LEADERSHIP COMPETENCES OF WOMEN IN LEADERSHIP POSITIONS

Anita Dimitrievska
PVPU "Euro College" Kumanovo, R.N.M., anita.dimitrievska@eurocollege.edu.mk

Abstract: In organizations in North Macedonia, many qualified women are bypassed for promotion to leadership positions regardless of their qualifications, outstanding performance or experience. In Macedonian workplaces, the whole network belongs to the good old boys. Macedonian women are not suitable for leadership positions because by nature, in the eyes of men, Macedonian women do not have leadership competencies. For example, in rural workplaces, women make up 72% of the workforce, while in urban areas, women make up 56% of the workforce. The research found that Macedonian women have recently contributed to Macedonian development in terms of business, science, technology, culture and sports. It was emphasized that in terms of culture, people prefer men to women as leaders. Another research found that women have maternal roles and are community-oriented, caring and relationship-oriented, in contrast to men who are perceived as service providers with qualities such as being tough and achievement-oriented. It was explained that we assume that men have agency characteristics appropriate for leadership roles, while women are assumed to have other characteristics that are not appropriate for leadership roles. Therefore, men are more suited than women in terms of leadership competence. In addition, a framework of masculine and feminine jobs was provided. According to it, women are engaged in hierarchically pacifying jobs that are not associated with economic or social power, such as social worker, educator, public defender, and elder or child care worker. Thus, women lack the skills to lead, while men are engaged in hierarchical jobs with status and dominance values that are associated with economic and social power, such as business management, law enforcement, finance, corporate or prosecutorial, legal, and military service. However, only 26% of the parliament in the period 1991-2024 were women. From 1999-2004, female local officials at the provincial, district and ward levels were 23%, 21% and 16% respectively. Although the government of North Macedonia has implemented policies to promote Macedonian women, Macedonian men are responsible for management, leadership, intellectual activities, while physical labor belongs to Macedonian women. The term clearly expresses the attitude towards the personal and intellectual qualities of Macedonian women. The nature of this study is to identify the relationship between leadership competencies and upward mobility of Macedonian women lecturers to leadership positions in higher education institutions in North Macedonia. The variables that will be analyzed will be (a) emotional intelligence, (b) self-efficacy, (c) knowledge and (d) coaching. These leadership competencies will be examined in terms of their connection to the mobility of Macedonian female lecturers to leadership positions in higher education institutions in North Macedonia.
Keywords: human resource management, leadership, competencies

ЛИДЕРСКИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ЖЕНИТЕ НА ЛИДЕРСКИ ПОЗИЦИИ

Анита Димитриевска
ПВПУ „Еуро Колеџ" Куманово, Р.С.М., anita.dimitrievska@eurocollege.edu.mk

Резиме: Во организациите во Северна Македонија, многу квалификувани жени се заобиколуваат за унапредување на лидерски позиции без оглед на нивните квалификации, извонредни перформанси или искуство. На македонските работни места целата мрежа им припаѓа на старите добри момчиња. Македонките не се соодветни за лидерски позиции затоа што по природа, во очите на мажите, Македонките немаат лидерски компетенции. На пример, во руралните работни места жените сочинуваат 72% од работната сила, додека во урбаните средини жените сочинуваат 56% од работната сила. Истражувањето покажа дека Македонките неодамна придонеле за македонскиот развој во делот на бизнисот, науката, технологијата, културата и спортот. Беше нагласено дека на културен план луѓето ги претпочитаат мажите отколку жените како лидери. Друго истражување покажа дека жените имаат мајчински улоги и се ориентирани кон заедницата, грижливи и ориентирани кон односите, за разлика од мажите кои се перцепирани како даватели на услуги со квалитети како што се цврсти и ориентирани кон достигнувања. Беше објаснето дека претпоставуваме дека мажите имаат агенциски карактеристики соодветни за лидерски улоги, додека жените се претпоставува дека имаат други карактеристики кои не се соодветни за лидерски улоги. Затоа, мажите се посоодветни од жените во однос на лидерската компетентност. Дополнително, беше обезбедена рамка за машки и женски работни места. Според него, жените се ангажирани во хиерархиски смирувачки работни места кои не се поврзани со економската или социјалната моќ, како што се социјален работник, воспитувач,

јавен бранител и работник за стари лица или деца. Така, жените немаат вештини да водат, а мажите имаат хиерархиски работни места со вредности кои се ориентирани кон статусот и доминацијата и се поврзани со економската и социјалната моќ како што се деловниот менаџмент, спроведувањето на законот, финансиите, корпоративното или обвинителството, правото и воената служба. Меѓутоа, само 26% од парламентот во периодот 1991-2024 година биле жени. Од 1999-2004 година, женските локални службеници на ниво на провинција, област и одделение беа 23%, 21% и 16% соодветно. Иако владата на Северна Македонија има имплементирано политики за унапредување на Македонките, македонските мажи се одговорни за управување, лидерство, интелектуални активности, додека физичкиот труд им припаѓа на Македонките. Поимот јасно го изразува ставот кон личните и интелектуалните квалитети на Македонките. Природата на оваа студија е да ја идентификува поврзаноста помеѓу лидерските компетенции и нагорната мобилност на македонските жени предавачи на лидерските позиции во високообразовните институции во Северна Македонија. Варијаблите кои ќе бидат анализирани ќе бидат (а) емоционална интелигенција, (б) самоефикасност, (в) знаење и (г) коучинг. Овие лидерски компетенции ќе бидат разгледани во однос на нивната поврзаност со мобилноста на македонските жени предавачи на лидерските позиции во високообразовните институции во Северна Македонија.
Клучни зборови: управување со човечки ресурси, лидерство, компетенции

1. ВОВЕД

Sergent & Stajkovic (2020) и Adams & Frauenheim (2020) откриja дека постои родовиот стереотип помеѓу жените и лидерските позиции. Тие објаснија дека убава и неспособна жена не може да стане лидер и ако компетентна и непријатна жена заземе лидерски позиции, таа жена лидер ја губи својата женственост. Дополнително, женските лидери треба да страдаат од феноменот на стаклениот таван кој се смета за невидлива бариера за професионалното напредување на жените кои се добро квалификувани и постигнуваат извонредни перформанси (Jing et al., 2022). Peters-Hawkins & Wilson (2022) тврдеа дека наставата е првенствено женска професија, но мажите заземаат лидерски позиции. Целта на оваа студија е да го истражи влијанието на лидерските компетенции врз нагорната мобилност на македонските женски предавачи на лидерски позиции во високообразовните институции во Северна Македонија.

Македонските интелектуалци придонесуваат со својата работа во различни области на експертиза, вклучително политиката, економијата и националната одбрана, но во областите на обука и образование, женската работна сила сочинува 53,2%. Педесет проценти од жените се со вонреден степен и/или диплома, 39,1% од женските интелектуалки имаат магистерски студии. Се зголемува бројот на женски интелектуалки кои вршат истражувања на државно и министерско ниво, а овие студии придонесуваат за развојот на Северна Македонија. Многу од женските интелектуалки се возбудени да го надградат своето знаење и нивните професионални вештини преку учество во учењето преку бројни пристапи. Како резултат на тоа, наградени се 34 извонредни женски поединци и 15 одлични групи женски научници. И покрај големиот придонес, интелектуалките во моментов се соочуваат со многу бариери во секојдневниот живот, но и во напредувањето. Жената научник треба да го посвети своето време на преземање на одговорностите на мајката, сопругата, ќерката и снаата, како и на постојаните родови предрасуди. Жената научник понекогаш се соочува со несогласување од нејзиниот сопруг во врска со нејзините професионални активности и унапредувања. Дополнително, не е толку висок процентот на жени-научници кои имаат лидерски позиции на сите нивоа, особено на високи нивоа. На Македонските ПМУ и Македонските општествени науки, кои важат за два престижни научни центри, функцијата ректор ја имаат само научниците, а мал број научнички се проректори. Политиките и стратегиите за развој на интелектуалните човечки ресурси, особено женските интелектуалки, би можеле да бидат корисни. Овие соодветни политики во однос на интелектуалците и женските интелектуалки во голема мера ќе ги мотивираат нивните продуктивни способности и креативност. 21 век е ера на голем развој на науката и технологијата и родова еднаквост, а развојот на жените е важна цел во милениумот. За да се прилагоди темпото на развој на Северна Македонија, неопходно е да се изгради интелектуален кадар, вклучувајќи висококвалификувани жени, преку разумна структура. Овој кадар постепено ќе го достигне квалитетот на интелектуалните сили на развиените земји од азискиот регион и светот. Затоа, треба да постојат членови или прописи за формирање на интелектуална моќ; политичкиот систем и жените треба да ги спроведат овие членови или прописи. Меѓутоа, во реалноста постојат ограничувања: „политиките, методите за вклучување на жените не се специфични, соодветни за одредени теми, области и не ги исполнуваат ажурираните барања“. Негативните аспекти на пазарната економија влијаат на индустријализацијата и директно предизвикуваат социјални проблеми кај жените. Половата дискриминација лежи во различни форми. Овие недостатоци резултираат со бариери кои негативно влијаат на развојот и посветеноста на интелектуалната моќ, особено на женските интелектуалки (Flabbi, 2010).

2. МАТЕРИЈАЛИ И МЕТОДИ

Khan et al. (2023) сметаат дека истражувањето е поформален, систематски и интензивен процес на имплементација на научниот метод на анализа. Тоа вклучува понаучна структура и известување за резултатите и заклучоците. Според Kerlinger & Lee (2000), „дизајнот на истражувањето е план, структура и стратегија на истражување за да се одговори на прашањата за истражување и да се контролира варијансата“. Оваа студија ќе го користи квантитативниот метод бидејќи овој метод му помага на истражувачот да собира податоци за тестирање на теории и хипотези користејќи репрезентативни примероци на популации. Статистиката е тело на математичка анализа или процеси за собирање, организирање, анализа и толкување на нумерички податоци. Два типа на статистички апликации се релевантни за оваа студија: дескриптивна и инференцијална анализа (Johnson & Christensen, 2007).

3. РЕЗУЛТАТИ

Учесниците беа прашани за нивните демографски податоци информации. Петте прашања во демографскиот дел му овозможија на истражувачот да ги одреди специфичните детали за учесниците, како што се име, возраст, степен на образование, број на години вработени на сегашниот универзитет на учесниците, број на години вработени и број на вработени во универзитетот на учесникот. Во следните пет делови, се дискутираат одговорите на демографските делови, помагајќи да се изгради севкупниот демографски профил на испитаниците.

Возраст. Од 47 учесници, 24 испитаници биле на возраст меѓу 30 и 40 години, што претставувале 50%, 15 испитаници биле на возраст меѓу 41 и 50 години, што претставувало 32,6%, а 8 испитаници биле на возраст од 51 до 60 години, што претставувало 17,4%.

Образовна квалификација. Од 47 испитаници, 83% магистрирале, а 17% се стекнале со докторска диплома.

Бројот на години вработени како предавач на сегашниот универзитет . Дваесет и четири посочија дека биле вработени помалку од 10 години, што претставува 51,1%, 11 посочиле помеѓу 11 и 15 години, што претставувало 23,4%, 7 посочиле помеѓу 16 и 20, што претставувало 14,9%, а 5 биле вработени повеќе од 20 години со нивната сегашна организација.

Број на вработени години . Одговорите на анкетата покажаа дека 17 биле вработени помеѓу 5 и 10 години, 17 биле вработени помеѓу 11 и 15 години, 8 биле вработени помеѓу 16 и 20 години и 5 биле вработени повеќе од 20 години. Значителен дел од учесниците во студијата, 72,4%, биле вработени помеѓу 5 и 15 години. Табела 2: Просечни оценки на индексот според основните карактеристики на испитаниците од вработените години се негативно корелирани (-,322). Така, постои статистички незначителна корелација помеѓу лидерската компетентност на емоционалната интелигенција и нагорната мобилност на македонските жени предавачи на нивоа на лидерство во однос на возраста, образованието, бројот на години вработени како предавач на сегашниот универзитет и бројот на години во вработување.

4. ДИСКУСИЈА

Brewster et al. (2007) ги сумираат резултатите од нивната анализа на 2.953 компании од 23 земји користејќи ги коефициентите на застапеност на персоналот за човечки ресурси во однос на вкупните вработени во компаниите. Тој сооднос се движи од 0,0102 или 10,2 вработени во човечки ресурси на секои 1000 вработени во Бугарија, до 0,196 или 19,6 вработени во човечки ресурси на секои 1000 вработени во Јапонија. Анализата покажува дека релативната застапеност на секторот за човечки ресурси во скандинавските компании се движи од 11,3 вработени со човечки ресурси во Шведска до 17,1 во Данска. Во овие земји може да се очекува поголем број вработени во човечки ресурси поради обемната државна регулатива за заштита на вработените, но и овде синдикатите се многу активни и ја балансираат потребата од кадар во дадената рамка од 11 до 17 вработени. Во периферните економии како што се Шпанија, Португалија и Грција е релативно еднакво на 12-13 вработени и е еден од пониските коефициенти на листата, ако Бугарија е занемарена со своите 0,0102 или нешто повеќе од 10 вработени. За разлика од ова се германските и јапонските големи компании кои се карактеризираат со ригидна структура и изразена бирократија, која во секторот за човечки ресурси се јавува не само како арбитер и администратор за човечки ресурси туку и како стратешки сегмент на компаниите. Во овие компании, генералниот директор за CR често е член на одборот на компанијата, што директно влијае на стратегијата и развојот на компанијата.

5. ЗАКЛУЧОЦИ

Правилното управување со човечките ресурси е директно поврзано со конкурентноста на компаниите. Но, тоа е само една од причините зошто има потреба да се инвестира во развој, образование и модерни системи за контрола на вработените (Xiang & Halynska, 2020). Мојата теза нуди увид во состојбата со човечките

ресурси во Република Северна Македонија и споредба на македонската реалност со реалноста во другите транзициски и развиени земји. Огромното значење на човечките ресурси за успехот на компаниите е повеќе од потврдено. Денес, кога македонската економија се соочува со високи стапки на невработеност, потребен е интензивен развој на овој сектор за да се спроведе успешна селекција на кадри. Истражувањето, чии резултати ја отсликуваат образовната и старосната структура на секторот човечки ресурси, неговата позиција во организацијата и неговите специфични одговорности, покажа дека овој сектор во големите компании кај нас сè уште се соочува со синдромите на „маргинализација“ и „подреденост“. “. „. Во две од трите големи компании во земјава, секторите за човечки ресурси немаат сопствен буџет, со што се намалуваат можностите за самостојно и навремено дејствување според потребите на вработените. Позитивен податок е што речиси сите компании инвестираат во надградба вработените во овој сектор, односно ги испраќаат на обука во оваа област Просечниот индикатор за човечки ресурси покажува дека бројот на вработени во секторите за човечки ресурси во големите компании е доволен.

Од анализата на 23 земји ширум светот на Brewster et al. (2007), идентификувани се неколку хипотези кои се позитивно потврдени. Прво, големите приватни компании имаат релативно помалку вработени во секторите за човечки ресурси отколку помалите компании. Ова главно се должи на ригидната структура и корпоративните регулативи кои не оставаат многу простор за толкување итн. Од друга страна, ова јасно покажува дека во јавниот сектор бројот на вработени во човечки ресурси расте најмногу од политички причини.

Понатаму, бројот на сектори за човечки ресурси зависи од индустрискиот сектор во кој работи компанијата. Пример за тоа е Силиконската долина во САД, каде што, иако е населена со големи приватни компании, одделите за човечки ресурси постојано растат поради конкурентноста на индустријата и потребата од чести иновации во управувањето со вработените. Во секој случај, треба да се запомни дека цената на напредокот секогаш ја плаќаат вработените и затоа треба да се инвестира во развој и унапредување на човечките ресурси, но секако, сето тоа во догледно време.

РЕФЕРЕНЦИ

Adams, E. M., & Frauenheim, E. (2020). *Reinventing masculinity : the liberating power of compassion and connection*. Berrett-Koehler Publishers.

Brewster, C., Croucher, R., Wood, G., & Brookes, M. (2007). Collective and individual voice: convergence in Europe? *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(7), 1246–1262.

Flabbi, L. (2010). GENDER DISCRIMINATION ESTIMATION IN A SEARCH MODEL WITH MATCHING AND BARGAINING*. *International Economic Review*, *51*(3), 745–783. https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2010.00600.x

Jing, Z., Hou, Q., Zhang, Y., & Zhao, Y. (2022). The Relationship between Female Leadership Traits and Employee Innovation Performance—The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Sustainability*, *14*(11), 6739. https://doi.org/10.3390/su14116739

Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2007). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Wadsworth.

Khan, J. A., Raman, A. M., Sambamoorthy, N., & Prashanth, K. C. (2023). *Research Methodology (Methods, Approaches And Techniques)*. SAN International Scientific Publications. https://doi.org/10.59646/rmmethods/040

Peters-Hawkins, A., & Wilson, M. S. (2022). *Women in Educational Administration*. https://doi.org/10.4324/9781138609877-ree212-1

Sergent, K., & Stajkovic, A. D. (2020). Women's leadership is associated with fewer deaths during the COVID-19 crisis: Quantitative and qualitative analyses of United States governors. *Journal of Applied Psychology*, *105*(8), 771–783. https://doi.org/10.1037/apl0000577

Xiang, H., & Halynska, A. (2020). STRENGTHENING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND IMPROVING THE ENTERPRISE COMPETITIVENESS. *Market Infrastructure*, *48*. https://doi.org/10.32843/infrastruct48-16