

Горенко Д. А.

*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

РОЛЬ ЖІНКИ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ (НА ПРИКЛАДІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СФЕРИ)

У сучасному світі бурхливого розвитку корпорацій та прогресивних технологій тема гендерної рівності та справедливості підіймається досить часто. Звертається увага на те, що незважаючи на загальний науково-технічний прогрес, соціальні питання вирішуються складно, зокрема ролі жінки в менеджменті.

Саме тому актуальними стають ініціативи по розширенню прав і можливостей жінок. ООН наголошує, що розширення прав і можливостей жінок щодо їх участі в економічних секторах має важливе значення для розбудови сильної економіки, створення більш стабільних суспільств, досягнення цілей сталого розвитку, поліпшення якостей життя сімей, а також сприяє діловим практикам.

Ще зі стародавніх часів вважалося, що жінка, як берегиня дому та турботлива мати повинна дбати лише про затишок. Проте з плином часу змінилися в більшому технології та наукові розробки, тоді як погляди на можливості жінки у розвитку бізнесу лишилися незмінними. Провідні позиції у продуктивних сферах діяльності посідають чоловіки. Так, в Україні навіть такі, здавалося б «жіночі сфери», як модельний бізнес, дизайн чи готельно-ресторанна справа, управляються здебільшого чоловіками. І, поки чоловіки, як правило, стоять на чолі компанії, стає очевидним той факт, що саме жінки набагато уважніше керують підприємствами, збільшуючи успіх бізнесу. Саме вони привертають увагу висококласних лідерів-чоловіків, великих відомих корпорацій і навіть уряду, який не тільки помічає їх лідерські якості, але і виступає як їх головний захисник.

Гендерно-чутливі підходи у проектному менеджменті важливі, як для державних [1], муніципальних [2; 3], так і громадських організацій, та окреслюють питання організаційної зрілості проектного менеджменту [4-6]. Опановуючи технології розробки «гендерної компоненти» проектів/програм, організації, спроможні позитивно впливати на встановлення гендерного паритету в усіх сферах життєдіяльності.

У фокусі уваги сучасного менеджменту все частіше опиняються питання формування організаційного простору для залучення жінок у діяльність, що пов'язана з виробленням політики, організаційними пріоритетами та адміністративними рішеннями. Зокрема, мова йде про гендерний мейнстрімінг (gender mainstreaming) стратегію подолання нерівності між чоловіками і жінками у будь-яких сферах (право, економіка, політика тощо) і на всіх рівнях (національному, регіональному і т. ін.) [6].

Проте жінки мають безліч складнощів з веденням бізнесу у соціумі, де панують в більшому стереотипні погляди. У дослідженні Комітету Сенату США Малого Бізнесу і Підприємництва «Бар'єри для жіночого підприємництва в XXI столітті» був зроблений висновок:

- Позики на розвиток підприємств малого бізнесу, які були дані жінкам, складають тільки 16% від загального числа.
- Жінки отримують тільки 7% венчурних коштів.
- Звіт під назвою «Доступ до капіталу підприємств з високим зростанням, що належать жінкам» (дослідження проведено з ініціативи Міжнародної Жіночої Ділової Ради в 2012 році) повідомляє:
- Як правило, чоловіки починають свій бізнес з капіталом, в два рази перевищує кошти жінок при інших рівних умовах.
- Жінки отримують тільки 2% від загального фінансування з зовнішніх інвестицій, у порівнянні з 18% для чоловіків.
- У 2008 році, перебуваючи на посаді голови підприємства, жінка мала куди більше шансів на відмову в наданні кредиту, ніж її чоловік-конкуренти.
- Все це стається завдяки стереотипному мисленню людей та позиції «жінка – берегиня дому».

Проте саме жіноча здатність займатися декількома справами одночасно може зіграти на руку компанії або фірмі та ми знаємо багато прикладів, коли жінка, як керівник компанії не відставала від чоловіків. Кевін О'Лірі, інвестор циклу американських реаліті-шоу SharkTank, погоджується з тим, що жінки становлять велику цінність, коли справа доходить до того щоб успішно керувати бізнесом. В недавній статті, опублікованій на новинному порталі Business Insider, він заявив, що з 27 компаній, інвестором яких він є, жодна фірма під управлінням чоловіків не перевершила досягнень організацій, в управлінні яких стоять жінки. Доречи жінки займають 55% посад генерального директора в його компаніях.

У доповіді Kauffman Foundation «Жінки та ІТ: Еволюція, яка врятує світ» сказано, що приватні ІТ-компанії, якими керують жінки, демонструють велику ефективність використання капіталу, а також приносять на 35% більший дохід від інвестицій. Коли вони отримують венчурне фінансування, то приносять на 12% більший прибуток, ніж ІТ-компанії під управлінням чоловіків.

DowJones Venture Sourcey статті «Жінки біля керма: чи вдається їм як керівникам привести стартап до успіху?» пише, що венчурні компанії, у вищому керівництві яких більше жінок, мають підвищену ймовірність досягнення позитивних результатів, ніж компанії виключно з чоловіками в керівництві користувача.

Тобто ми бачимо, що очолювані жінками фірми, якої сфери це не стосувалося б, у багатьох факторах перевершують фірми, керовані чоловіками.

Втім у вітчизняній організаційній культурі часто спостерігається «гендерна сліпота» у організаційних процесах, розробках політичних і соціальних програм, підготовці інформаційних матеріалів і т. ін.), що стосується, як продуктивних, так і репродуктивних ролей чоловіків і жінок [7]. Гендерно сліпим програмам/проектам/процесам властива нездатність ідентифікувати прояви гендерної дискримінації та сексизму, що, у свою чергу, сприяє репродукуванню гендерних стереотипів. Зазвичай гендерно сліпі стратегії виявляють тенденцію до недостатнього урахування інтересів жінок.

Література

1. Фесенко Т. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України») [Електронний ресурс] / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. праць. 2016. – № 1 (57). – С. 96–106. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/index.php/ua/2016/1-57-2016> .

2. Fesenko T. G. Gender mainstreaming as a knowledge component of urban project management / T. G. Fesenko // Bulletin of National Technical University «KhPI» : coll. of sci. papers. Ser. : Strategic management, portfolio, program and project management = Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Сер. : Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – Kharkiv : NTU «KhPI», 2017. – № 3 (1225). – P. 21–29.

3. Фесенко Г. Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменте современного города / Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. // «На пути к гендерному равенству: Конвенция

ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»: материалы республиканской конференции / сост.: З. М. Кодар. – Астана, 2013. – С. 155–160.

4. Fesenko T. Developing maturity to gender oriented project management office / T. Fesenko, V. Shahov, G. Fesenko // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2017. – Vol. 1. – Iss. 3(85). – P. 39–45. DOI: 10.15587/1729-4061.2017.28031.

5. Fesenko T. Modelling of maturity of gender-oriented project management office / T. Fesenko, V. Shahov, G. Fesenko // Eastern-European Journal of Enterprise Technologies. – 2017. – Vol. 5. – Iss. 3(89). – P. 30–38. – DOI: 10.15587/1729-4061.2017.110286.

6. Fesenko T. Gender mainstreaming as a factor of project management maturity [Електронний ресурс] / Т. Fesenko // Управління розвитком складних систем. – 2015. – № 23. – С. 5–10. – Режим доступу: <http://urss.knuba.edu.ua/files/zbirnyk-23/1.pdf>.

7. Гонюкова Л. Гендермейнстрімінг в організації [Електронний ресурс] / Л. Гонюкова, Г. Фесенко // Гендерна політика міст : історія і сучасність : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6–7 жовтня 2015 р. / [редкол. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – Вип. 5. – С. 40 – 42. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/43300/>.

8. Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності української еліти / Г. Г. Фесенко // Український альманах. – 2013. – Вип. 14. – С. 119–121. – Режим доступу: [http://eprints.kname.edu.ua/44721/1/Ukralm_2013_14_34%20\(2\).pdf](http://eprints.kname.edu.ua/44721/1/Ukralm_2013_14_34%20(2).pdf).

9. Фесенко Т. Г. Системы оценки компетентности проектных менеджеров: интегрированный подход / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологии развития : сб. науч. ст. II междунар. науч.-практ. конф., 2 декабря 2011 / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихиной. – Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т [б.и.], 2011. – С. 178 – 182.

10. Фесенко Т. Г. Формування команди управління проектами із використанням моделі «competence work»: пошук теоретичних орієнтирів / Т. Г. Фесенко, Г. Г. Фесенко // Вісник Львівського державного інституту новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола / Сер. Економічні науки. / М-во освіти і науки України ; за заг. ред. М. В. Римара. – Львів : ЛДІНТУ ім. В'ячеслава Чорновола, 2009. – Вип. 5. – С. 306 – 311.