

ინოვაციური ეკონომიკა
და მართვა

INNOVATIVE ECONOMICS
AND MANAGEMENT

ნათია შეროზია,

ივანე ჯავახიშვილის
სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის
დოქტორანტი
თბილისი, საქართველო
natiasherozia2@gmail.com
orcid.org/0000-0001-9072-7956

შემოსულია რედაქციაში:
მარტი, 2019

რეცენზირებულია:
აპრილი, 2019

NATIA SHEROZIA,

PhD Candidate at the faculty
of Economics
and Business of Iv. Javakhishvili
Tbilisi State
University, Tbilisi, Georgia
natiasherozia2@gmail.com
orcid.org/0000-0001-9072-7956

Received: March, 2019

Accepted: April, 2019

გენდერული სტერეოტიპების მიმოხილვა
ალამინური რესურსების მენეჯმენტში

OVERVIEW OF GENDER STEREOTYPES IN
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

ანოტაცია. ნაშრომის მიზანია მიმოხილოს საზოგადოებაში დამკვიდრებული გენდერული სტერეოტიპები, რომელიც გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ კულტურაზე. ინდუსტრიულ ქვეყნებში ქალის როლის ზრდის და ხელმძღვანელ პოზიციებზე მუშაობის მიუხედავად მათ უნევთ ბრძოლა საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპების წინააღმდეგ. ასევე, არის ქვეყნები, სადაც დღემდე ქალებს უჭირთ განათლების მიღება და შესაბამისად დასაქმება. ამგვარი დამოკიდებულება ხშირად დაბალ თვითშეფასებასა და მოტივაციის შემცირებას იწვევს ქალებში, ისინი ფიქრობენ, რომ სანაღმდეგო სქესთან მიმართებაში მათი შესაძლებლობები დაბალია, რაც საბოლოოდ მათ შემოსავლებზე აისახება. აღნიშნული სტერეოტიპული მიდგომების გამოაშკარავება კი საზოგადოებაში არსებული დამოკიდებულების ცვლილების საფუძველი უნდა გახდეს, რადგან გენდერისადმი თანასწორი მიდგომა გულისხმობს შრომის ბაზარზე კონკურენტული სამუშაო გარემოს შექმნას, სადაც კომპანიის კადრების ხელმძღვანელი კანდიდატს შეაფასებს მისი კვალიფიკაციის მიხედვით და სამუშაო ადგილების დიფერენცირებას არ მოახდენს ქალის და მამაკაცის სამუშაო ადგილად. ნაშრომში განხილულია გენდერული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ასპექტები საერთაშორისო მკვლევარების ნაშრომების შესწავლის საფუძველზე. ასევე ხაზგასმულია, რომ მსოფლიოში მომხდარი გლობალური ცვლილებების მიუხედავად, 21-ე საუკუნეში გენდერული სტერეოტიპები კვლავ აქტუალურ საკითხად რჩება. ყურადღება გამახვილებულია ორგანიზაციაში არსებულ სტერეოტიპულ მიდგომებზე, რომელიც შესაბამის გარემოს ქმნის და ზემოქმედებას ახდენს თანამშრომლის სამსახურში აყვანის პროცედურაზე, მის დაწინაურებასა და ზოგადად თანასწორ მოპყრობაზე. ასევე, მაგალითის სახით მოყვანილია საქართველოში არსებული მდგომარეობა გენდერული თვალსაზრისით. სადაც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის ანგარიშის მხედვით აშკარაა გენდერული უთანასწორობა შემოსავლების მიხედვით. აქვე, ხაზგასმულია ისიც, რომ შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების მიუხედავად იგი უფრო დასახვეწია, რასაც შედეგად სამუშაო გარემოს სრულყოფა უნდა მოყვეს.

საკვანძო სიტყვები: გენდერული სტერეოტიპები, გენდერული მიკერძობა, ობიექტურობა, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი.

ABSTRACT. The aim of the present paper is to review the gender stereotypes, that already exists in society and has huge effect on organizational culture. Despite the increasing role of women in industrialized countries and their leadership positions, they still have to fight against stereotypes in the society. There are countries where women have difficulty getting education and employment

too. Such attitude often leads to low self-esteem and motivation in women, they think that their ability is low compared to men, which ultimately has effect on their incomes. Exposing these stereotypical approaches should become the basis for the change an existing attitude in society, because the equal approach to gender implies the creation of a competitive working environment on the labor market, where company HR manager will evaluate the candidate's qualification and do not differentiate jobs for women and men. The work discusses various aspects of gender discrimination based on the study of international researches. It is also emphasized that despite the global changes in the world, gender stereotypes still exist in the 21st century and remain its actuality. The focus is on stereotypical approaches in the organization, which creates an appropriate environment and affects the recruitment procedure, promotion and general treatment of the employee. Also, as an example, the current situation in Georgia is brought from gender perspective. Where according to the 2018 report of the National Statistics Office of Georgia, it is clear that gender inequality is based on income. It is important that despite the amendments made to the Labor Code, it still needs some changes to improve the working environment.

JEL Classification: M1 M12

Keywords: Gender stereotypes, gender bias, objectification, HRM.

შესავალი

ტრადიციულად გენდერული როლები იყოფა ქალის (ემინინე) და მამაკაცის (ასკულინე) როლებად, რომელიც განსაზღვრავს მათ ქცევას. გენდერის მნიშვნელობა და ზოგადად გენდერული როლის ნორმები შეიძლება არსებითად განსხვავდებოდეს ქვეყნების მიხედვით, ქვეყნის ან კულტურის ფარგლებში, რაც ხშირად გარკვეული სტერეოტიპების საფუძველს ქმნის საზოგადოებაში.

უკანასკნელი 50 წლის განმავლობაში გენდერული სტერეოტიპების საკითხი აქტიურად განიხილება. 1960-70-იან წლებში ჩატარებული კვლევები აჩვენებდა, რომ სუსტი სქესის წარმომადგენლების უმეტესობაში სჭარბობდა დაბალი თვითშეფასება ხელმძღვანელი პოზიციებისადმი, რაც განაპირობებდა ამ მიმართულებით ძლიერი სქესის მზარდ როლს. აქვე, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ დროთა განმავლობაში შეხედულებები იცვლება და ქალების როლის ზრდასთან ერთად კი მამაკაცები იძულებული არიან შეეგუონ მათ არსებობას არა მხოლოდ დაბალი, არამედ საშუალო და მაღალი დონის ხელმძღვანელ პოზიციებზე (Moazzam, Amani; Jabeen, Nasira., 2011) მიუხედავად იმისა, რომ ქალების ზოგადი დასაქმების მაჩვენებელი შეიცვალა, ქალების რიცხვი გადანაცვლების მიმღებ და აღმასრულებელ პოზიციებზე მაინც შეზღუდულია, რომელიც განპირობებულია რიგი ფაქტორებით.

ლიტერატურის მიმოხილვა

ბოლო ათწლეულების განმავლობაში ქალების როლი და ჩართულობა საზოგადოებრივი საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში მნიშვნელოვნად გაიზარდა. თუმცა, გენდერული უთანასწორობა და სტერეოტიპული მიდგომების აღმოფხვრა მაინც ვერ მოხერხდა. რაც შესაძლოა ქვეყნის ტრადიციების და ფასეულობების გავლენის შედეგი იყოს (Kharadze, Natalia; Kakhaber, Chikhradze, 2015) და ასევე გავლენას ახდენდეს რეგიონალური ფაქტორები (Korganashvili, Larisa; Kharadze, Natalia, 2014), რაც საბოლოოდ აისახება ორგანიზაციაში ჩამოყალიბებულ კულტურულ გარემოზე (Gulua, Ekaterine; Kharadze, Natalia, 2018) რომელიც ხშირად დაძაბულობის და კონფლიქტების სათავე ხდება (Kharadze, Natalia; Gulua, Ekaterine, 2018). გენდერული სტერეოტიპი არის დამკვიდრებული არაზუსტი მოსაზრება რომელიმე სქესის უპირატესობის შესახებ, რომლის მიხედვითაც ქალსა და მამაკაცს განსხვავებული როლები აქვს მორგებული. სტერეოტიპები კიდევ უფრო განმტკიცებულია სხვადასხვა სოციალური მექანიზმებით, როგორცაა გვერდითი ეფექტები ე.წ. „Spillover effects“, რაც გულისხმობს საზოგადოებაში გენდერული როლების შესახებ არსებული შეხედულებების გავლენას ორგანიზაციაზე, როდესაც ხელმძღვანელი

მამაკაცებისა და ხელმძღვანელი ქალების მიმართ სხვადასხვა მოლოდინები ყალიბდება. გენდერული სტერეოტიპების ყველაზე გავრცელებულ მაგალითად შეიძლება ჩაითვალოს ქალების კარიერული დანინაურების საკითხი, რადგან ითვლება რომ ბუნებრივად მამაკაცი თავისი შესაძლებლობებით გამოირჩევა, რაც განაპირობებს მათ დომინირებულ როლს ორგანიზაციაში (Moazzam, Amani; Jabeen, Nasira., 2011). რაც კარგად ჩანს თსუ-ს პროფესორების მიერ ჩატარებულ კვლევაში (Paichadze, Nugzar; Kharadze, Natalia; Giorgobiani, Maia; Nikvashvili, Maia., 2019) ბიზნეს ლიდერების საქმიანობის კვლევა კი წარმატებაზე მოქმედ ფაქტორთა შორის არ აკეთებს აქცენტს სქესობრივი კუთხით (Amkoladze, Guram; Gabrichidze, Amiran; Giorgobiani, Maia; Lomsadze-Kuchava, Maia; Kharadze, Natalia, 2014); (Amkoladze, Guram; Gabrichidze, Amiran; Giorgobiani, Maia; Zedgenidze, Merab; Kharadze, Natalia., 2014)

გენდერული სტერეოტიპები ორივე სქესის მიმართ გარკვეულ მოლოდინებთანაა დაკავშირებული. საზოგადოებას ჩამოყალიბებული აქვს ხედვა ინდივიდუალური ქალებისა და მამაკაცების თვისებების, საჭიროებებისა და ქცევების შესახებ, რომელიც საბოლოოდ მათი შეფასების საფუძველი ხდება (Ellemers, Naomi, 2018).

შრომის ბაზრები და სამუშაო ორგანიზაციები დაყოფილია გენდერის მიხედვით, ქალის და მამაკაცის სამუშაო კატეგორიებად. (Abesadze, Nino; Paresashvili, Nino., 2018) არსებობს სამსახურები, რომლებიც მიკუთვნებულია მხოლოდ ძლიერ სქესს და პირიქით, რაც გენდერული სტერეოტიპების ხელშემწყობ ფაქტორად ითვლება. სხვადასხვა სოციალური კვლევების საფუძველზე, 30 ქვეყნის მასშტაბით მიღებულმა შედეგებმა პროფესიების მიხედვით გენდერული გადანაწილება ნათელი გახადა. ამ კვლევების თანხმად, საპოლიციო სისტემაში დომინირებული როლი მამაკაცებს ერგო, ხოლო სხვა პროფესიები, როგორცაა საექთნო საქმე ქალების კატეგორიას მიაკუთვნა (Moazzam, Amani; Jabeen, Nasira., 2011) გენდერული სტერეოტიპები თავს იჩენს საგანმანათლებლო კონტექსტშიც, (Paresashvili, Nino; Giorgobiani, Maia; Nikvashvili, Maia; Pirtskalaishvili, Dea; Kharadze, Natalia., 2019) მეცნიერების სხვადასხვა სფეროში ქალი სტუდენტები ნაკლებად ნიჭიერად მიიჩნევა საპირისპირო სქესთან მიმართებაში, რაც განაპირობებს ისეთი დარგების არსებობას, სადაც ჩამოყალიბებული სტერეოტიპების საფუძველზე ქალები იშვიათად გვხვდება (Ellemers, Naomi, 2018). ამ პროცესის ახსნა შესაძლებელია შუშის ჭერის თეორიის საშუალებით, რომლის თანახმადაც ე.წ. „შუშის ჭერი“ იგივე უჩინარი ბარიერი ქალებს და სხვა უმცირესობებს, მათი შესაძლებლობების მიუხედავად ხელს უშლის დანინაურებასა და ხელფასის ზრდაში, არსებული უჩინარი წინააღმდეგობის საფუძველზე (Bendeliani, Pirio, Amashukeli, & khechuashvili, 2014). ექსპერიმენტული კვლევები კი ცხადყოფს, რომ იდენტური სამუშაო გამოცდილებისა და განათლების მქონე ადამიანების სამუშაოზე აყვანის დროს ყურადღება მახვილდება ქალი აპლიკანტის ოჯახურ მდგომარეობასა თუ ბავშვების რაოდენობაზე, როდესაც კანონით გასაუბრების დროს, მსგავსი კითხვების დასმა იკრძალება. შრომის ბაზარზე ქალების მიმართ უთანასწორო მიდგომას აღნიშნავს კიდევ ერთი ტერმინი „შუშის ლიფტი“, რაც გულისხმობს სიტუაციას, როდესაც ქალებით დომინირებულ სფეროში მამაკაცებს ენიჭებათ უპირატესობა მენეჯერების, კლიენტების თუ კოლეგების მხრიდან. შესაბამისად მამაკაცებს უფრო მეტი კარიერული წინსვლის შანსი აქვთ, ქალ კოლეგებთან შედარებით. მამაკაცი მედეები, ბიბლიოთეკარები, დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები, სოციალური მუშაკები და ა. შ. ამ შუშის ლიფტის პოტენციური მგზავრები არიან, რომელსაც ისინი კარიერული წინსვლის გზაზე შესაძლებლობად იყენებენ, ხოლო ქალბატონებისთვის მსგავსი სამუშაო შესაძლო წინააღმდეგობას და ხანგრძლივი დასაქმების ადგილს წარმოადგენს (Bendeliani, Pirio, Amashukeli, & khechuashvili, 2014). გენდერული სტერეოტიპები გავლენას ახდენს არა მხოლოდ ქალისა და მამაკაცის სამომავლო პოტენციალზე, არამედ კონკრეტული სამუშაო ფასდება იმის მიხედვით თუ ვინ ასრულებს მას. ამგვარი დამოკიდებულება კი გავლენას ახდენს დასაქმებულის კარიერულ ზრდასა და შემოსავლებზე. ჩატარებული 100 ემპირიული კვლევიდან, რომელშიც სხვადასხვა ინდუსტრიაში დასაქმებული 378,850 ადამიანი მონაწილეობდა შედეგებმა აჩვენა, რომ მამაკაცების მიერ შესრულებული სამუშაო, ქალების მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან შედარებით დადებითად შეფასდა, რამაც საბოლოოდ მათ შემოსავლებზე ჰპოვა ასახვა (Ellemers, Naomi, 2018). ზემოთ აღნიშნული

ტერმნი „მუშის ქერი,“ უთანაბრო შემოსავლების შემთხვევაშიც გამოიყენება, რომელიც ააშკარავებს ამ პროცესის საფუძველს. თანამედროვე საზოგადოებაში, ქალების გარკვეული ნაწილი პესიმიზმით არის განმსჭვალული, რადგან ისინი ფიქრობენ, რომ პროფესიული განვითარების მეტი შანსი აქვს მამაკაცს, ვიდრე ქალს საქმიანობის ნებისმიერ სფეროში. (Kharadze, Natalia; Gulua, Ekaterine, 2018)

დასაქმების ბაზარზე შემოსავლების უთანაბრობის მიზეზებს შორის აღსანიშნავია ქალების და კაცების სამუშაო გამოცდილება. ვინადაც სწორედ ქალები ტოვებენ შრომის ბაზარს ოჯახური ვალდებულებების (ბავშვების აღზრდა და ა.შ) გამო გარკვეული პერიოდით. ეს სავალდებულო შესვენებები ხშირად ქალების სამუშაო გამოცდილებას ამცირებს მამაკაცებთან შედარებით. ამ ყველაფერს დამსაქმებელი მიჰყავს იმ აზრამდე, რომ რეპროდუქციული ასაკის ქალები სავარაუდოდ გამოეთიშებიან შრომის ბაზარს კონკრეტული პერიოდით, რაც ხშირად გავლენას ახდენს სამსახურში აყვანის, დანიშნულების და ტრენინგების შესახებ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე. სხვადასხვა კვლევების საფუძველზე დადგინდა, რომ ოჯახური ვალდებულებების გამო (მშობლობის მოვალეობის თუ მოხუცი მშობლების მოვლის მიზნით), მამაკაცებსაც შეიძლება დროებით მოუწიოთ სამუშაო ბაზრის დატოვება. თუმცა გასაუბრების დროს პირად ცხოვრებასა და გეგმებზე მხოლოდ ქალებს უსვამენ კითხვებს და არა მამაკაცებს, რაც სუსტი სქესისადმი არასწორი მიდგომაა (Bendeliani, Pirio, Amashukeli, & khechuashvili, 2014). მნიშვნელოვანია, რომ თითოეული თანამშრომლის ძალისხმევა ფასდებოდეს ორგანიზაციაში მისი შესრულებული საქმიანობიდან გამომდინარე, რათა თანამშრომლის პროფესიულ ზრდას შეენეცოს ხელი და იგი განვითარების სხვა ეტაპზე გადავიდეს. (Kharadze, Natalia; Gulua, Ekaterine, 2018)

გენდერული სტერეოტიპების მსხვერპლი არა მხოლოდ ქალები, მამაკაცებიც შეძლება აღმოჩნდნენ, რადგან საზოგადოებაში ჩამოყალიბებული აზრის თანახმად სწორედ ძლიერი სქესის წარმომადგენელმა უნდა უზრუნველყონ ოჯახის საჭიროებების დაკმაყოფილება და მთელი პასუხისმგებლობა მათ აწვება. მსგავსი შეხედულება აიძულებს მამაკაცს მისი შესაძლებლობების მიუხედავად დაემორჩილოს ჩამოყალიბებულ სტერეოტიპებს, რაც ხშირად ფსიქოლოგიურ პრობლემის მიზეზი ხდება (Ellemers, Naomi, 2018). თუმცა, ასეთი მაგალითები არც ისე ბევრია და მამაკაცების უმეტესობა სულაც არ თვლის ამ ფაქტს პრობლემად. პირიქით, ხშირად ისინი მოხარული არიან თავიანთი სტატუსის გამო, რომელიც თავდაჯერებულობასთან ასოცირდება.

გენდერული დისკრიმინაციის ელემენტები ქართული შრომის ბაზარზე

საქართველოში ადამიანური რესურსების მართვის სრულყოფის მიზნით გარკვეული ღონისძიებები გატარდა. მათ შორის აღსანიშნავია 2013 წელს ქვეყნის პარლამენტის მიერ შრომის ახალ კოდექსში ცვლილებების შეტანა, რამაც მნიშვნელოვნად სრულყო ადამიანური რესურსების საკანონმდებლო ბაზა. მიუხედავად ამისა, ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი და პრაქტიკაში დასაწერგი, რომ აღნიშნული საკანონმდებლო ბაზა სრულად აკამყოფილებდეს ევროპულ სტანდარტებს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ყოველწლიურად აქვეყნებს ქალების და კაცების შრომის ბაზარზე ჩართულობის და საშუალო ხელფასების შესახებ მონაცემებს. ამ მონაცემების მიხედვით 2017 წელს, ქალების საშუალო თვიურმა ხელფასმა შეადგინა 770 ლარი, ხოლო კაცების 1 197 ლარი. ასევე უკანასკნელი წლების უმუშევრობის დონეს თუ შევადარებთ ვნახავთ, რომ ქალების უმუშევრობის დონე დაბალია, ვიდრე კაცების -2017 წლისთვის ქალების უმუშევრობის მაჩვენებელი 7%-ს შეადგენს, ხოლო კაცების 11%-ს. თუმცა, ეკონომიკური აქტიურობის დონე მამაკაცებში უფრო მეტია, რაც ნიშნავს იმას, რომ უფრო მეტი მამაკაცი ეძებს სამსახურს. ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 2016 წელს ქალებს 42 % არ არის ეკონომიკურად აქტიური, ხოლო ეს მაჩვენებელი კაცებისთვის მხოლოდ 23%-ს შეადგენს. 2017 წლის მონაცემებში ქალებისა და მამაკაცების ეკონომიკური აქტიურობის დონეებში უმნიშვნელო ცვლილებაა წინა წელთან შედარებით ქალების მაჩვენებელი იგივეა, ხოლო ეკონომიკურად არა აქტიური კაცების მაჩვენებელი ოდნავ იმატებს, იგი 25%-ს შეადგენს (National Statistics Office of Georgia, 2018).

რაც შეეხება ხელფასების გენდერული განსხვავების მიზეზს, იგი საქართველოში ნაკლებადაა შესწავლილი. ქალებისა და მამაკაცების გამოკითხვის, ასევე საშუალო ხელფასების შედარების შედეგად გამოიკვეთა ხელფასების უთანასწორობის ორი მიზეზი: დაბალი ხელფასები ქალების მიერ დომინირებულ სექტორში, როგორცაა განათლება, ჯანდაცვა და სოციალური დაცვა და მომსახურება, ასევე ქალების ნაკლებობა ხელმძღვანელ პოზიციებზე (Bendeliani, Pirio, Amashukeli, & khechuashvili, 2014). 2018 წლის საბოლოო ანგარიშის მიხედვით კი ქალისა და მამაკაცის ხელფასებს შორის საკამოდ დიდი განსხვავებაა. 2017 წლის მონაცემების საფუძველზე აშკარაა ხელფასების უთანასწორობა კაცებსა და ქალებს შორის, რაც კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს იმ ფაქტს, რომ გენდერული სტერეოტიპები არსებობს და იგი კვლავ აქტუალურია (National Statistics Office of Georgia, 2018).

დასკვნა

საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული ხედვა სხვადასხვა საკითხებისადმი ააშკარავებს ამ ხედვის ნაკლოვანებებს. სტერეოტიპები უარყოფითადაა მოქმედებენ ინდივიდზე და იგი მის ქცევაზე აისახება. ინდივიდის ფორმირების დროს დოდ როლს თამაშობს ოჯახი, სადაც მისი სოციალიზაცია და განვითარება იწყება. ასევე მნიშვნელოვანია ზოგადი ფონი და განათლების დონე საზოგადოებაში, რადგან ის ორგანიზაციები სადაც დასაქმებულები ვართ ამ საზოგადოებაში არსებობს, ვითარდება და საზოგადოებაში დამკვიდრებული მიდგომები გარკვეულწილად გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ კულტურაზე.

სტერეოტიპული ხედვას არა მხოლოდ უარყოფითი, არამედ დადებითი მხარეებიც აქვს. იგი აიძულებს საზოგადოების წევრებს გახსნან ერთგვარად შეზოქილი წრე და იბრძოლონ თავიანთი უფლებების დასაცავად. ის ერთგვარი მუხტია, რომელიც განვითარების შესაძლებლობას იძლევა. თუმცა, ერთბაშად შედეგის მიღწევა არ არის მარტივი, არამედ მოითხოვს დროს და გრძელვადიანი პროცესია. ამ ბრძოლის შედეგია გენდერული სტერეოტიპების საზოგადოებაში დამკვიდრებული ხედვის ცხლილება, რამაც ქალები საპირისპირო სქესთან მიმართებაში უფრო თავდაჯერებული გახადა და მათთვის მანამდე მიუწვდომელ მენეჯერულ პოზიციებზეც მოგვევლინენ.

ლიტერატურა /REFERENCES:

- [1] **Abesadze, Nino; Paresashvili, Nino;** (2018). Gender Aspects of Youth Employment in Georgia. Ecoforum Journal, 481-488.
- [2] **Amkoladze, Guram; Gabrichidze, Amiran; Giorgobiani, Maia; Lomsadze-Kuchava, Maia; Kharadze, Natalia.** (2014). Globalization and research of success factors of Georgian business leaders. Modern issues of Medicine and Maagement, 146-151.
- [3] **Amkoladze, Guram; Gabrichidze, Amiran; Giorgobiani, Maia; Zedgenidze, Merab; Kharadze, Natalia,;** (2014). Characteristics of development of leadership in the environment of global economy. Modern issues of Medicine and Maagement, 141-145.
- [4] **Bendeliani, n., Pirio, T., Amashukeli, M., & khechuashvili, L.** (2014). GENDER DISCRIMINATION IN GEORGIAN LABOUR MARKET. Tbilisi: Center for Social Sciences pp.13-19.
- [5] **Ellemers, Naomi.** (2018). Gender Stereotypes. Annual Review of Psychology, 217-283.
- [6] **Gulua, Ekaterine; Kharadze, Natalia,;** (2018). Organization Culture Management Challenges. European Journal of Interdisciplinary Studies, 67-79.
- [7] **Kharadze, Natalia; Kakhaber, Chikhradze.** (2015). Cultural Parallels Between Russia and Georgia and Their Effect on Women Employment. CULTURE AND RUSSIAN SOCIETY. Helsinki.
- [8] **Kharadze, Natalia; Gulua, Ekaterine.** (2018). Personal Development Peculiarities on Gender Perspective in Georgia. European Journal of Multidisciplinary Studies, p. 111-123.
- [9] **Kharadze, Natalia; Gulua, Ekaterine;** (2018). Organization Conflict Management Challenges. European Journal of Economics and Business Studies, 30-41.
- [10] **Kharadze, Natalia; Paichadze, Nugzar; Paresashvili, Nino; Pirtskelaishvili, Dea.** (2019). GENERAL TRENDS OF

-
- BUSINESS CAREER MANAGEMENT. 17th International Conference on Social Sciences (pp. 253-254). Murcia: EUROPEAN CENTER FOR SCIENCE EDUCATION AND RESEARCH.
- [11] **Korganashvili, Larisa; Kharadze, Natalia;** (2014). Regional Project Management of Tourism Development in Georgia. Project-Management-Development-Practice-and-Perspectives, 109-116.
- [12] **Moazzam, Amani; Jabeen, Nasira.** (2011, July-December). Gender Stereotypes and Women in Management The Case of Banking Sector of Pakistan. A Research Journal of south Asian Studies, pp. Vol.26, No.2 259-263.
- [13] National Statistics Office of Georgia. (2018). Men and Women in Georgia. Retrieved from www.geostat.ge: http://www.geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/health/W&M%20GEO-2018.pdf
- [14] **Paichadze, Nugzar; Kharadze, Natalia; Giorgobiani, Maia; Nikvashvili, Maia;** (2019). CAREER MANAGEMENT TRENDS IN TERMS OF GENDER. 17th International Conference on Social Sciences (pp. 124-143). Murcia: EUROPEAN CENTER FOR SCIENCE EDUCATION AND RESEARCH.
- [15] **Paresashvili,Nino; Giorgobiani,Maia; Nikvashvili,Maia; Pirtskalaishvili,Dea; kharadze ,Natalia;** (2019). Career Management Peculiarities in Educational Institutions. 17th International Conference on Social Sciences (pp. 212-231). Murcia: EUROPEAN CENTER FOR SCIENCE EDUCATION AND RESEARCH.