

З Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2013. Вип. 46. С. 183-86.

Данильченко К. О., Калагін Ю. А.,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ КРИЗИ

GENDER STEREOTYPES IN THE MANAGEMENT SYSTEM IN CRISIS CONDITIONS

Сфера гендерних відносин є однією з найбільш гострих і значущих областей дослідження соціальних наук, чия актуальність обумовлюється як теоретичними аспектами міжгендерних взаємин, так і практичними завданнями реалізації справжнього рівноправності між чоловіками і жінками, ліквідації гендерної асиметрії та формування принципово нових, вільних від забобонів гендерних відносин в суспільстві.

Сьогодні, в умовах розвитку ринкових відносин, гендерні проблеми набувають більшої гостроти. Дискримінація за статтю у різних сферах соціальних відносин багато в чому пов'язана з існуючими гендерними стереотипами, забобонами щодо розумових і фізичних здібностей різних статей. Гендерні стереотипи активно конструюються засобами масової інформації, які пропонують своїй аудиторії образи «ідеальних чоловіків» і «ідеальних жінок» і малюють особливості їх взаємовідносин в різних суспільних сферах. З іншого боку, важливу роль у конструюванні та презентації гендерних стереотипів відіграє і рівень індивідуальних інтеракцій, в ході яких індивіди створюють гендер (К. Уест, Д. Зіммерман) і наповнюють смислами стереотипізовані уявлення про «чоловіче» і «жіноче». Тематичний репертуар конструювання гендеру та гендерних стереотипів, таким чином, наочно

демонструє переконання про гендерні ролі, що превалюють у суспільній свідомості, і тому вивчення стереотипних гендерних репрезентацій є одним із ключів до розуміння соціогруппової суті соціуму.

Сфера управління, особливо в частині керівництва колективами, характеризується домінуванням чоловіків. Існує гендерна диспропорція в системі управління, яка базується, крім іншого, на стереотипному розподілу посадових обов'язків у сфері управління. Гендерні стереотипи активно конструюються засобами масової інформації, які пропонують своїй аудиторії образи «ідеальних чоловіків» і «ідеальних жінок» і малюють особливості їх взаємовідносин в різних суспільних сферах. З іншого боку, важливу роль у конструюванні та презентації гендерних стереотипів відіграє і рівень індивідуальних інтеракцій, в ході яких індивіди створюють гендер.

Гендер віддзеркалює складний соціокультурний процес конструювання суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, поведінці, ментальних і емоціональних характеристиках, і сам результат – соціальний конструкт гендеру.

Передумовою конструювання гендеру та гендерної поведінки є гендерні стереотипи – уявлення про якості і норми поведінки чоловіків і жінок.

Гендерні стереотипи мають на увазі, по-перше, якості та характеристики, за допомогою яких зазвичай описуються чоловіки і жінки. По-друге, в гендерних стереотипах містяться нормативні зразки поведінки, традиційно приписувані особам чоловічої або жіночої статі. У третє, в гендерних стереотипах відбиті узагальнені думки, судження, уявлення людей про те, чим же відрізняються один від одного чоловіки і жінки. І, нарешті, по-четверте, гендерні стереотипи залежать від культурного контексту і того середовища, в якій вони знаходять своє застосування.

Аналіз літератури показав, що в організаціях дуже гострою проблемою залишається наявність гендерних стереотипів, практик гендерної дискримінації, гендерної професійної сегрегації, інших деструктивних соціально-

організаційних феноменів, що призводить до використання захисних практик маніпулятивного характеру, як з боку жінок, так й чоловіків.

Ефективне функціонування організації, її виживання в мінливому середовищі багато в чому залежить від діяльності її керівника, особи, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності й яка несе персональну відповідальність за функціонування групи (колективу) перед інстанцією, яка його призначила (обрала або затвердила), і володіє певними можливостями санкціонування – покарання і заохочення підлеглих для впливу на їх виробничу (наукову, творчу та ін.) активність.

Управлінська діяльність має певні специфічні характеристики: має соціотехнічний характер, опосередкованість і дистанційність управління реальними об'єктами та процесами, великий обсяг і різноманітність оперативних завдань і дій, неалгоритмічний характер багатьох операцій, жорстка детермінація частин операцій часовими параметрами організаційної системи в цілому, висока психічна напруженість, пов'язана з великою відповідальністю за прийняття рішень.

Це висуває низку вимог до особистості сучасного керівника, серед яких можна назвати такі, як орієнтація на людей, прагматизм, гнучкість та здатність мати справу з невизначеністю, дух суперництва, орієнтація на системи тощо.

Динамічне залучення жінок до управління організаціями в будь-якій сфері обумовлює необхідність розгляду гендерних аспектів вертикальних структур в організації.

Заприкут О. І., Калагін Ю. А.,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

M. FOUCAULT: THE HISTORY OF SEXUALITY

M. FOUCAULT: THE HISTORY OF SEXUALITY

Мішель Фуко в своїх працях розглядає сексуальність як інструмент соціальної контролю, вказуючи на зв'язок між сексуальністю, знанням, владою