

## **ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Вінницький національний технічний університет

### **Анотація**

*У статті розглянуто проблему особливості управління персоналом організації в залежності від статі працівників. Проведене дослідження ґрунтується на вивченні особливостей вибору життєвих цінностей чоловіками та жінками.*

**Ключові слова:** гендерні відносини, ділова сфера, кар'єра, стиль управління персоналом.

### **Abstract**

*This paper considers the problem of plant personnel management features depending on the sex workers. The basis of the employee's assigned position in life, including the system of values of the individual.*

**Keywords:** gender relations, business scope, career, style personnel management.

### **Вступ**

Ситуація в сучасній системі управлінні зображує те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві спостерігається низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відтворення і в управлінській діяльності. Саме тому існує необхідність звернути увагу на гендерний аспект культури управління. Дослідженням різних аспектів проблеми гендерних відмінностей в управлінні персоналом займалися такі вчені: В. Успенська, А. Тьом-кіна, А. Посадська, Н. Римашевська, Г. Сілласте, Є. Здравомислова, С. де Бовуар і П. Вебб.

### **Результати дослідження**

Умова формування управлінської культури визначається рівнем соціального розвитку, системою суспільних відносин, рівнем духовної культури, знаннями, а також обставинами, що характеризують об'єкт управління та суспільство в цілому. Одним із параметрів культури управління є «маскулінізація-фемінізація», який зображує мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення цілі чи виконання певних завдань.

Орган управління характеризується за ознакою відмінностей чоловічої та жіночої ролі в організації. Однак, саме гендерному аспекту в управлінській культурі відводиться недостатня увага, хоча термін «гендер» усе активніше використовується в наш час.

За результатами проведеного дослідження «Перешкоди для жінок на державній службі» були виділені основні проблеми, що негативно впливають на кар'єру жінок. В першу чергу – це вплив традиційного оточення на робочому місці [1].

На думку дослідників, традиційна чоловіча управлінська культура створила три основних перешкоди для досягнення рівності між чоловіками та жінками:

- жінок прагнуть бачити залежними, запобігливими, скромними виконавицями своїх обов'язків, тоді як чоловікам радять бути незалежними, здатними до конкуренції, спрямованими на дію;
- для обрання на управлінську посаду жінкам потрібно спочатку продемонструвати свою реальну компетентність та кваліфікованість, тоді як чоловікам достатньо проявити лише потенційні здібності;
- існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, що жінки не прагнуть до кар'єрного зростання, не бажаючи ставити свої сімейні відносини та цінності під загрозу [2].

Вплив громадського жіночого руху, широке висвітлення жіночого питання в засобах масової інформації, поглиблене вивчення гендерної проблематики поступово змінюють погляд на статус жінок в організаційній системі підприємства.

Управління персоналом в організації має враховувати гендерний аспект та ґрунтуватися на культурі спілкування в організаціях, заохоченні до роботи працівників обох статей, залучення потенціалу всіх співробітників, їх умінь та можливостей, що означає повагу до кожного із них.

Мотивація до трудової діяльності жінки має певні відмінності порівняно з чоловіками. Наприклад, якщо у жінки є відчуття соціальної захищеності, щаслива в шлюбі, родині, то вона надає меншого значення своїм відносинам з колегами і, як правило, не прагне до лідерства на підприємстві. Проте, вона може прагнути ствердження самостійного статусу в цілях самоактуалізації та підтвердження особистої «повноцінності». Життя чоловіка наповнене різними питаннями, які безпосередньо пов'язані з кар'єрою та роботою, він високо цінує позародинні відносини, наприклад, спілкування в колі колег або друзів. Також, позиція жінки може змінюватися, якщо вона самотня або працює через матеріальну необхідність.[2].

В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює міжособистісна сфера відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш емоційно реагує на психологічно-моральний клімат в колективі, спирається на технологію «знаків уваги»: проявляє симпатію, чуйність в розумінні душевного стану та морально-етичних колізій.

У психології менеджменту було сформовано декілька точок зору на причини гендерних упереджень:

- люди в організаціях пред'являють до лідерів різної статі різні вимоги, і щодо жінок ці вимоги є вищими;
- існують гендерні стереотипи в менеджменті, які пов'язані з малочисельністю в управлінському середовищі жінки, вона є більш помітною, її характеристики перебільшуються;
- психоаналітичний підхід до жіночого лідерства оцінює його як прояв жіночої ураженості та заздрості до чоловіка, прагнення подолати комплекс неповноцінності [3].

В управлінській діяльності гендерні аспекти охоплюють різні підходи до керівництва колективом та особливостей міжособистісних відносин, з урахуванням чоловічої та жіночої психіки, і характерних рис інтелекту. Різні дослідження щодо порівняння ділових та психологічних якостей жінки і чоловіка показали, що по ряду досліджуваних параметрів є певні відмінності. Разом з тим, в серйозних наукових експериментах не знайшли підтвердження теорії щодо відмінності в розумових можливостях, здібностях до навчання, якостях характеру та темпераменту у представників обох статей. У результаті були сформовані обґрунтовані висновки, що жінки володіють якостями, які визначають їх високі сприятливі можливості для ефективної управлінської діяльності (табл. 1).

Таблиця 1 - Гендерні відмінності в управлінській діяльності\*

<i>Характеристики</i>	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>
спосіб подолання перешкод	інтелект, сила	хитрість, спритність
орієнтованість на проблеми	перспективна	поточна
основа прийняття рішень	розсудливість	чуттєвість
характер	закритий	відкритий
відношення до зовнішнього світу	реалістичне	ідеалізоване

поведінка	стримана	емоційна
об'єкт уваги	зміст	форма
орієнтованість	ділова	особиста
ставлення до інших	прямолінійне	гнучке
дія словесного заохочення	розслаблююча	збудлива

\*узагальнено за даними [4]

Можна стверджувати, що, по суті, гендерні відмінності свідомо поступаються індивідуальним. У ході численних досліджень було з'ясувано, що у чоловіків і жінок набагато більше схожих рис, ніж відмінних. Більше того, багато хто з дійсно існуючих відмінностей піддаються зміні в ході навчання, при зміні життєвого укладу та соціальних очікувань. У міру розвитку суспільства традиційна картина починає розмиватися, але прихована дискримінація жінок [4].

### Висновки

Отже, система сучасного суспільства й досі побудована на патріархальних засадах, високооплачувану та престижну роботу, як правило, отримують чоловіки. Статистика свідчить, що за однакову роботу, виконану чоловіком та 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 місць в сфері управління, а й про значну зміну його характеру. Жінки отримують подвійне навантаження, так як займаються не лише управлінською діяльністю, а й домашнім господарством.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авдулова Т. П. Гендерні аспекти управлінської діяльності / Т.П. Авдулова. – Центр дистанційної освіти «Елітаріум», 2010 (інтернет ресурс. Режим доступу: [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru)).
2. Бурганова Л. А. Теорія управління: навчальний посібник / Л.А. Бурганова. – М.: Инфра-М, 2009. – 153 с.
3. Бендас Т. В. Гендерная психология: учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
4. Гендерна психологія. 2-е вид. / Под ред. Клецина І.С. – СПб.: Пітер, 2009. – 496 с.

*Діана Олександрівна Гладка* – студентка групи МОФ-146, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [hladka1997@mail.ru](mailto:hladka1997@mail.ru)

Науковий керівник: *Самофалова Марія Олександрівна* – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

*Diana O. Hladka* – Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: [hladka1997@mail.ru](mailto:hladka1997@mail.ru)

Supervisor: *Samofalov Maria O.* – PhD, assistant professor of management and simulation in economy, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, e-mail: [marijaromashka@mail.ru](mailto:marijaromashka@mail.ru)