

Jovyk Tetyana, Maslova Yuliya, Zukow Walery. Порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка = Comparative characteristics of gender-sensitive management of women and men. Journal of Education, Health and Sport. 2016;6(6):11-22. eISSN 2391-8306. DOI <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.53957>
<http://ojs.ukw.edu.pl/index.php/johs/article/view/3543>

The journal has had 7 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. Part B item 755 (23.12.2015).
755 Journal of Education, Health and Sport eISSN 2391-8306 7

© The Author (s) 2016;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Poland

Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

The authors declare that there is no conflict of interests regarding the publication of this paper.

Received: 05.05.2016. Revised 25.05.2016. Accepted: 25.05.2016.

Порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка

Comparative characteristics of gender-sensitive management of women and men

Йовик Тетяна Олександрівна

Jovyk Tetyana Oleksandrivna

Національний університет «Острозька академія»

National University „Ostrog Academy”

Маслова Юлія Петрівна

Maslova Yuliya Petrivna

Національний університет «Острозька академія»

National University „Ostrog Academy”

Zukow Walery

Zukow Walery

UMK w Toruniu

UMK in Torun

У статті розглянуто та проаналізовано гендерні особливості управлінської діяльності жінки та чоловіка, подано порівняльну характеристику цих особливостей.

Ключові слова: гендер, гендерний менеджмент, стать, управлінська діяльність.

In the article considered the features of gender management of women and men and provided comparative description of these features.

Key words: gender, gender management, gender, management activity.

Постановка наукової проблеми. Жінки – це найбільша соціальна спільнота, яка упродовж двадцяти століть розглядалась як берегиня домашнього вогнища і лише зараз, у ХХІ ст., з розвитком ринкових відносин, роль жінки дещо змінилась і почала набувати більш стрімкого характеру в професійній сфері. Економічні процеси значно пом'якшили консервативні установки про жіночу ділову активність, проте стереотипи і досі залишаються в межах патріархальної культури у всіх країнах світу, відрізняється лише ступінь стереотипізації. У суспільстві, як і раніше, управлінська діяльність – це прерогатива чоловіків, відповідно така думка ускладнює процес самореалізації та адаптації жінок і тягне за собою кризу соціально-економічних відносин. Проте, оскільки суспільство орієнтується

на принципі демократичного управління, на фоні цього розвивається сфера послуг, і відповідно, разом із нею модель ділових відносин, що відповідає особливостям веденню бізнесу жінкою.

За останні декілька років менеджмент набуває інноваційного характеру, при цьому орієнтуючись на людину безпосередньо та на соціо-технічні фактори, що відображається на популярності жіночого стилю керівництва. Немає жодних сумнівів в тому, що жіночий стиль управлінської діяльності відрізняється від чоловічого, проте це не означає, що він не є конкурентоспроможним. Такий стиль є не звичним для нашого суспільства, проте є цілком прийнятним в країнах з вищим рівнем економічного та соціально розвитку. Кількість жінок-керівників невпинно зростає, спостерігається активне завойовування жінками керівних посад в сфері бізнесу, і все частіше жінки з'яляються в політичній сфері. Стрімке зростання активного жіночого проникнення в бізнесову сферу й пояснює необхідність детального розгляду особливостей жіночої та чоловічої управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед вчених, хто займався дослідженням в даній галузі є Ш. Берн [2], Н. Власенко [3], Л. Виноградова [3], А. Чирикова [13], Т. Бендас [1], Ю.Маслова [12, 13] та ін.

Тема є широко дослідженою, проте виникають певні суперечності чи справді жіночий та чоловічий стилі управління відрізняються, і якщо так, то яким чином. Відповідно, саме тому, тема гендерних особливостей управління є актуальною і потребує подальшого наукового дослідження.

Об'єктом дослідження є особливості управлінської діяльності жінки та чоловіка.

Мета статті та постановка завдань. Метою даного дослідження є порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка. *Завданнями* дослідження є такі:

охарактеризувати стилі управління жінки та чоловіка; визначити спільні та відмінні риси.

Виклад основного матеріалу дослідження. У професійній сфері, жінки на перший план виносять соціально-психологічний аспект, тоді як у чоловіків – професійно-діяльнісний. Якщо порівняти стиль управління жінки та чоловіка в одній професійній сфері, то особливим є ставлення до тієї чи іншої діяльності. Порівнюючи жіночий та чоловічий стиль управління, варто зазначити, що жінка, часто є більш успішним керівником, ніж чоловік. Результатом успішної, жіночої форми управлінської діяльності є стабільні умови праці для працівників, що створюються в установі, які відповідають суспільним нормам.

Визначальним моментом організаційного процесу є вибір стилю керівництва. Стиль керівництва – це звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих, спрямована на спонукання підлеглих до досягнення поставленої мети [6].

Виділяють наступні стилі управління:

- ✓ Авторитарний;
- ✓ Ліберальний;
- ✓ Демократичний.

У плануванні власної кар'єри жінки більш орієнтовані на поточне положення справ, при цьому менш беручи до уваги перспективу розвитку. Якщо порівняти стилі управління в загальному, то першим, що стає очевидним є те, що жінка будує стратегію на винагороді, тоді як чоловік на методах примусу. Який із цих стилів є більш або менш успішним стверджувати складно, оскільки виникають різні моменти, а певної сталої системи за якою необхідно діяти в тій чи іншій ситуації немає [7].

Проте, як зазначають дослідники, найкращим є комбінація стилів управління, оскільки саме комбінований стиль управління дає можливість

скомбінувати кращі якості з різних стилів, що в результаті формує ефективну стратегію управління.

Цікавим є те, що жінки вважають головним завданням – трансформацію особистих цілей підлеглих на підприємстві і відповідно у процесі досягнення мети частіше покладаються на інтуїцію, здатність знаходити спільну мову і звичайно витривалість. Для жінки особливістю є те, що вона повинна кожного дня доводити своє право на лідерство на відміну від чоловіків. Чоловіки частіше опираються на власний авторитет, і в жодному разі «не діляться» власною владою, що є характерним для жінок-керівників. Чоловіки є більш прагматичними та не намагаються побудувати довірливі, теплі стосунки як серед підлеглих, так і між керівником та підлеглими, не шукають способу надання моральної підтримки і заохочень в будь-якому їх прояві [8].

Успішність жінки-керівника часто, багато в чому залежить від наявності у неї наставника. Жінки не так часто мають можливість давати накази, координувати хід справ в тій чи іншій професійній сфері і відповідно, часто відбувається перекладання управлінських функцій на наставника, зазвичай – чоловіка, що в результаті може призвести до сексуального потягу один до одного [5].

Дослідження показали, що на противагу чоловікам, жінки довше знаходяться в періоді учнівства і продовжують відноситись до категорії «новачок» аж до досягнення ними середнього віку [11].

В оцінці власної праці жінка в істотній мірі орієнтована на похвалу або негативну оцінку з боку інших учасників діяльності. Не менш важливою у порівнянні з оцінкою професійної компетентності для жінок є оцінка їх особистих якостей, у тому числі фізичних достоїнств і недоліків. Для чоловіків визначальною стає оцінка їхньої професійної діяльності [8].

Прагнення до професійного успіху у жінок носить суперечливий характер, що отримав назву «конфлікту боязні успіху». Професійний успіх

часто викликає у жінок тривогу, сумніви у власній жіночності і здатності реалізовувати традиційно фемінні ролі матері і дружини. Культурні традиції, як правило, посилюють цю тривогу, формуючи взаємовиключний вибір жінки стосовно роботі і сім'ї. Відсутність зовнішнього тиску в традиційно

жіночих професіях призводить до різкого зниження страху успіху[5].

Для більш наочного представлення спільних та відмінних рис управління чоловіка та жінки, відобразимо ці дані в таб. 1. [4].

Таб. 1. Порівняння управлінських якостей чоловіків та жінок

Управлінські якості	Характеристика управлінських якостей
	Жінки
Мотиви трудової діяльності	Сприймають кар'єру як особисте зростання, а можливість самореалізації
Стиль керівництва	Характерна демократичність
Увага до сфери міжособистісних відносин	Більша увага приділяється «здоровій атмосфері в колективі
Емоційність на робочому місці	Емоційні

Відстоюванню лідерських позицій у сфері бізнесу заважають деякі психологічні характеристики жінок, а саме:

- ✓ конфлікт «родина, дім, кохання» та «незалежність, кар'єрний ріст, лідерство». Іноді спостерігається, що жінки піддаються емоціям у такому протистоянні, відбувається це тому, що жінкам доводиться поєднувати керівну посаду на роботі та виконавчу вдома.

- ✓ жінкам притаманно отримувати визнання та підтримку, гідну оцінку своїм зусиллям зі сторони оточуючого середовища, при цьому вони забувають про абсурдність таких сподівань.
- ✓ жінка-лідер завжди діє самостійно, не покладаючись на допомогу ближніх, тому діє в теперішньому часі, без інтерпретації у майбутнє, що з часом може спричинити певні конфлікти. Чоловіки заради досягнення поставленої мети зазвичай об'єднуються в команду, сподіваючись, що лідер потягне їх за собою [2].

Забезпечення реальної рівності прав жінок та чоловіків на ринку праці є важливою проблемою на світовому рівні, незважаючи на ряд державних програм. Необхідно сприяти активізації законодавчої діяльності. Потрібно сприяти активізації законодавчої діяльності, системно працювати над гендерними стереотипами викорінюючи їх із суспільного життя, оскільки вони істотно впливають на «гендерну піраміду влади»; поширенню інформації щодо прав і процедур; формуванню гендерно-спрямованих цінностей в професійній сфері. Необхідним є пропагування гендерного підходу так, щоб він став природнім способом міркування.

Висновки.

Структура сучасного суспільства й досі побудована на патріархальних засадах, високооплачуваною та престижною роботою, як правило займаються чоловіки. Статистика свідчить, що за однакову роботу, виконану чоловіком і виконану жінкою, другі отримують менше.

Доступ до професійної сфери для жінок, поки що носить кількісний характер і найчастіше не призводить до необхідних якісних зрушень. Йдеться не лише про завойовування статусних позицій в сфері управління, а й про суттєву зміну самого його характеру. Жінки отримують подвійне навантаження, оскільки у той час як займаються управлінською діяльністю, у той же час і домашнім господарством.

Очевидним є те, що стилі управління жінки та чоловіка різняться. Варто зазначити, що при виборі стилю управління і жінки, і чоловіки демонструють досить різні ділові стратегічні моделі, і в основному спираються вони не на статево-рольові особливості, а на вимоги ефективності.

Жінки частіше схильні до використання демократичного стилю керівництва, ніж чоловіки. Жінки більш орієнтовані на групу, вони характеризуються вмінням знаходити спільну мову, умінням спілкуватися, делегувати повноваження. Жінка-лідер вміє мотивувати підлеглих, формувати професійну самоповагу. Чоловік-керівник частіше використовує авторитарну стратегію, що характеризується опорою на владу, директивністю та контролем.

При зіставленні даних, отриманих при аналізі ефективності керівництва, який здійснюється жінкою та чоловіком, дає можливість стверджувати, що при порівнянні успішності, чоловік більш «ефективний» при постановці цілей організації із параметру людських якостей. Жінка ж більш «ефективна» при формування мотиваційної програми для персоналу, комунікації – жінки з більшою користю використовують знання та потенціал працівників для аналізу альтернатив. Що стосується контролю, то тут і чоловіки і жінки реалізують його однаково успішно.

Розглянуті особливості поведінки жінки-керівника, дозволяють спростувати традиційне уявлення про обмежені можливості ефективності жінки-керівника і, в цілому, думку про меншу ефективність «м'якого» жіночого менеджменту в порівнянні з «жорсткою» чоловічою моделлю управління. Аналіз управлінських ситуацій свідчить, що жінка здатна на жорсткі управлінські технології, але в «м'якій пластиці». Жінки-лідери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей.

Список використаних джерел та літератури

1. Бендас Т.В. «Гендерная психология» [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pada-read.com/?book=4430&pg=3> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
2. Берн Ш. «Гендерная психология» [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://psymania.info/gend/bern/sekreti.php> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
3. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачова І.В. «Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків» [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=702 – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
4. Вплив гендерної політики на ефективність управлінської діяльності організації [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://confcontact.com/2015_04_25/2/2_golej_shamanska.html – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
5. Гендерні особливості менеджменту [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68527.doc.htm – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
6. Гендерні особливості стилів керівництва [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76889> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
7. Голей Ю. М., Шаманська О. Є., Собко Ю. І. «Гендерні особливості стилю керівництва чоловіків і жінок в організації» [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrbukva.net/print:page,1,59809-Gendernye-osobennosti-stilya-rukovodstva-muzhchin-i-zhenshin-v-organizacii.html> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.

8. Гончарук Г. «Жінка в управління та бізнесі. Реалії і перспективи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forum2002.fem.org.ua/dopovid.htm> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
9. Комаров Є.І. Гендерний менеджмент/Є.І. Комаров// Управління персоналом. - 2001. - № 11-12. - С. 49-53.
10. Лазорко О. «Гендерні особливості менеджерів промислових підприємств» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=43&c=879> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
11. Лисенко Ю.В., Ровенська В.В. «Особливості чоловічого та жіночого стилю управління» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/mened/4444-osoblivosti-cholovichogo-ta-zhinochogo-stilyu-upravlinnya.html> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.
12. Маслова Ю. П. Моделі гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні (на матеріалах друкованих ЗМІ) / Ю. П. Маслова // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. – Кам'янець-Подільський : Аксіома. – Вип. 20. – С. 425–436.
13. Маслова Ю. П. Репрезентація образів сучасного чоловіка у друкованих ЗМІ: гендерний аспект / Ю. П. Маслова // Наукові записки. Серія "Філологічна" - Острого : Видавництво НаУ "Острозька академія", 2010. - Вип. 16. - С. 190-196.
14. Чирикова Алла. Жінчина во главе фирмы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.owl.ru/library/016a.htm> – Назва з екрану.– Дата доступу: 20.05.2016.

Spysok vykorystanyx dzherel ta literatury

References in transliteration

1. Bendas T.V. «Hendernaya psixolohyya» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://www.padaread.com/?book=4430&pg=3> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
2. Bern Sh. «Hendernaya psixolohyya» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://psymania.info/gend/bern/sekreti.php> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
3. Vlasenko N.S., Vynohradova L.D., Kalachova I.V. «Henderna statystyka dlya monitorynhu dosyahnennya rivnosti zhinok i cholovikiv» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=702 – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
4. Vplyv hendernoyi polityky na efektyvnist" upravlins"koyi diyal"nosti orhanizatsiyi [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: http://confcontact.com/2015_04_25/2/2_golej_shamanska.html – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
5. Henderni osoblyvosti menedzhmentu [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68527.doc.htm – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
6. Henderni osoblyvosti styliv kerivnyctva [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76889> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
7. Holej Yu. M., Shamans"ka O. Ye., Sobko Yu. I. «Henderni osoblyvosti stylu kerivnyctva cholovikiv i zhinok v orhanizatsiyi» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://ukrbukva.net/print:page,1,59809-Gendernye-osobennosti-stilya-rukovodstva-muzhchin-i-zhenshin-v-organizacii.html> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
8. Honcharuk H. «Zhinka v upravlinnya ta biznesi. Realiyi i perspektyvy» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://forum2002.fem.org.ua/dopovid.htm> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
9. Komarov Ye.I. Hendernyj menedzhment/Ye.I. Komarov// Upravlinnya personalom. - 2001. - № 11-12. - S. 49-53.
10. Lazorko O. «Henderni osoblyvosti menedzheriv promyslovyx pidpryyemstv» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=43&c=879> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.
11. Lysenko Yu.V., Rovens"ka V.V. «Osoblyvosti cholovichoho ta zhinochoho stylu upravlinnya» [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu:

<http://www.ukr.vipreshebnik.ru/mened/4444-osoblivosti-cholovichogo-ta-zhinochogo-stilyu-upravlinnya.html> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.

12. Maslova Yu. P. Modeli hendernoyi identychnosti zhinky v suchasnij Ukrayini (na materialax drukovanyx ZMI) / Yu. P. Maslova // Zbirnyk naukovyx prac" Kam'yanec"-Podil's'koho nacional'noho universytetu im. Ivana Ohiyenka. – Kam'yanec"-Podil's'kyj : Aksioma. – Vyp. 20. – S. 425–436.

13. Maslova Yu. P. Rerezentaciya obraziv suchasnoho cholovika u drukovanyx ZMI: hendernyj aspekt / Yu. P. Maslova // Naukovi zapysky. Seriya "Filolohichna" - Ostroh : Vydavnytvo NaU "Ostroz"ka akademiya", 2010. - Vyp. 16. - S. 190-196.

14. Chyrykova Alla. Zhenshhyna vo hlave fyrmy [Электронный ресурс]. – Rezhym dostupu: <http://www.owl.ru/library/016a.htm> – Nazva z ekranu.– Data dostupu: 20.05.2016.