими у собі і різнобічно розвиненими.

Які ж недоліки існують у житті домогосподарки:

- ✓ втрата власного доходу та фінансова залежність від чоловіка;
- ✓ втрата свого «Я», даний страх пов'язаний у більшості випадків саме з роллю домогосподарки.

Також у сучасному суспільстві існують певні стереотипи щодо *“жіночих сфер”* та *“скляної стелі”*, які заважають жінкам просуватися по кар'єрній драбині та досягати нових висот. Жіночу роботу завжди пов'язували з викладанням, медициною, моделюванням одягу. Вважалося, що жінки схильні до більш творчих професій, бо не володіють технічним складом розуму. Представниці прекрасної статі не можуть бути хорошими управлінцями через високу жіночу емоційність. Проте сучасні жінки уперто ламають стереотипи та обирають абсолютно «не жіночі» професії та опановують їх краще ніж чоловіки.

Багато жінок, які починають свою кар'єру, зіштовхуються з такою проблемою як *«скляна стеля»*. Цей термін пов'язують з двома репортерами Wall Street Journal, які у 1986 році застосували феномен «скляної стелі» по відношенню до проблем жінок у корпоративній Америці. Скляна стеля – це бар'єр для просування жінок і груп меншин (колір шкіри, сексуальна орієнтація, інвалідність) на високі управлінські позиції. Він фізично і психологічно відчутний і майже неподоланий.

Останнім часом жінки дійсно стрімко рухаються по кар'єрних сходах. Все частіше займають ключові посади у державних та приватних компаніях. Згідно з дослідженнями науковців близько 40 % жінок світу отримали підвищення за останні два роки. При цьому 63 % з них самі просили підвищення. Близько 50 % опитаних стали частиною значущих проектів на своїй роботі. З них 91 % жінок

виявили ініціативу керувати проектом [9]. Таким чином, роль жінки-лідера зростає у соціально-економічному та політичному житті, динамічно розвивається її ділова активність.

Для повної характеристики та всебічної ідентифікації соціально портрету жінки-керівника важливо використати сучасну інноваційну та досить поширену у наукових колах методологію SWOT-аналізу, за допомогою якого можна визначити слабкі й сильні сторони жінки-лідера, її переваги, можливості та потенційні загрози жіночого лідерства (див.рис.6.).

До сильних (**Strengths**) соціальних рис жінки-керівника належать:

- ✓ вільна, незалежна і цілеспрямована;
- ✓ стильна з притаманним їй витонченим смаком;
- ✓ розвинута інтуїція, комунікабельність;
- ✓ більш ретельніша у роботі та навчанні;
- ✓ швидше адаптується до нових умов;
- ✓ жіночність, м'якість характеру;
- ✓ прагнення постійно розвивати творчий потенціал;
- ✓ соціальний інтелект, схильність до виконавчої роботи;
- ✓ уміння подати себе, створити привабливий образ;
- ✓ тяжіння до стабільності та передбачливості.

До слабких (**Weaknesses**) сторін жіночого лідерства належать:

- ✓ жінці-керівнику доводиться долати більше труднощів на своєму шляху, ніж чоловіку;
- ✓ емоційність, недооцінка власних здібностей та умінь;
- ✓ зосередження на дрібницях, подекуди відсутність терпіння;
- ✓ відмова від своїх претензій, амбіцій.

До реальних та потенційних загроз (**Threats**) жіночого лідерства належать:

- ✓ часто позбавляє себе можливого продуктивного співробітництва з чоловіками;
- ✓ постійний пошук балансу між роботою та особистим життям;
- ✓ прагнучи мати власний заробіток, керується лише мотивами матеріального благополуччя;
- ✓ вагомими перешкодами на шляху до лідерства можуть стати сім'я, материнство, діти, старенькі батьки.

До переваг та можливостей (**Opportunities**) леді-бос можна віднести:

- ✓ здатність до творчості, оновлень, перетворень;
- ✓ здобуття освіти (середньої, вищої, професійно-технічної);
- ✓ юридичну захищеність прав та свобод українськими законодавчими актами та міжнародними нормативно-правовими документами;
- ✓ здатність до саморозвитку і виваженість у діях;
- ✓ інноваційність та новаторство, готовність до ризику;
- ✓ уміння запобігати та вирішувати конфлікти.

<p>Сильні сторони (S — Strengths) <i>Критерії та оцінка:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) інтелектуально-когнітивна особливість — розвинена інтуїція; 2) ступінь домінування — схильні до виконачої роботи; 3) психоаналіз — дружелюбна та естетична, стильна й витончена 	<p>Слабкі сторони (W — Weaknesses) <i>Критерії та оцінка:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) психоаналіз — рефлексивність, глибокі самопереживання, емоційність; 2) ступінь домінування — підкоряються впливу; 3) форма мислення — недооцінка власних умінь, здібностей
<p>Можливості (T — Threats) <i>Критерії та оцінка:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) інтелектуально-когнітивна особливість, здатність до творчого оновлення; 2) спрямованість — легко змінює професію, безперервно навчається; 3) психоаналіз — уміння запобігати та вирішувати конфлікти 	<p>Загрози (O — Opportunities) <i>Критерії та оцінка:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ступінь автономності — залежність; 2) спрямованість — міжособистісна; 3) форма мислення — конкретне, на відміну від глобально-абстрактного мислення чоловіків

Рис. 6. Матриця SWOT-аналізу проблем жіночого лідерства
Джерело: авторська розробка

В основі побудованої матриці SWOT-аналізу лежить дослідження сильних соціально-психологічних рис жінки-керівника та слабких вразливих сторін жіночого лідерства, визначення реальних і потенційних загроз жіночого лідерства, виявлення переваг та можливостей леді-бос. Оригінальність даного SWOT-аналізу, його наукова цінність полягає у використанні критеріально-оціночного методу дослідження. Автори ідентифікували основні важливі критерії для ефективної оцінки соціально-психологічних рис жінки-керівника: *по-перше*, ступінь домінування; *по-друге*, спрямованість; *по-третє*, ступінь автономності; *по-четверте*, психоаналіз; *по-п'яте*, інтелектуально-когнітивні особливості. Таким чином, до інтелектуально-когнітивних особливостей леді-бос можна віднести розвинену інтуїцію і здатність до творчого оновлення, що значно посилює її можливості та переваги. Два критерії, ступінь домінування і ступінь автономності, дозволили виявити такі загрозливі для перспектив роботи жінки-керівника якості її характеру, як залежність та схильність підкорятися впливу. Виявилося, форма мислення леді-бос більш конкретніша, ніж у чоловіків, для яких характерний глобально-абстрактний підхід. Використання інструментів психоаналізу допомогло визначити, з одного боку, слабкі соціально-психологічні риси жінки-керівника, її емоційність, рефлексивність, недооцінку власних умінь і здібностей. А з іншої сторони, глибокий психоаналіз розкриває такі сильні соціально-психологічні риси жінки-керівника, як уміння запобігати, згладжувати й вирішувати конфлікти, а також її дружелюбність та привітність.

Україна стала першою країною, що презентувала Стратегію гендерної рівності Раді Європи на національному рівні. Стратегія розрахована на 2018–2023 роки та включає стратегічно важливу ціль – забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків в ухваленні суспільних рішень. Така мета не є декларативною. Питання гендерної рівності має підтримку на найвищому політичному, є серед пріоритетних у Плані дій Уряду [10, 11].

В КНЕУ імені Вадима Гетьмана у рамках VIII Міжнародного бізнес-форуму “Наука-бізнес-освіта: стратегічне партнерство” відбулось обговорення питання жіночого лідерства на панельній дискусії “Жіноче лідерство та бізнес-проекти, що змінюють світ”. Учасники виділили якості, які сприяли успіху жінок: цілеспрямованість, прагнення до розвитку, орієнтація на результат, наполегливість, творче мислення, справедливість. Важливим фактором, який сприяє професійному зростанню — уміння знайти баланс між роботою та родиною. Знайшовши такий баланс, жінка здатна змінити світ.

Жінки-керівники КНЕУ імені Вадима Гетьмана у межах проекту “Female Leadership in Academia and Management in Germany and Ukraine (FLAMINGU)” приймають участь у тренінгу з розвитку жіночого лідерства в університетському середовищі[12]. Проект здійснюється КНЕУ імені Вадима Гетьмана та Університетом Констанца (Німеччина) за фінансування німецької служби академічних обмінів (ДААД) та фондів Федерального міністерства економічної співпраці та розвитку Німеччини. Такі заходи спрямовані на розкриття лідерського потенціалу жінок, які виконують адміністративні функції в КНЕУ і прагнуть подальшого професійного зростання й особистісного розвитку.

Висновки. Змінити ситуацію на краще у сфері представництва жінок у законодавчих та виконавчих органах влади допоможуть заходи такого ефективного спрямування: *по-перше*, реальне втілення у життя всіх законодавчих положень та нормативно-правових норм щодо недискримінації жінок; *по-друге*, забезпечення гендерного бюджетування як важливого ефективного інструмента чесного і збалансованого розподілу фінансових ресурсів, гідної винагороди за працю жінок-керівників; *по-третє*, боротьба зі стереотипами та упередженнями; *по-четверте*, квотування місць для жінок у законодавчих та виконавчих органах влади; *по-п’яте*, недопущення випадків кооптації (призначення згори), а дотримання принципу демократичних виборів претендентів; *по-шосте*, використання засобів масової інформації, публічних виступів, інформаційних систем, соціальних мереж для висвітлення ролі і місця успішної жінки у суспільному житті; *по-сьоме*, підготовка навчальних програм проблеми жіночого лідерства для навчальних закладів, центральних і місцевих органів влади, соціальних служб, судових та правоохоронних органів.

Література:

1. Ковальчук О.С., Потапюк Л.М. Соціальна роль успішної жінки очима студентів. Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки. Вип. 75(3). 2017, с. 123-128.
2. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. Социологические исследования. №11. 2000, с. 57–62.

3. Gender Related Development Index. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi> (дата звернення: 18.07.2021).
4. The Global Gender Gap Report. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 18.07.2021).
5. Women in Politics: 2019. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2019-03/women-in-politics-2019> (дата звернення: 18.07.2021).
6. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні. URL: https://www.preventionweb.net/files/73974_rgasummaryreportukrmin.pdf (дата звернення: 18.07.2021).
7. Гендерний вимір пандемії COVID-19. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf (дата звернення: 18.07.2021).
8. Панькова О.В., Сидорчук О.Г. Формування та забезпечення багаторівневої системи соціальної безпеки України в контексті державного регулювання. Вісник економічної науки України. № 1(38). 2020, с.138-147
9. Горемикіна Ю. В. Соціальний захист в Україні: первинні та вторинні соціальні ризики людського розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. № 2. 2017, с. 276-286.
10. Довганик Н.М. Від трипартизму до поліпартизму Міжнародної організації праці: до 100-літнього ювілею. *Бізнес-навігатор*. Вип. 1(50). 2019, с. 23–28.
11. Chaplai I.V., Romanenko Y.A. Sustainable economic growth of the small and medium business in Ukraine on the basis of innovation development of diveresed. *Науковий вісник Полісся*. №3. 2016, с.134-139.
12. Артеменко С.Б., Фляшнікова А.Б. Специфіка мультикультурного діалогу як засобу управління соціальними процесами вітчизняного суспільства. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/23123/6-9.pdf?sequence=1>

References:

1. Kovalchuk O.S., Potapiuk L.M. (2017). Sotsialna rol uspishnoi zhinky ochyma studentiv [The social role of a successful woman through the eyes of students]. *Zbirnyk naukovykh prats Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Pedahohichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series «Economic Sciences»*, 75(3), 123-128 [in Ukrainian].
2. Samartseva O.K., Fomina T.A. (2000). Muzhchina i zhenschina: menedzhment v sfere biznesa [Man and Woman: Business Management]. *Sotsiologicheskie issledovaniya – Sociological research*, 11, 57-62 [in Russian].
3. Gender Related Development Index. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi> [in English].
4. The Global Gender Gap Report. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf [in English].
5. Women in Politics: 2019. Retrieved from: <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2019-03/women-in-politics-2019> [in English].
6. Operativna genderna otsinka stanovyscha ta potreb zhinok u konteksti sytuatsii z COVID-19 v Ukraini [Operational gender assessment of the situation and needs of women in the context of the situation with COVID-19 in Ukraine]. Retrieved from: https://www.preventionweb.net/files/73974_rgasummaryreportukrmin.pdf [in Ukrainian].
7. Gendernyi vymir pandemii COVID-19 [Gender dimension of the COVID-19 pandemic]. Retrieved from: https://mof.gov.ua/storage/files/covid_final.pdf [in Ukrainian].
8. Pankova O.V., Sidorchuk O.G. (2020). Formuvannia ta zabezpechennia bahatorivnevoi systemy sotsialnoi bezpeky Ukrainy v konteksti derzhavnoho rehuliuвання [Formation and provision of a multilevel system of social security of Ukraine in the context of state regulation]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, 1 (38), 138-147 [in Ukrainian].
9. Goremikina Yu.V. (2017). Sotsialniy zahist v Ukrayini: pervinni ta vtorinni sotsialni riziki lyudskogo rozvitku [Social protection in Ukraine: primary and secondary social risks of human

developmen]. *Sotsialno-trudovs vidnosini: teoriya ta praktika – Social and labor relations: theory and practice*, 2, 276-286 [in Ukrainian].

10. Dovganik N. M. (2019). Vid tripartizmu do polipartizmu Mizhnarodnoyi organIzatsiyi pratsi: do 100-litnogo yuvileyu [From tripartism to polypartism of the International Labor Organization: to the 100th anniversary]. *Biznes-navigator – Business Navigator*, 1 (50), 23–28 [in Ukrainian].

11. Chaplai I.V. RomanenkoY.A. (2016). Sustainable economic growth of the small and medium business in Ukraine on the basis of innovation development of diveresed. *Naukovyi visnyk Polissia – Scientific Bulletin of Polissya*, 3, 134-139 [in English].

12. Artemenko S.B., Flyashnikova A.B. Spetsifika multikulturnogo dialogu yak zasobu upravlinnya sotsialnimi protsesami vitchiznyanogo suspilstva [The specifics of multicultural dialogue as a means of managing the social processes of domestic society]. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/23123/6-9.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].