

Лизогуб І.І., студент; науковий керівник Мягких І.М., д.е.н., проф.

Київський національний університет технологій та дизайну

СУЧАСНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Анотація. Процеси індустріалізації та інформатизації іманентно потребують самоорганізації соціального життя, створення громадянського суспільства, базовими відносинами в якому є відносини між статями. Відбувається упорядкування багатьох моральних норм, традицій, звичаїв, корпоративних норм, узгодження їх з правовими нормами. В системі цих норм з'являється і розширюється кількість норм, що регулюють гендерні відносини. Організація соціального порядку з урахуванням гендерного аспекту, створення широкого кола громадських організацій, серед яких поглиблюється гендерна орієнтація, потребують державної уваги і творення державою гендерно орієнтованих юридичних норм.

Ключові слова: гендер; моделі підприємницької діяльності; гендерні стереотипи; жінка-підприємець; чоловік-підприємець.

Лизогуб И.И., студент; научный руководитель Мягких И.Н., д.э.н., проф.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В УКРАИНЕ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация. Процессы индустриализации и информатизации нуждаются в самоорганизации социальной жизни, создание гражданского общества, базовые отношения в котором есть отношения между полами. Происходит упорядочение многих моральных норм, традиций, обрядов, корпоративных норм, согласование их с правовыми нормами. В системе этих норм появляется и расширяется количество норм, что регулируют гендерные отношения. Организация социального порядка с учетом гендерного аспекта, создание широкого круга общественных организаций, среди которых углубляется гендерная ориентация, требует государственного внимания и создания государством гендерно ориентированных юридических норм.

Ключевые слова: гендер; модели предпринимательской деятельности; гендерные стереотипы; женщина-предприниматель; мужчина-предприниматель.

Lyzohub I.; scientific supervisor Miahkykh I.

Kyiv National University of Technologies and Design

MODERN ENTERPRISE IN UKRAINE: A GENDER ASPECT

Abstract. The processes of industrialization and informatization have an inherent need for self-organization of social life, the creation of civil society, the basic relations in which are relations between the sexes. Many moral norms, traditions, customs, corporate norms are being regulated, they are harmonized with legal norms. Within these norms, the number of rules governing gender relations is emerging and expanding. Gender-based social ordering, the creation of a wide range of NGOs, among which gender orientation is deepening, require state attention and the creation of gender-based legal norms by the state.

Keywords: gender; business models; gender stereotypes; female entrepreneur; male entrepreneur.

Постановка проблеми. Глобальні процеси, що відбуваються у соціумі та впливають на основні його сфери – економіку, політику, культуру тощо, проблеми розширення особистісного життєвого простору у контексті економічної діяльності людини, зумовлюють особливу важливість гендерних досліджень. Пріоритетність досліджень гендерних проблем зумовили і такі фактори, як зміна стереотипної поведінки, яка раніше приписувалась винятково або чоловікам, або жінкам, нове наповнення рольової реальності представників обох статей у зв'язку із значними змінами в характері й об'ємах трудової та підприємницької

діяльності зокрема, та соціальної активності в цілому. Сучасні студії, присвячені гендерним аспектам трудової діяльності, виказують зміну традиційних уявлень про рольову поведінку чоловіків і жінок у трудовій сфері та у сфері підприємницької діяльності, фіксують численні факти, коли жіноча трудова діяльність відбувається у галузях, які протягом тривалого часу традиційно вважалися виключно чоловічими. Разом з тим, гендерний порядок сучасного українського суспільства не раз демонструє так звану гендерну асиметрію, що виявляється у нерівності між чоловіками і жінками у сфері зайнятості. Не зважаючи на широку залученість жінок до суспільної праці, вони все ж не одержують рівних шансів із чоловіками у реалізації свого особистісного потенціалу. Так, відповідно до даних Програми рівних можливостей [2], жінки в Україні контролюють лише 5–10% економічних ресурсів. Окрім того, жінки становлять 38% усіх підприємців, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, очолюють 26% малих підприємств, 15% середніх, 12% великих. Вітчизняні та західні дослідники відзначають, що суттєві зміни у гендерному порядку в політичній, економічній і соціальній сферах в Україні відбулися у середині 80-х років ХХ ст. Це було викликано, насамперед, здобуттям Україною своєї державності і, відповідно, важливими змінами у соціально-політичному устрої, зокрема, розвитком ринкової економіки. Розвиток ринкових відносин в Україні закономірно послужив імпульсом становлення малого підприємництва.

Аналіз останніх досліджень та невирішена частина проблеми. Проблема гендерного аспекту в трудовій та підприємницькій діяльності добре опрацьована в працях багатьох вітчизняних авторів. Зокрема, актуальні аспекти адаптації жінок до ринкових відносин були розглянуті Т.В. Орловою [4]; Н.П. Ісакова [5] здійснила дослідження малого бізнесу в Україні в гендерному розрізі; Т.М. Камінська [4] зосередилась на проблемі гендерної дискримінації на ринку праці; Т.О. Костюченко [6] та Т.С. Марценюк [6] дослідили жіноче підприємництво з точки зору використання соціального капіталу та трансформації різних типів зв'язків на різних етапах розвитку малого бізнесу і т.д. Гендерний аспект у підприємницькій діяльності у ракурсі вивчення феномену підприємництва та його ролі в соціально-економічних відносинах у суспільстві досліджували також багато іноземних вчені: В.А. Суковата [7] дослідила гендерні стереотипи підприємництва у масовій свідомості; Л.В. Корель [8] вивчала адаптацію жінок-підприємців; Е.А. Здравомислова [9] досліджувала особливості кар'єри жінок-підприємців; С.Ю. Барсукова [10] акцентувала увагу на відносинах жінок-підприємців з діловими партнерами; А.Г. Турецька, Л.В. Бабаєва і А.Є. Чирікова [4] зробили вагомий внесок у дослідження гендерних відмінностей підприємців-чоловіків та підприємців-жінок у ставленні до партнерства та конкуренції у бізнесі тощо.

Незважаючи на велику кількість наукових напрацювань щодо ролі жінок у підприємницькій діяльності, поза увагою залишаються питання проблема непропорційного представлення жінок у сфері прийняття рішень, на керівних позиціях в установах, організаціях та підприємствах, лідерства жінок в економічному житті (господарській діяльності) як важливого фактору сталого розвитку країни, громади чи окремого підприємства.

Мета дослідження з'ясувати реальний стан підприємництва у гендерному розрізі, порівняти особливості та співвідношення жіночого та чоловічого підприємництва в сучасних соціально-економічних умовах.

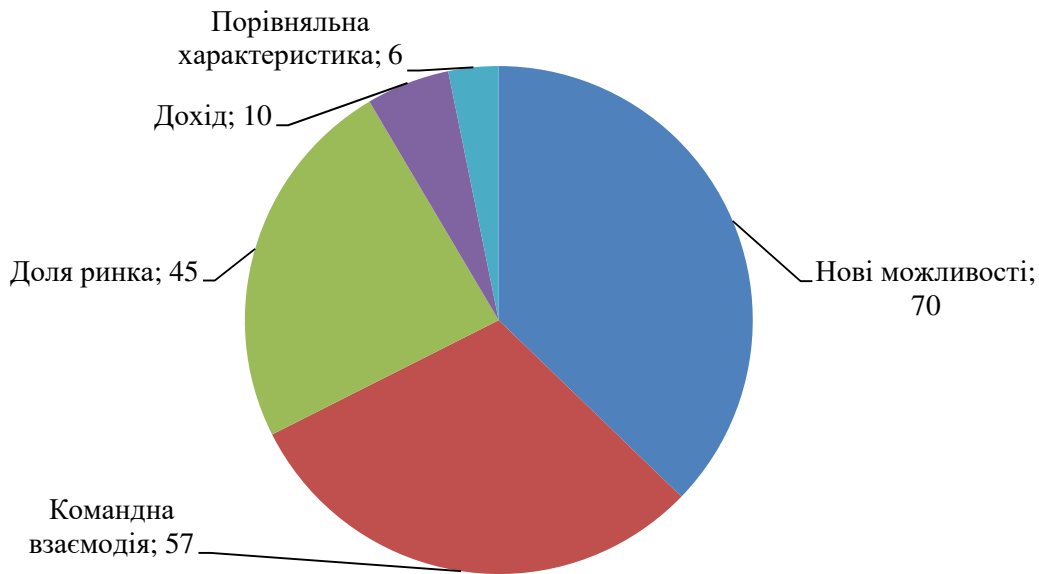
Результати дослідження. Наслідуючи вказівних тенденцій, можна констатувати, що Україна за останній рік удосконалилась у питаннях реалізації гендерної політики. Багато вже зроблено, але ще багато чого ще можна зробити. Так, у фокусі уваги залишається необхідність досконалого будівництва (зокрема, ратифікація Стамбульської конвенції), інтеграція комплексного гендерного підходу в секторальні реформи, зміцнення національного гендерного механізму, особливо на місцях. Це вимагає політичної волі та залучення всіх відповідних акторів, а також адекватного інвестування ресурсів. Актуальним

залишається питання популяризації принципу рівної правди і можливостей чоловіка та жінки та формування громадської анти дискримінаційної культури. Важливим є посилення політичного представництва жінок на всіх рівнях.

Рух вперед видно в двох паралельних напрямленнях. Перше – посилення спеціального гендерного будівництва та спеціальних конкретних заходів за його реалізацією, включення відокремлених гендерних цілей і завдання в розпорядок дня реформи, вдосконалення національного гендерного механізму та його реалізація в реальній практиці. По-друге – імплементація комплексного гендерного підходу у всіх стратегіях, політиках та реформах в Україні, які забезпечують правильні права та можливості для жінок та чоловіків у всіх сферах суспільної життєдіяльності. Опублікований рейтинг The Global Gender Gap Report 2018, який оцінив гендерну рівність в 142 країнах де роль жінки в економіці, політиці, освіті характеризується здоровим зростанням. У цьому рейтингу Україна займає 56 місце, випередивши Росію (75) [11].

У європейських країнах питання гендерної рівності регулюються не лише всередині компанії, а й на державному рівні. Багато країн встановлюють квоти на кількість жінок у керівництві, деякі також визначають санкції при невиконанні цих квот. В Україні подібні показники показують не є популярними, хоча не так давно було прийнято Державну програму забезпечення правдивих можливостей жінок і чоловіків на період до 2020 року. Крім того, у 2013 році був приписаний Закон «Про політичні партії в Україні», відповідно до якого розмір квоти, визначаючи мінімальний рівень представництва жінок, – не менше 30% від загального числа кандидатів у виборчому списку. Це дозволило збільшити кількість жінок, вибраних народними депутатами (у Верховній Раді – 11,1% (47 жінок).

Нажаль, згідно масштабних загальнонаціональних досліджень в Україні на дану тему дані є достовірними. Не всі компанії настільки відомі, щоб використовувати метрики за відхиленням гендерного балансу і, тим більше, обговорювати їх з громадськістю. На сьогоднішній день, згідно з результатами дослідження EY (BusinessLinkageResearch, 2017), лише в 23% компанії в Україні існують програми, що підтримують багато співробітників, в тому числі за підтримку гендерного балансу. Для того, щоб ця тема була ближчою, всім необхідна державна підтримка, а також «добра воля» бізнесу – компанія повинна починати з себе – працювати з СЕО/лідерами/лінійними менеджерами, відмітити їх мислення, працювати з стереотипами, створити нові рольові моделі та програми підтримки жінок з високим потенціалом (менторінг, коучінг та наставництво), також компанія повинна постійно контролювати показники ефективності та КРІ (англ. «ключові показники ефективності»), зазначивши гендерний баланс. Ця робота дозволяє мати власний дизайн вдосконалення бізнес-результатів компанії. На сьогоднішній день наявні програми, що розвиваються під час ранньої рівності (і не менше 25% жінок, які перебувають у своєму новому колективі), виявляють, що всередині компанії відбуваються постійні переходи. На 70% більше можливостей росте на нових ринках, на 57% вдосконалюється командна взаємодія, на 45% росте доля ринка, якою займається компанія, на 10% ростуть доходи і на 6% – приходять до порівняння з компаніями, не маючи таких програм (рис. 1).



Джерело: [4].

Рис. 1. Представлення гендерного балансу у бізнес-результатах підприємницької діяльності

Насправді, у жінок усі необхідні якості закладені природою, просто не всі жінки використовують їх ефективність. Жіночі – природжені лідери. Вони готові шукати свій час на саморозвиток, навчаючи своїх співробітників і генерації ідей, які допомагають працювати ефективніше. Жінки від природи багато задачні, вони не створюють працю, фокусуючи свою увагу на декількох важливих проєктах одночасно.

Незалежно від країни, жінки для побудови успішної кар'єри абсолютно необхідні такі якості, як цілеспрямованість, стійкість, вміння побачити «більшу картину», не ув'язану в деталях, здатність розширити пріоритети і сфокусувати на головному, віра у себе і успіх, гнучкість і пристосованість, вміння переконувати інших і впливати на інших як прямо, так і опосередковано. Типові якості, дуже важливі, тобто здатність розмовляти з людьми в їх стилі, не нав'язуючи їм свій.

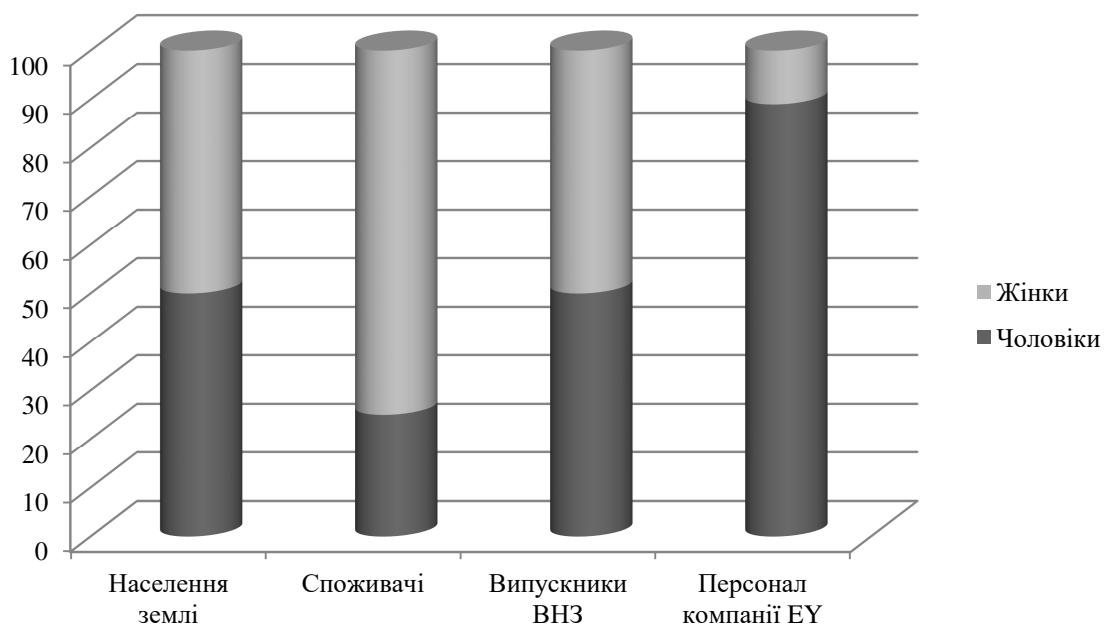
Якщо говорити про особливості місцевих ринків, в країнах з «оціночним суспільством», де над жінками сильно впливає оточення, дуже важлива внутрішня референтність. У зарубіжній літературі вже давно замінили поняття «баланс» на терміні «сплетіння» (ткацтво трудового життя). Це означає, що кожний раціонально і чітко розбирається, що має час, тісно пов'язане з роботою, а життя – в роботі.

Для того, щоб балансувати між роботою і сім'єю, можна було встановити, робочі пристрої у всіх країнах (у тому числі в Україні) створити всередині компактні програми за підтримки гендерної рівності. У рамках програми, створеної для підтримки жінок та чоловіків, вони представляють пільги, допомогу в вирішенні різних особистих і домашніх питань. Так, для жінок створюють, гнучку робочу середу – можливість працювати віддалено, по гнучкому робочому графіку, працювати декілька годин в тиждень, представляючи додатковий час на заходи для дітей.

Скоріше всього, всі стереотипи будуть представлені в любому вісті – їх дуже важко переглядати. Хоча в сучасному світі гендерному розділенні особливих і довгострокових становиться все менше умовним. З плином часу деякі кордони стираються і розділяють наявні тільки в підходах до дослідження ринкові праці. Чоловічі професії традиційно вважають ті, які пов'язані з ІТ, будівництвом, охороною, архітектурою, жіночими – бухгалтерія, управління персоналом, освіта, туризм. Все більше бачимо, що чоловіки обирають жіночі професії (наприклад, стиліст і візажист), і шукають, а жінки працюють робочими водіями, пілотами, військовими. Чоловічі професії більше відомі з фізично

навантажувачами, а також з вмінням абстрактних мислити, а жінки мають власне вміння працювати в великих колективах і шукати підходи з різними людьми.

Згідно з дослідженнями ЕУ, 70–80% усіх споживачів розсіялися в руках у жінок. Відповідно до цих досліджень, у найближчому десятилітті впливу жінок на світову економіку буде так само, як вплив Індії та Китаю. Так само, варто відмітити, що близько 50% населення Землі – це жінки і, наприклад, такі самі відсотки складають жінки серед випускників ВНЗ. У цей рік у середньому році серед представників жінок у складі компанії склали 11%. Тенденції для цього вже є – найсильніший приклад тому – Скандинавські країни, де жінки давно займаються гідні місця у державному секторі та бізнесі. Темпи встановлення гендерного балансу залежатимуть від культурних особливостей і традицій кожної країни. Думаю, Україна в цій планеті досить перспективна – ближчі до стану генетичного балансу, які інші країни, в тому числі, що розвиваються (рис. 2).



Джерело: [4].

Рис. 2. Гендерний баланс за різними сферами

Проведений аналіз проблеми гендерного балансу в підприємстві України та зіставлення з даними інших країн дозволяють сформулювати такі гендерні характеристики підприємницького потенціалу України:

- відносно високий рівень участі жінок у бізнесі: у 2018 році жінки-підприємці становили 44,8 %, тобто більше, ніж в деяких розвинених країнах;
- стійка тенденція фемінізації бізнесу (10-відсоткове зростання кількості жінок протягом 2015–2018 років);
- представлені на керівних посадах у бізнесі, не впливають на ринкову економіку та розвиток наукових організацій і науки в цілому.

Висновки. Отже, результати дослідження засвідчили, що між представниками обох статей у підприємницькій діяльності відмінностей насправді менше, ніж спільних характеристик за різними параметрами. Бар'єри у бізнесовій діяльності жінок, не враховуючи більшу їх прив'язаність, порівняно з чоловіками, до сімейних обов'язків, мають переважно уявний характер, спровокований актуалізацією в їх свідомості деяких гендерних стереотипів. Важливим кроком до подолання цих стереотипів є відповідна інформаційна політика у згаданій сфері, а саме: публікація досліджень на тему гендерного виміру бізнесу, організація тематичних лекцій, консультацій та семінарів у відповідних бізнесових колах.

Розповсюдження такої інформації допомогло б як жінкам-, так і чоловікам-підприємцям переосмислити стереотипні уявлення про бізнес як виключно чоловічу сферу, обмежені можливості жінок у веденні успішного бізнесу і т.д., які не є актуальними для сучасного суспільства. Це відкрило б перспективи збільшення кількості жінок у сфері підприємницької діяльності, призвело б до лояльнішого ставлення суспільства та держави до «жіночого» бізнесу в нашій країні. Для з'ясування дієвості виділених нами чинників впливу на успішність бізнесу чоловіків та жінок-підприємців, необхідно провести соціологічне дослідження кількісними методами. Також перспективним є продовження роботи в обраному напрямку, зокрема, шляхом здійснення серії досліджень гендерного аспекту підприємницької діяльності в Україні. Подібні студії дозволять прослідкувати якісні та кількісні зміни у можливостях відкриття та способах ведення своєї справи у складному сучасному економічному та соціально-політичному контексті.

Список використаної літератури

1. Бурдые П. Формы капитала [Электронный ресурс] / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2015. – Вып. 5 (3). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formy-kapitala>.
2. Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – № 52. – С. 561.
3. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://donmolod.gov.ua/downloads/prog_rivnyh_mojlyvostei.pdf.
4. Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://donmolod.gov.ua/downloads/prog_rivnyh_mojlyvostei.pdf.
5. Ісакова Н. П. Дослідження малого бізнесу в Україні в гендерному розрізі [Електронний ресурс] / Н. П. Ісакова // Вісник аграрної історії. – 2015. – Вип. 4–5. – С. 71–79. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vai_2015_4_5_12.
6. Марценюк Т. О. Забезпечення гендерної рівності в Україні: обізнаність із законодавством і досвід дискримінації [Електронний ресурс] / Т. О. Марценюк, Т. С. Костюченко, І. В. Волосевич // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2015. – Т. 174. – С. 70–81. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMA_s_2015_174_13.
7. Суковатая В. А. Модели «культурного» в дисциплинах как отображения заглавной думки / В. А. Суковатая // Tottalogy. Постнекласичні дослідження – 2017. – Вип. 21. – С. 158–176.
8. Корель Л. В. Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики / Л. В. Корель. – Новосибирск: Наука, 2015. – 423 с.
9. Здравомыслова Е. А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в Украине / Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина. – М.: Наука, 2017. – 423 с.
10. Барсукова С. Ю. Сетевая взаимопомощь украинских домохозяйств: теория и практика экономики дара / С. Ю. Барсукова // Мир России. – 2013. – № 2. – С. 81–122.
11. The Global Gender Gap Report 2017 // World Economic Forum. – 2018. – Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.