

УДК 334.788.2

DOI:10.5281/zenodo.11868340

В.Є. Мещеряков, канд. екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

А.В. Свідерська, здоб. ОС «бакалавр» (ДБТУ, Харків)

ЛІДЕРСТВО ЖІНОК В БІЗНЕСІ: ПОДОЛАННЯ БАР'ЄРІВ ТА ПОСИЛЕННЯ ЗМІН

У сучасному динамічному світі роль жінок у всіх сферах життя неухильно зростає. Жіноче лідерство стає все більш актуальним питанням, адже жінки-лідери роблять значний внесок у розвиток бізнесу, суспільства та економіки в цілому. Дослідження показують, що компанії з гендерно диверсифікованим керівництвом мають кращі фінансові показники, більш інклюзивну корпоративну культуру та вищий рівень інновацій. Присутність жінок на керівних посадах сприяє впровадженню різноманітних перспектив у процесі прийняття рішень, що позитивно впливає на загальний розвиток організацій [1].

Незважаючи на зростаючу роль жінок у суспільстві, гендерна нерівність у бізнесі все ще залишається серйозною проблемою, особливо в Україні. Жінки стикаються з численними бар'єрами на шляху до лідерських позицій, що гальмує їхній потенціал та обмежує можливості для розвитку. Соціокультурні стереотипи та упередження, такі як недооцінка жінок, стереотипи про їхню роль у сім'ї та сексуалізація, значно ускладнюють кар'єрний шлях жінок. Крім того, жінки часто мають обмежений доступ до якісної освіти та професійних тренінгів, що ще більше зменшує їхні шанси на успіх у бізнесі. Відсутність підтримки з боку сім'ї також додає перешкод [2, 3].

Нерівні можливості в мережах ділових контактів та менторства також є серйозною проблемою. Жінки часто мають обмежений доступ до мереж ділових контактів та недостатність менторів-жінок, що ускладнює розвиток їхньої кар'єри. Обмежені ресурси та підтримка для стартапів, що засновані жінками, теж є значною перешкодою. Жінки-підприємці стикаються з труднощами в отриманні фінансування, негативним ставленням до них з боку деяких інвесторів [1].

Жінок часто недооцінюють, вважаючи їх менш компетентними та рішучими, ніж чоловіків. Це проявляється як у відмові надавати жінкам керівні посади, так і в меншій заробітній платі за ту ж саму роботу. Дослідження McKinsey&Company показало, що компанії з гендерно диверсифікованим керівництвом на 25% ймовірніше мають вище за середнє значення прибутку. Інше дослідження Catalyst

з'ясувало, що компанії, де 30% або більше керівних посад займають жінки, мають на 1% вище рентабельність капіталу [1, 3, 4, 5].

До прикладів програм, що сприяють розвитку жінок, відносяться "Жінки в STEM", яка допомагає дівчатам та жінкам отримати доступ до освіти та професійного розвитку в галузях науки, технологій, інженерії та математики; та "Мама-бізнес", яка надає жінкам, що мають дітей, підтримку та ресурси для розвитку їхнього бізнесу, "Менторство для жінок-підприємців", програма яка допомагає жінкам-підприємцям отримати доступ до менторів, що сприяє їх професійному розвитку та успіху [4, 5].

Впровадження політик гендерної рівності на державному та корпоративному рівнях є необхідним для забезпечення рівних можливостей для жінок у працевлаштуванні, просуванні по службі та участі в прийнятті рішень. Такі політики повинні забороняти дискримінацію за гендерною ознакою та сприяти створенню сприятливого середовища для жінок-лідерок.

Активізація жіночих бізнес-асоціацій та мереж підтримки також відіграє важливу роль у подоланні гендерних бар'єрів. Такі організації допомагають жінкам налагодити зв'язки з іншими жінками-підприємцями, отримати доступ до ресурсів та інформації. Прикладами успішних жіночих організацій є Українська асоціація жінок-підприємців та Жіноча ділова мережа.

Приклади успішних жінок-лідерок у бізнесі, що змінили уявлення про жіноче лідерство, є важливими маркерами прогресу у цій сфері. Яна Кузьмич, CEO однієї з найбільших ІТ-компаній України, стала першою жінкою, яка очолила одну з найбільших ІТ-компаній країни. Під її керівництвом компанія значно розширила свою діяльність, вийшла на нові ринки та стала одним з лідерів галузі.

Іншим яскравим прикладом є Юлія Сахненко, засновниця та CEO однієї з найуспішніших стартап-компаній України. Вона заснувала стартап, що розробив інноваційний продукт, який став затребуваним на світовому ринку. Її компанія привернула значні інвестиції та стала одним з найуспішніших стартапів в Україні.

Олена Ковпак, президент Української асоціації жінок-підприємців, активно бореться за дотримання прав жінок-підприємців та їхнє рівне становище. Вона організовує конференції, форуми та інші заходи, які допомагають жінкам розвивати свій бізнес. Жіноче лідерство, як правило, позитивно впливає як на корпоративну культуру, зробивши компанії більш інклюзивними, справедливими, інноваційними та ефективними, так і на суспільство в цілому, зробивши його більш справедливим, стійким та процвітаючим [4, 5].

Україна має значний потенціал для розвитку жіночого підприємництва завдяки великому внутрішньому ринку, зростаючій, не зважаючи на тривалу війну, економіці, високому рівню освіти жінок та сильному духу підприємництва. Молодь все більше визнає важливість жіночого лідерства та підтримує рівні можливості для жінок у бізнесі. Багато молодих жінок прагнуть досягти успіху в бізнесі та використовують можливості для розвитку своїх стартапів та компаній. Українські жінки вже демонструють успішну реалізацію свого високого потенціалу в бізнесі.

Таким чином, подолання гендерної нерівності та підтримка жіночого лідерства є важливими завданнями для розвитку сучасного бізнесу в Україні. Створення умов для рівноправного доступу до ресурсів, освіти та мережевих можливостей сприятиме розвитку бізнесу та економіки в цілому, а також забезпечить більш інклюзивне та справедливе суспільство.

Інформаційні джерела

1. Мавін, Ш., Елліотт, К., Стіл, В., та Гранді, Дж.. Жінки в керівництві: дослідження та феміністичне майбутнє: нові програми для феміністичних досліджень та впливу на гендерну рівність. *Gender&Management*. 2023. № 22(2), С. 177-191. URL: https://www.researchgate.net/publication/357334163_httpswwwemeraldcominsightcontentdoi101108JSMA-03-2021-0071fullhtml.
2. Рудман, М. К., Енгель, А. Г., Карсон, Дж. С. Вплив стереотипів та упереджень на кар'єрні можливості жінок. *Psychological Science*. 2010. № 21(4). С. 519-528. URL: <https://doi.org/10.1037/a0031757>.
3. Гонсалес-Бехарано, К. Вплив гендерної диверсифікації керівництва на фінансову ефективність компаній. *Journal of Business Research*. 2017. № 81. С. 1-11. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.05.005>.
4. Петренко, О., Іванова, І., & Петрова, Н. Жіноче підприємство в Україні: виклики та можливості. *Міжнародний журнал гендерного підприємництва*. 2018. № 9(2). С. 128-140. DOI: 10.1515/ijge-2018-0027.
5. Федорова, О., Завгородня, А., Савчук, Т. Успішні українські жінки-підприємниці: історії успіху та уроки. *Вісник Національного університету "Київський національний університет імені Тараса Шевченка". Серія: Економіка*. 2021. № 66(4), С. 128-135. DOI: 10.20431/2311-6222-2021-4-6-128-135.