



UNIVERSITAS
VYTAUTI MAGNI
MCMXXII

Z karta, lyderystė ir lytis

Prof.dr. Natalija Mažeikienė



Generation gap??? Gender gap???

Kūdikių bumo karta: 1946-1965

X karta: 1965--1980

Y karta: 1980-1995;

Z karta: 1995-2016 metai

Kartų skirtumai (*generation gap*)

Lyčių skirtumai (*gender gap*). Gender Gap Index (švietimas, sveikata, politika, darbo rinka)

Ar Z karta yra lytiškai neutrali (*gender-neutral*)???



Kas yra Z karta?

- Technologinis posūkis, terorizmo, ekonominių krizių, klimato atšilimo laikotarpis
- **Vizualumas.** Google, Youtube. *Post-literal community*. Mąstymas vaizdais. Silpni tradicinio raštingumo (pvz. skaitymo) gebėjimai. Trumpi tekstai ir pranešimai („SMS-nis raštingumas“).
- **Skaitmeniškumas.** Technologinis raštingumas, IKT gebėjimai, medijų raštingumas. studijų ir pramogos, viešo ir privataus. Labiausiai technologiškai raštingi. Naudojimasis kompiuteriais, mobiliaisiais, mp3 ir DVD grotuvais, video-žaidimais, TV, video kameromis. Labiausiai **technologijomis prisotinta karta**
- **Globalumas ir socialinė medijos.** Tie patys filmai, muzika, maistas, žaidimai.



Darbdaviai turi ruoštis Z kartos atėjimui

Organizacijoje reikia lyderių, kurie galėtų dirbti su Z karta, galėtų jai vadovauti. Reikės atnaujinti vadovavimo sistemą, kadangi Z karta yra nepriklausoma, gali išreikšti savo nuomonę.

Jie daugiau daro pokyčius nei seka tradicijas.



Z kartos karjera ir darbas

- **Mokymasis ir karjera.** Karta, esanti ilgiausiai formaliajame švietime. Gyvens ilgiausiai, švietimo sistemoje išliks ilgiau, dirbs ilgiau ir turės keletą karjerų
- Kompanijos **Universum** tyrimas 46 pasaulio šalių (apklausta 50.000 gimnazijų mokinių).
- **Veršlumas** – bruožas, kurį sau priskiria. 55% iš 50,000 apklaustųjų norėtų pradėti savo verslą ir turėti nuosavas įmones. Jie nori patys sau būti bosais ir viršininkais. Paveikti startuolių idėja.
- **Nepriklausomybės, autonomijos** jausmas ir poreikis. Autonomija 32% Z kartos yra vienas iš svarbiausių karjeros tikslų, tuo tarpu Y kartoje toks poreikis yra 22% .
- **Nėra labai optimistiški** dėl savo finansinių perspektyvų. Tik 56% of Gen Z tikisi turėti geresnį gyvenimą nei jų tėvai, tuo tarpu kai 71% Y kartos tikisi gyventi geresnį gyvenimą nei tėvai.



Z kartos lyderystės samprata, karjera darbas

- Žino savo vertę, tiki, kad bus lyderiai kai gaus savo diplomus
- Neturi kantrybės ir tolerancijos **hierarchinei valdymo** sistemai. Pasiruošę suabejoti status quo, peržengti linijas ir ribas (stiklinės lubos ir stiklinės sienos).
- Smalsūs, bendradarbiaujantys, kūrybiški.
- Darbdaviai turi ruoštis Z kartos atėjimui. Organizacijoje reikia lyderių, kurie galėtų dirbti su Z karta, galėtų jai vadovauti. Reikės atnaujinti vadovavimo sistemą, kadangi Z karta yra nepriklausoma, gali išreikšti savo nuomonę. Jie daugiau daro pokyčius nei seka tradicijas.
- **„Multitasking“** - atlieka daug darbų ir vaidmenų vienu metu.
- **Socialinių medių** vaidmuo. Reikia kurti organizacijoje bendradarbiavimo aplinką socialinėse medijose.



Z kartos lyderystės samprata, karjera darbas (‘Universum’ Z kartos tyrimas)

Prioritetai ir lyčių skirtumas

- Didesnė tolerancija naujiems elgesio modeliams - vienišos mamos, gyvenimas nesusituokus, mamos – dirbančios ne namuose, santuokos tarp rasių, gėjų šeimos, auginančios vaikus (kiti šaltiniai, ne ,Universum‘ tyrimas).
- Z kartos merginos (71 %) labiau pabrėžia lyčių lygybės svarbą nei vyrai (65 %) ir pergyvena dėl lyčių diskriminacijos
- Šeima yra svarbus prioritetas, bet tuo pačiu sėkminga karjera, augimas ir naujų dalykų mokymasis merginoms (45 %) yra svarbesnis nei vaikinams (40 %)
- Vaikinai daugiau orientuojasi į materialinę gerovę (32 %) nei merginos (23 %).
- Vis dar yra **lyčių skirtumų** (tai nėra lytiškai neutrali karta). Merginos ir vaikinai pabrėžia skirtingus dalykus organizacinėje kultūroje, merginos labiau pabrėžia stabilumą ir šeimos gyvenimą



Lyderystė ir lytis

Lyderio savybės - efektyvi komunikacija, atsakomybė, konkurencija, problemų sprendimas, ryžtas imtis veiksmų, aistra, humoras, pasitikėjimas, drąsa, galia

Ar vyrai ir moterys yra skirtingi lyderiai, ar jie turi skirtingus lyderystės stilius?

Ilgai lyderystės lyties dimensija buvo neigiama ir buvo pristatoma kaip lytiškai akla/neutrali, iš tiesų buvo teigiamas ir palaikomas vyriškas lyderio modelis

Istoriškai lyderystė buvo tapatinama su vyriškumu, vyriška elgesio schema



Moterų lyderių bruožai

- labiau dalyvaujančios, demokratiškos, jautresnės, besirūpinančios, turi geresnį konfliktų sprendimą, tarpasmeninius gebėjimus, yra geresnės klausytojos, turi empatiją ir toleranciją.
- Vadovauja eidamos iš paskos, vyrai eina priekyje, jos labiau dalinasi informacija ir galia, labiau įtraukia į dalyvavimą.
- Tyrimai rodo, jog moterys kaip lyderės labiau plėtoja demokratinį ir dalyvaujantį, bendradarbiavimą palaikantį stilių, tuo tarpu vyrai labiau autokratiški.





Lyderystė kai tradicinis vyriškas konstruktas

- Tradicinė darbo vieta, darbo aplinkos, kuriose įtvirtintas vyriškas elgesio būdas.
- Tradicinė vyriška kultūra organizacijose – ritualai, simboliai, aprangos kodas. Mitai apie moterų neapsisprendimą.
- Mačo management, mačo vadyba.
- Vyriškos lyderio savybės- griežtas individualizmas, konkurencingumas, autoritetas, galia, techninė kompetencija





Lyčių socializacija ir lyderystė

- Rolių modelis (*role model*), lyčių vaidmenys, stereotipai, reprezentacijos, norminis lytiškumo suvokimas
- Šeima (motina kaip rolių modelis, tėvo santykis su mama ir jos vaidmeniu); mergaičių ugdymas; berniukų kaip būsimų vyrų ir tėvlių ugdymas)
- Švietimo ir ugdymo įstaigos (mokykla, mokytojai (nuostatos mokinių berniukų ir mergaičių atžvilgiu, stereotipiškas lyčių vaidmenų supratimas), ugdymo turinys; lyčių reprezentacija ugdymo turinyje)
- Medijos, lyčių reprezentacijos medijos ir viešumoje [makro-lygmuo)
- Organizacijos, bendruomenės [mezo-lygmuo]



Pokyčiai organizacijose ir jų kultūrose

- plokščia valdymo struktūra, piramidė, kur tarpasmeniniai ir dalyvavimo skatinimo gebėjimai yra labiau pageidaujami
- moteriškas lyderystės tipas, moteriškumas ir su juo siejamos charakteristikos labiau pageidaujamos

Ar šiuolaikinė lyderystė samprata yra moteriška?



Tradicinis darbų pasidalijimas šeimoje





Moterys lyderės ir jų reprezentacijos viešumoje



Lietuvos politikės ir lyderės





UNIVERSITAS
VYTAUTI MAGNI
MCMXXII

Krašto apsaugos ministrės 2014 (Norvegija, Švedija, Olandija, Vokietija)





Moterų-lyderių konstravimas ugdymo turinyje (istorijos dalykas)





- <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-wef-2015-gender-gap-millennial-survey.pdf>