

УДК: 615.1:657.1:331.101.23

В. М. Хоменко, І. К. Ярмола, І. П. Бухтіярова

*Національний фармацевтичний університет*

## ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАСАД ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ

*Проведено аналіз та узагальнено дані наукової літератури відносно досліджень гендерного аспекту в управлінській діяльності робітників фармацевтичної галузі. Показано, що процес інтеграції гендерної політики України в ЄС підкріплено відповідними державними наказами, актами та постановами. Деталізовано співвідношення жінок і чоловіків в управлінських структурах державних органів фармацевтичної промисловості, у фармацевтичних громадських організаціях і безпосередньо в керівництві аптечними підприємствами.*

**Ключові слова:** гендерний аспект, гендерна політика, управлінська діяльність, фармацевтична галузь

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Суспільний розвиток країни та управління ним на державному рівні, розвиток будь-якої галузі народного господарства, підприємства та управління ними — це керування людьми (чоловіками і жінками) шляхом прийняття певних управлінських рішень, ефективність яких залежить не тільки від засобів і методів управління, але й від існуючого кадрового складу, його потенціалу, професійної компетенції, бачення і сприйняття місії та цілей організації, прагнення до самовдосконалення і покращення кар'єрної позиції окремих індивідуумів колективу незалежно від їх статевої приналежності. Отже, кадрова проблема з урахуванням гендерного чинника завжди була і буде під увагою як з боку вчених, так і практиків.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Гендер у перекладі з англійської — стать, вид. Для опису соціальних характеристик жінок та чоловіків цей термін почали вживати починаючи з 70 рр. XX ст. Першопроходцями цього напрямку досліджень були Д. Келлі, Д. Скотт (США), М. Фокаулт, Ж. Лакан (Франція) та Е. Дженуей, С. Александер (Великобританія). Всі дослідники у різних варіаціях, але практично у одній інтерпретації, визначали наступні соціальні складові гендерної концепції: компонент культури; державну політику і правове поле у сфері гендерної рівноваги у країні та їх адаптацію до міжнародних стандартів; соціаль-

них інститутів та організацій, діяльність яких не орієнтована феміністично. У науковий обіг поняття «гендер» увів у 1968 р. американський психолог Роберт Столлер. Аналіз літературних джерел українських вчених дозволив нам провести деталізацію терміна «гендер» у науковому просторі країни (табл. 1).

Історично-правовому огляду гендеру та висвітленню національного механізму формування та впровадження гендерної політики в Україні присвятили свої наукові праці Н. В. Грицьак, М. М. Малишева; проблеми теорії, методології та практики гендерної політики розглядає у своїх дослідженнях Н. Лавриненко; безпосереднє визначення місця жінки в суспільному та економічному просторі знаходимо у працях Ю. М. Невмержицького та Н. П. П'ятиної [1–14].

### ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

За даними Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України переважну більшість населення країни складають жінки (у співвідношенні 1:4). Через п'ятнадцять років цей показник дорівнюватиме 1 до 5,5. Вже за останні десять років в Україні активно заявила про себе гендерна (гендер — стать людини у суспільному, а не сексуальному прояві) проблема, актуалізація якої викликана не тільки зміщенням гендерного паритету у суспільстві, але й такими чинниками як підвищення ролі жінок у економічній, політичній, соціальній сферах життя. За даними національного координатора проекту Євросоюзу і Міжнародного бюро праці «Рівність жінок і чоловіків в сфері праці» у українських

© В. М. Хоменко, І. К. Ярмола, І. П. Бухтіярова, 2010

Таблиця 1

## ТЛУМАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ГЕНДЕР» У НАУКОВИХ ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ ВЧЕНИХ

Теоретичне обґрунтування терміну «гендер»	Автори
1	2
Соціокультурний процес становлення у суспільстві відмінностей між чоловічими та жіночими культурними ролями поведінки, ментальними та емоційними характеристиками	Н.Д. Чухим
Система взаємовідносин та взаємодій між чоловіками та жінками, що відповідає певному рівню культури суспільства і створює фундаментальну складову соціальних зв'язків	О.І. Кулачек
Соціальна стать людини, її соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі щодо отримання освіти, в професійній діяльності, доступі до влади та визначає сімейні ролі й репродуктивну поведінку	Т.М. Мельник
Соціальна особливість статі людини, яка визначає можливості чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності, складний соціокультурний конструкт, який відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловіком і жінкою, характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, визначає соціальні відносини в основних інституціях суспільства	М. Пірен, Н. Грицяк, М. Василевська, О. Іваницька

компаніях, в управлінні яких жінки домінують над чоловіками, дохід на 18–19 % вище, ніж у інших фірмах. Актуальність вирішення проблеми рівноправності жінок і чоловіків на ринку праці в нашій країні обумовлюється й тим, що питома вага жінок, зайнятих у народному господарстві, сягає більше 50 %, а у фармацевтичній галузі цей показник дорівнює майже 80 %.

#### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою даної статті є розробка теоретичних засад організації управлінської діяльності на підприємствах фармацевтичного профілю з урахуванням гендерного аспекту.

#### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Процес інтеграції гендерної політики України до ЄС знайшов своє відбиття у законі «Про Концепцію загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» та безпосередньо у документах: «Про удосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади відносно забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Концепція Державної програми гендерної рівності в українському суспільстві у 2006–2010 р. р.».

Аналіз статистичних даних свідчить, що в Україні серед загальної кількості державних службовців 72,8 % складають жінки, 27,2 % — чоловіки; керівні посади розподілені в співвідношенні 51,5 % і 48,5 % відповідно. Але за кількістю жінок у політиці Україна серед 134 країн світу займає 117 місце: у Верховній Раді жіночий контингент складає лише 8,2 %.

У той час як у Європарламенті цей показник дорівнює 35 %, в Швеції — 47 %, у Фінляндії — 41,5 %, у Болгарії — 21,7 %, в Естонії — 20,8 %, в Польщі — 20,2 %, в Латвії та Словачії по 20 % відповідно. Аналіз кадрового потенціалу підприємств фармацевтичного профілю дозволив деталізувати, що у загальній кількості працюючих переважають жінки, однак із збільшенням рівня ієрархії управління їх питома вага зменшується. Дослідження формування гендерної політики у фармацевтичній галузі дозволили визначити співвідношення жінок і чоловіків на всіх рівнях управління: на інституціональному — 1:3; на управлінському — 3:2; на технічному — 4:1.

При реалізації ними управлінських функцій виникають певні проблемні питання, що пов'язані саме з гендерними аспектами управлінської діяльності. До основних з них ми віднесли: необізнаність жінок-керівників з теоретичним обґрунтуванням поведінки жінок в процесі організації управлінської діяльності і, як наслідок, неефективна практична реалізація управлінських функцій; невідповідність кар'єрних процесів гендерного аспекту принципам Конвенції ООН та документам Ради Європи про ліквідацію всіх форм дискримінації.

Ринкова економіка країни вимагає підвищення вимог до конкурентоспроможності жінок на ринку праці. Це змушує жінку підвищувати свій професійний рівень (що є позитивною тенденцією як для індивідуума, так і для суспільства в цілому) та зменшувати перерви у робочому періоді (що є негативною тенденцією, оскільки входить в протиріччя з природним процесом відтворення населення).

Проведені дослідження зі статевого розподілу управлінців вищого і середнього рівнів управління дозволили нам констатувати той факт, що домінуюча позиція жінок у фармацевтичній галузі не викликає сумніву (рис. 1 (а, б, в, г)).

Загалом економічна активність жінок і чоловіків в галузі охорони здоров'я та соціального забезпечення знаходиться у межах 78,3% та 21,7%. Для порівняння: у економічній діяльності це співвідношення становить 48,7% та 51,3%; у будівництві — 19,5% та 80,5%; у торгівлі — 57,7% і 42,3%; у фінансовій діяльності — 56,6% та 43,4%.

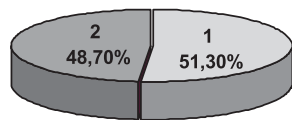
За даними Київського міжнародного інституту соціології в цілому по країні 38% усіх підприємств становлять жінки, вони контролюють 26% підприємств малого бізнесу, 15% — середнього та 14% підприємств великого бізнесу. Активність підприємницької діяльності жінок зростає у віці 49–54 років.

Відповідно до рекомендацій Ради Європи відносно прав жінок і гендерної рівності в нашій країні мають право на реалізацію наступні стратегічні напрями: інтеграція гендерної перспективи у вже існуючу політику, метою якої є забезпечення досягнення рівності статей; розробка конкретної політики у сфері гендерної рівності на базі створення відповідних механізмів її реалізації.

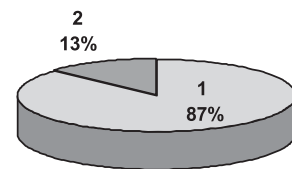
Безпосередньо в процесі формування та реалізації гендерної політики (ГП) можуть використовуватися наступні підходи: системний, функціональний, інтеграційний, комплексний, динамічний, процесний, нормативний, кількісний, поведінковий, ситуаційний, адміністративний та програмно-цільовий. Деталізація цих методів наведено в таблиці 2.

Організацією Об'єднаних Націй для впровадження ГП на національному рівні рекомендується гендерний підхід, який ґрунтується на врахуванні ідей гендерної рівності, шляхом оцінки всіх напрямків державної політики з точки зору її впливу на жінок і чоловіків. Інтереси й досвід жінок, так само, як і чоловіків, повинні бути невід'ємним критерієм розробки будь-якого напрямку державної політики.

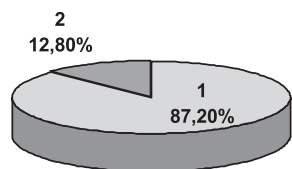
Нами визначено, що гендерний фактор керівника, який має в організації статус лідера, може домінувати над лідерською позицією, бути рівноцінним їй або другорядним по відношенню до неї. У першому випадку причиною гендерної нерівності є диспропорція у кількісному складі представників обох статей на керівних посадах. За теорією гендерного відбору лідерів у розвитку суспільств висуваються різні вимоги до лідерів різної статі, причому вимоги до жінок вагоміші, ніж до чоловіків. Теоретичну основу рівноцінності гендерного фактору і лідерської



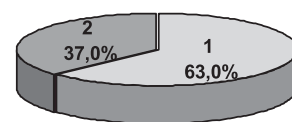
а) керівники державних органів



б) представники фармацевтичної громадськості



в) керівники аптечних закладів



г) керівники фармацевтичної промисловості

Рис. 1. Розподіл управлінців у фармацевтичній галузі за статтю (1 — жінки; 2 — чоловіки)

## ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

Варіант підходу	Теоретичне обґрунтування
1. Системний	Розглядає об'єкти державної гендерної політики (жінки і чоловіки, державні і громадські організації, діяльність яких спрямована на формування засад гендерної демократії) як складну відкриту систему, що функціонує у тісному взаємозв'язку із зовнішнім середовищем
2. Функціональний	Розглядає гендерну рівність в суспільстві як сукупність органів державної влади через задоволення потреби досягнення гендерної рівності
3. Інтеграційний	Посилює взаємозв'язки між окремими підсистемами та елементами гендерної системи управління (система органів влади та неурядових організацій, механізмів, процесів, що розробляють, здійснюють, контролюють та розвивають ГП в країні); стадіями життєвого циклу об'єкта гендерної політики; рівнями управління по вертикалі; суб'єктами управління по горизонталі
4. Комплексний	Передбачає врахування економічних, організаційних, соціальних, психологічних, демографічних, технічних та інших аспектів в їх взаємозв'язку при визначенні мети та методів реалізації гендерної політики
5. Динамічний	Враховує діалектику розвитку, базується на ретроспективному аналізі, глибина якого складає 5-10 років. На базі проведеного аналізу розробляється перспективний прогноз
6. Процесний	Розглядає процес управління гендерними проблемами суспільства як серію безперервних взаємопов'язаних дій
7. Нормативний	Передбачає встановлення нормативів управління: цільових (параметри гендерної рівності в процесі соціального розвитку); функціональних (присутність гендерного компоненту в планах, програмах, контролю, стимулюванні праці і т.п.); забезпечуючих (нормативи рівності забезпечення працюючих жінок і чоловіків)
8. Кількісний	Передбачає перехід від якісних до кількісних оцінок досягнення гендерної рівності в суспільстві
9. Поведінковий	Реалізується через підвищення ефективності державного управління у сфері гендерної політики за рахунок підвищення ефективності роботи державних службовців
10. Ситуаційний	Виходить з відповідності різних методів управління у конкретній ситуації
11. Адміністративний	Регламентує функції, права, обов'язки і т.п. через нормативні акти
12. Програмно-цільовий	Пов'язує цілі гендерної політики з ресурсами за допомогою спеціальних програм

позиції складає соціально-рольовий тип поведінки керівника, який передбачає певні стереотипи як гендерні, так і лідерські, що пов'язані з посадою, яку обіймає керівник (не залежно від його статі). І, нарешті, у випадку, коли лідерська позиція домінує над гендерним фактором, основоположним є те, що згідно з статусною теорією (теорією рангових очікувань) поведінка людини в ділових ситуаціях залежить від її статусу в суспільстві.

#### ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

1. Теоретично обґрунтовано значущість гендерного паритету для гармонічного та ефективного розвитку суспільства, окремої галузі, підприємства (організації, фірми). Визначено, що сьогодні в Україні більш, ніж 50% підприємств управляють жінки у наступній пропорції: малими підприємствами — 20%, середніми — 15% та великими — 14%.
2. Проведена деталізація підходів до формування та реалізації гендерної політики в країні та визначені основні стратегічні напрями відносно розвитку прав жінок та гендерної рівності у відповідності до рекомендацій Ради Європи. Доведено, що гендерні теорії лідерства розвиваються у трьох напрямках: домінування гендерного фактору над лідерською позицією; рівноцінність гендерного фактору та лідерського прояву особистості; домінування лідерських якостей над гендерною ознакою.
3. Проаналізовано статевий розподіл управлінців вищого і середнього рівнів управління у фармацевтичній галузі, при цьому встановлена домінуюча роль жінок-управлінців. Так, серед працівників аптечних закладів більш, ніж 80% складають жінки, а серед представників фармацевтичної громадськості цей показник дорівнює 90%.

**ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ  
ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ**

1. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи. — United National Development Programme, UN in Ukraine, 2003. — 103 р.
2. Гендерный калейдоскоп: Курс лекций/Под общ. ред. д-ра эконом. наук М. М. Малышевой. — М.: Academia, 2002. — 520 с.
3. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми, теорії, методології, практики / Н. В. Грицяк. — К.: Вид-во НАДУ, 2004. — 384 с.
4. Лавриненко Н. Гендерний аспект структур влади / Лавриненко Н. // Укр. сусп-во на порозі третього тисячоліття. — К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. — С. 380–396.
5. Левченко К. Б. Національний механізм формування та впровадження гендерної політики в Україні: історико-правовий огляд / К. Б. Левченко. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. — 44 с.
6. Луговий В. І. Інтелектуальні ресурси місцевого та регіонального розвитку // Інноваційні механізми місцевого та регіонального розвитку. — К.: Атіка-Н, 2003. — С. 86–89.
7. Невмержицький Ю. М., П'ятіна Н. П. Місце жінки в суспільному і економічному житті // Жінка в Україні. Президенту України, Верховній Раді України, Уряду України, органам центральної та місцевої влади: Межвід. наук. зб. / За ред. А. І. Комарової, І. Є. Голубевої, В. П. Пустовойтенка. С. Р. Станік, Н. І. Карпачової, В. І. Цибуха, Т. В. Мотренка, В. І. Лугового, І. А. Устенка. — К., 2001. — Т. 23. — С. 296–321.
8. Нижник Н. Р. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади; (навч. посіб.) / Нижник Н. Р., Дубенко С. Д., Мельниченко В. І. — К.: Вид-во УАФДУ, 2002. — 164 с.
9. Пекинская декларация и платформа действий; Политическая декларация и Итоговый документ // Организация Объединенных Наций.
10. Статистичні дані: окремі аспекти гендерного аналізу. — К.: Вид-во «Просвіта», 2002. — С. 10–11.
11. Bec T. Quick to Using Gender — Sensitive Indicators // Gender Management System series. — Commonwealth Secretariat Mariborough House Pall Mall. — London SWIY SHX, United Kindom, 1999. — 50 p.
12. Handbook for National Statistica Data Bases on Women and Development. — New York: UN, 1990. — Studies in Methods, Series K, № 6.
13. Methods of Measuring Women's Economic Activity. Technical Report. — New York: UN, 1993. — Studies in Methods, Series F, № 59.
14. The World's Women 1995: Trends and Statistics. — New York: United Nations, 1995. — Social Statistics and Indicators, Series KF, № 12.

**УДК 615.1:657.1:331.101.23**

**В. М. Хоменко, І. К. Ярмола, І. П. Бухтиярова**

**ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТА**

Проведен анализ и обобщены данные научной литературы относительно исследований гендерного аспекта в управленческой деятельности работников фармацевтической отрасли. Показано, что процесс интеграции гендерной политики Украины в ЕС подкреплен определенными государственными законами, актами и постановлениями. Детализировано соотношение женщин и мужчин в управленческих структурах государственных органов, фармацевтической промышленности, в фармацевтических общественных организациях и непосредственно в руководстве аптечными предприятиями.

**Ключевые слова:** гендерный аспект, гендерная политика, управленческая деятельность, фармацевтическая отрасль.

**UDC 615.1:657.1:331.101.23**

**V. M. Homenko, I. K. Jarmola, I. P. Buhtijarova**

**JUSTIFICATION OF THEORETICAL FUNDAMENTALS OF MANAGEMENT GENDER-SENSITIVE**

The analysis and summarized data of the scientific literature on gender studies in the management of the pharmaceutical industry workers. It is shown that the integration of gender policy in Ukraine in the EU backed by certain state laws, acts and regulations. Detailed relationship between women and men in management structures of government agencies, pharmaceutical industry, pharmaceutical community organizations and directly to the pharmacy management companies.

**Key words:** gender aspect, gender policy, management, pharmaceutical industry.

*Адреса для листування:*

61168, м. Харків, вул. Блюхера, 4

Каф. ОЕФ НФаУ.

Тел.: (0572) 67-91-70

e-mail: [economica@ukr.net](mailto:economica@ukr.net)

Надійшла до редакції:

24.11.2010 р.