The journal has had 5 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. § 8. 2) and § 12. 1. 2) 22.02.2019.

© The Authors 2021;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Nicolaus Copernicus University in Torun, 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 Share alike.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/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: 25.11.2021. Revised: 25.11.2021. Accepted: 04.12.2021.

Аксьонова Олександра, Маслова Юлія

Національний університет «Острозька академія»

СТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІНСЬКИЙ СФЕРІ

Анотація. В статті розглянуто поняття гендеру та гендерного менеджменту. Виокремлені основні аспекти гендерного менеджменту в управлінській сфері. Розглянута специфіка управління чоловіків-керівників та жінок-керівників.

Ключові слова: гендер, гендерна політика, гендерний підхід, гендерний менеджмент, управління.

Establishment of gender management in the management sphere

Aksonova Oleksandra, Maslova Yuliia

National University of Ostroh Academy

Abstract. The concept of gender and gender management is considered in the article. The main aspects of gender management in the management sphere are singled out. The specifics of management of men-leaders and women-leaders are considered.

Key words: gender, gender policy, gender approach, gender management, governance.

Постановка проблеми. На сьогодні в Україні досить поширеною є думка, що на рівні вищої ланки особистість жінки викликає підвищену увагу і сприймається критично, ніж особистість чоловіка. Так, у практиці сучасного менеджменту гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої та жіночої психіки та характерних рис інтелекту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За останні десятиліття активним дослідженням гендеру в цілому та гендерним менеджментом активно займалися: Т. Голованова [5], Т. Дороніна [10], Е. Бондарчук [1], Т. Кікінежді [3], О. Вороніна [2, 3], Г. Рубін [25] та багато інших.

Мета статті. Метою статті є проведення аналізу стосовно питання гендерного менеджменту у сфері управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «гендер» виник у Великій Британії та в перекладі з англійської мови означає «рід». Першопочатково дана лексема використовувалася для позначення граматичного роду в лінгвістиці (чоловічого, жіночого, середнього), а після запропонованого відокремилася до значення соціального і культурного феномена.

Сучасний процес трансформації індустріального суспільства та період наукових відкриттів посилив проблематику гендеру. Починаючи з 1990-х років, лексемою «гендер» апелюють вітчизняні вчені у політичному та правовому аналізі проблем рівності соціальних статей.

Початок та розвиток гендерних досліджень в Україні припадає на кінець ХХ ст. Це був період переходу до технологій, що базуються на інтелектуальній власності, а не на матеріальній складовій. Теорія гендеру на рубежі ХХ та ХХІ століття в Україні розробляла стартовий компонент у контексті жіночих рухів,

використовуючи світові наукові досягнення у цьому напрямі. Відмінністю було лише те, що вітчизняна парадигма гендеру концентрувала увагу не суто на про проблем у суспільстві, а лише на відносинах чоловіків і жінок.

Відповідно до «Online dictionary»: Gender – це певна сукупність поведінкових норм, властивих чоловікам та жінкам, соціальна модель індивіда, що визначає його місце у суспільстві [28]. На сьогодні, багато дослідників не можуть дійти до якогось уніфікованого визначення поняття гендер і тому диференціюють його неоднозначно.

Суть гендерної теорії полягає у тому, що соціальні відносини між статями не обґрунтовуються лише їхніми біологічними особливостями. На різних етапах історичного розвитку та в різних соціальних умовах ролі чоловіків та жінок визначалися настільки своєрідно, що пояснити їх лише фізіологічними особливостями було неможливо. Інакше кажучи: розрізненість у соціальних ролях значно ширше, ніж фізіологічні відмінності. Таким чином, чоловічі та жіночі ролі в суспільстві конструюються та визначаються соціально.

Теорія гендеру ставила в центр проблеми не самих жінок, а стосунки між статями. Міжстатевий поділ праці, базисом якого є розподіл функцій між чоловіками та жінками у відтворенні людського роду, нав'язують специфічні для чоловіків та жінок види діяльності та соціальні функції. Закріплення відмінностей між статями є основною функцією гендерної культури.

Продуктування професійних знань актуалізує необхідність дослідження гендерних компонентів у сфері управління та менеджменту. Адже особистість керівника традиційно вивчалася без урахування його статі, оскільки лідерська роль вважалася виключно чоловічою прерогативою. Гендерні відносини пронизують всі структури життєдіяльності суспільства, культуру, суспільний устрій, державні інститути, методи прийняття рішень. Вони накладають сильний відбиток на звичаї, мистецтво і навіть на виробництво. Незважаючи на державні програми та певні зрушення у сфері управління, важливою проблемою

все ще залишається забезпечення реальної рівності прав, можливостей жінок та чоловіків на ринку праці. Так, гендерні аспекти в жіночому лідерстві генерують нові методи та підходи для вивчення поведінки особистості, характеристик індивіда та стилів мислення в управлінні підлеглими [8].

Гендерний менеджмент – це відносно молодий напрям у менеджменті, що займається аналізом відмінностей у середовищі чоловіків і жінок та причини їх виникнення, а також вивчає роль жінок в управлінні. Одним із найбільш вагомих аспектів у гендерному менеджменті є неядерний підхід, який, у свою чергу, є методологічною основою досліджень у суспільних науках, що орієнтована на втілення ідеї рівності людей незалежно від їхньої статевої приналежності [27]. Говорячи про гендерний менеджмент зазвичай розуміють відносини чоловіків і жінок як керівників та підлеглих у системі управління. Інноваційна тенденція в менеджменті, що з'явилася, враховує кілька напрямків: гендерне лідерство, чоловічий і жіночий стилі керівництва, облік гендерних стереотипів і т.д. [17].

Розвиток гендерної теорії в менеджменті поступово призводить до усвідомлення того, що розглядати будь-яку проблему без урахування гендерної теорії не дає нам змоги побачити повну картину.

На сьогодні, усі гендерні теорії у сфері управління можна віднести до одного з трьох напрямків:

- Домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого представлені чоловіки, жінки виступають виключно у символічній ролі;
- Чоловіки-лідери сприймаються краще, особливо там, де домінують консервативні погляди на місце жінки в суспільстві;
- Суспільство пред'являє більш суворі вимоги до жінок-лідерів домінування лідерської позиції гендерним фактором.

Концепції та теорії такої позиції говорять про те, що перше місце займає становище людини в офіційній структурі, посаду, яку він обіймає, а не стать жінки та чоловіки відрізняються лідерською ефективністю тільки при використанні різного стилю керівництва, рівноцінності гендерного фактора та лідерської позиції.

Щоб досягти успіху в управлінні та у суспільстві в цілому, жінки-лідери мають відповідати гендерним стереотипам. Відповідно до стереотипів, ця роль – маскулінна, і в даному аспекті жінки-лідери відчують конфлікт між гендерною та лідерською ролями [16].

Якщо нижчих і середніх ланках частка жінок на апараті управління є значимою і це викликає подив, то представництво жінок вищому рівні (англ. – top) управління вкрай незначно. Дуже характерним для громадської думки є те, що на рівні вищої ланки особистість жінки викликає підвищену увагу і сприймається критично, ніж особистість чоловіка. Так, у практиці сучасного менеджменту гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до управління колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої та жіночої психіки та характерних рис інтелекту.

Аналіз змін, що відбуваються у сучасному менеджменті, показує, що співвідношення кількості чоловіків та жінок на управлінських посадах стрімко змінюється. Все більше жінок виявляється залученими до підприємництва.

Активна інтеграція жіночої та чоловічої моделей поведінки у бізнесі формує причини вивчення гендерних особливостей поведінки особистості управлінської діяльності. Різні публікації, присвячені питанням гендерного менеджменту, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками та жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте виявляють ситуаційну специфіку його проявів – в одних ситуаціях та ролях більш ефективні чоловіки, в інших – жінки.

Враховуючи гендерні особливості, можна виділити деякі відмінності в управлінській діяльності (табл.1):

Таблиця 1 – Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтування на проблеми	Перспективна	Поточна
Потреба в емоційних стимулах	Понижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чутливість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Переважаючий тип мислення	Совесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Ставлення до інших	Прямолінійне	Гнучке
Дія словесного заохочення	Розслаблююче	Збуджуюче

Розглянуті особливості поведінки жінки-менеджера дозволяють спростувати традиційне уявлення про обмежені можливості ефективності жінки-управлінця та в цілому думка про меншу ефективність «м'якого»

жіночого менеджменту порівняно з «жорсткою», ефективною чоловічою моделлю управління.

Аналіз управлінських ситуацій свідчить і про те, що жінка здатна на жорсткі управлінські технології, але в м'якій пластиці. Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис та якостей [9].

Жінки-керівники демонструють, у порівнянні із чоловіками, високий рейтинг серед підлеглих. Вони проявляють себе як заповзятливі, сильні, гнучкі, стабільні та неймовірно працездатні індивіди. Поряд із викладеними психологічними особливостями жінок менеджерів особливе значення, на наш погляд, мають фактори, що становлять об'єктивне підґрунтя для розширення участі жінок в управлінні, а це високий освітній потенціал та демографічно – соціальна ситуація в країні: по – перше, виявлені фактори є ще одним із доказів управлінського потенціалу, який демонструють жінки у менеджменті; по – друге, можна стверджувати, що відстоюванню жіночих лідерських позицій у сфері управління заважають і індивідуально – психологічні характеристики:

- конфлікт «родина, дім, кохання» та «незалежність, кар'єрне зростання, лідерство». Іноді у такому протиставленні жінки наслідують систему особистісних емоцій, оскільки їм доводиться поєднувати керівну посаду на роботі та виконавчу – вдома;

- жінки прагнуть отримати більше визнання, підтримку та гідну оцінку своїх зусиль з боку довкілля, забуваючи про абсурдність таких надій;

- Жінка – лідер завжди одна, вона вирішує проблеми в даний час, без уваги до того, що це спричинить майбутнє. Чоловіки заради мети об'єднуються в команду, сподіваючись, що лідер, менеджер чи управлінець вестиме їх за собою [6].

Традиційний погляд полягає в тому, що жінки обирають керівництво, що свого роду є більш орієнтованим на відносини у колективі, та, взагалі, у загальному, оскільки є більш емоційними. Чоловіки, у свою чергу, більш характеризуються цілеспрямованістю та наполегливістю, бо по природі своїй більш орієнтовані на виконання задач. Якщо порівнювати чоловічий та жіночий стилі управління, то, варто зауважити, що чоловічий стиль управління є більш дієвим при вирішенні простих завдань або в структурованих ситуаціях, жіночий стиль управління більш ефективний при роботі в рутинних умовах.

Аналіз гендерних відмінностей при прийнятті управлінських рішень показав, що жінки-керівники частіше приймають обережні, виважені рішення, спираючись на ситуативне управління. Чоловіки, у свою чергу, більш впевнені в собі, послідовні і наполегливі в досягненні цілей, схильні до самоаналізу і незалежності. Відповідно до аналізу проведених досліджень варто зауважити, що чоловіки-керівники найчастіше обирають агресивний стиль керівництва, вважаючи, що якщо керівник за такими критеріями як професіоналізм, досвід, компетентність, винахідливість, відповідальність, готовність до ризику і швидкість у прийнятті рішень, у певній мірі перевершує своїх підлеглих, а вони у свою чергу повинні виконувати його розпорядження. Жінкам більш притаманне соціальне партнерство. У ситуаціях, що вимагають покарання підлеглого жінки досить часто вдаються до заходів морального та психічного впливу, а не до адміністративних заходів.

Чоловіки, зазвичай, використовують лідерство в стилі угоди, представляючи робочі відносини як серію обмінів — угод з підлеглими у вигляді нагороди за добре виконані доручення або, навпаки, покарання. Їх методи в цілому спрямовані на перебудову сфери правил і норм. Жінки ж, найчастіше, практикують в лідерстві розвиток взаємодії, що ініціює підлеглих інтегрувати особисті та колективні інтереси. Вони пов'язують свою владу більше з особистісними характеристиками, ніж з формальним статусом.

Проаналізувавши дане питання, варто зауважити, що жінки все більше починають займати управлінські посади завдяки своїм особливим якостям. Найбільш ефективною їх діяльністю в управлінні буде на середніх рівнях керівництва, адже деякі їхні психологічні особливості не дозволяють їм ефективно управляти роботою всього підприємства. Тому на вищих рівнях керівництва повинні бути чоловіки, а на середніх – допускається жіночих підлогу. Об'єднання їх різних стилів в управлінні дозволить підприємству отримувати найбільший дохід.

Висновки подальшого дослідження і перспективи. Гендер досі залишається досить суперечливим феноменом у сучасній політиці управління. Гендерний стиль в управлінні може відрізнятися від звичайного стилю і бути раціональнішим і ефективнішим. Інноваційний напрямок у менеджменті, такий як гендерне лідерство, може сприяти аналізу індивідуальних лідерських якостей, дозволити створити керований колектив за принципом паритетності, проте гендерний менеджмент та гендерне лідерство – два різні співвідношення в управлінні та організаційній структурі незалежно від її функціональності та напрямку.

Гендер є важливим інструментом соціально-психологічного аналізу культури, потужним інструментом боротьби з дискримінацією та гендерними стереотипами. Гендерні проблеми – це насамперед проблеми соціальні, тобто проблеми як жінок, а й чоловіків – проблеми всього суспільства.

References

1. Bondarchuk O.I. Socially – psychological foundations of personal development of heads of secondary educational institutions in professional activity. / Monograph. – K.: Science. World, 2008. – 318 c.

2. Voronina O.A. Glossary on Gender Theory. Gender.ru. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.gender.ru/russian/glossary/index.shtml#H0438> (date of access: 12.12.2018).
3. Voronina O. Universalism and relativism of culture in the design of the gender system. / Gender Pedagogy: Teaching the posyb. – Sumy: Univ. Kn., 2006. – 10 – 21 c.
4. Govorun T., Kikineji O. Gender ideology in educational process // Education and management. – 2006. – № 4. – c. 56 – 68.
5. Golovanova T.P. Gender competence in the context of professional pedagogical culture of future social pedagogues. Virtkafedra.ucoz.ua. [Elektronnyi resurs]. URL: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp3/profteh/ golovanova.pdf (retrieved 10/20/2018).
6. Honcharuk G. Woman in Management and Business. Realities and prospects. Forum2002. [Electric resource]. URL: <http://forum2002.fem.org.ua/dopovid.htm> (date chosen: 27.11.2018).
7. Hrytsyak N. Gender policy formation in Ukraine: problems of theory, methodology, practice. / monogr. – K.: View – naDU, 2004. – 384 c.
8. Deputies E.Y. Issues of studying consumer behavior in the context of innovations in retail // Trade and Economic Journal. – 2017. – Volume 4. – № 3. – p. 141 – 150. – doi: 10.18334/tezh.4.3.38447

9. Dzhumabekov K.U. Innovative technologies of training in the formation of creative personalities // Voprosy innovativnoi ekogo ekogo ekolya. – 2016. - Volume 6. – № 1. – P. 49 – 72. – doi: 10.18334/vinec.6.1.35352
10. Doronina T.O. Theory and practice of gender education and education of pupils in educational institutions of Ukraine (II half of XX - early XXI century). / author. Dis... e – ra ped. Sciences : 13.00.01 – General Pedagogy and History of Pedagogy. – Zaporizhia: National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine; Institute of Higher Education, 2012. – 36 c.
11. Zhelezneva R.G. The Influence of Gender Stereotypes on the Process of Self-Identification of a Modern Woman // Znanie. Understanding. Ability. 2009. № 1. S. 93 – 97.
12. Y.V. I.V. Gender approach in educational process and its specifics in higher educational institutions // Philosophical and methodological problems of law. – 2012. – № 1(3). – c. 51 – 63.
13. Kikinezhdi O.M. Innovative approaches to the formation of gender culture in students // Psychologist - pedagogical principles of professional formation of the personality of a practical psychologist and social teacher in higher school: zb. Mater. All-ukrainian. Sciences. – practice. Conf. Ternopil, 2003. – c. 128 – 135.
14. Kletsina I.S. Psychology of Gender Relations: Theory and Practice. - St. Petersburg: Aletheia. – 2004 c.
15. Con I. Sex and Gender. Notes on terms. Gender Center. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.gendermed.ru/public/36-gender.html>. (retrieved 15.12.2018).

16. Round O. Gender Aspect Management: Women Executives. Istok.ucoz.ua. [Electric resource]. URL: http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16 (date of the year: 12.12.2018).
17. Naydenko I.S., Zadorozhnaya E.K., Kuizheva S.K. Economics - mathematical methods in an individualized assessment of human capital of the university // Creative Economics. – 2017. – Volume 11. – № 4. – p. 479 – 488. – doi: 10.18334/ce.11.4.37739
18. Nezhynska O.O. Psychological conditions for the formation of gender competence of the heads of comprehensive educational institutions. / author. Dis. ... Kand. psychol. Sciences : 19.00.07. – Kyiv, 2011. – 20 c.
19. Velvet S.M. Gender roles and stereotypes. / Basics of gender theory. – K.: K.I.S., 2004. – 157 – 181 c.
20. Melnyk T.M. Gender as a science and academic discipline. / Fundamentals of Gender Theory : Teaching. the posyb. / per edit. V.P. Ageyeva. – K.: K.I.S., 2004. – 10 – 30 c.
21. Moskalenko V.V. Social psychology. – K. : Training Center. Lit., 2008. – 688 c.
22. Pampokha L.O. Gender stereotypes of role-playing dispositions of a woman – head // Theoretical and applied problems of psychology. – 2005. – № 1(9). – c. 119 – 125.

23. Pologikh A.A. Gender differences in management and leadership // Leadership and management. – 2016. - Volume 3. – № 2. – p. 73 – 86. – doi: 10.18334/lim.3.2.35170.
24. Romanova V.G. Features of sexual socialization of adolescents. / dis. ... Kand. psychol. Sciences : Special. 19.00.05 "Social psychology, psychology of social work". – K.: APS of Ukraine, In – t psychology them. G. S. Kostyuk, 2002. – 189 c.
25. Rubin G. Exchanging Women: Notes on the "Political Economy" of Gender. / A Textbook of Feminist Texts. Translations / ed. by E. Zdravomyslova, A.
26. Vartanova M.L. Innovative technologies in the improvement of management of industrial enterprises // Economic relations. – 2016. - Volume 6. – № 4. – P. 93 – 108. – doi: 10.18334/eo.6.4.37532
27. Tkachuk M.G. Gender Psychology. / teaching the posyb. – K.:Akademvydav, 2011. – 248 c.
28. What is gender. What the?. [Elektronnyi resurs]. URL: http://chtotakoe.info/articles/gender_261.html (date of access: 17.12.2018).