

революційно, орієнтуючись на розвиток людства та його світогляд, актуальні проблеми людства. Але найголовніше те, що людина, тобто працівник, створює основу організації, її основну рушійну силу. Менеджер повинен добре усвідомлювати, що всі його дії, спрямовані на зміну типу або структури організації, стикаються з певними умовами, звичками, правилами та процедурами, характерними для співробітників організації. Тому застарілу структуру важко зруйнувати не лише технологічно, але і, переважно, психологічно.

### **Література:**

1. Друкер П. Менеджмент у ХХІ столітті: навчальний посібник. М.: Вільямс, 2001. 272 с.
2. Дубініна Я.П. Основи кадрового менеджменту. URL: [http://semestr.com.ua/book\\_102.html](http://semestr.com.ua/book_102.html). (дата доступу: 23.09.2021).
3. Лели Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства. Електронний інституціональний депозитарій Приазовського державного технічного університету. URL: <http://eir.pstu.edu/>. (дата доступу: 23.09.2021).
4. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія. Харківська національна академія міського господарства. Харків : ХНАМГ, 2012. 215 с.

**Бурковська Анна Іванівна**

*асистент кафедри менеджменту та маркетингу*

**Запорожченко Ксенія Юріївна**

*здобувач вищої освіти 3 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»*

*Миколаївський національний аграрний університет*

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ**

(Менеджмент)

## **АНАЛІЗ ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖІНОК ДО УПРАВЛІННЯ**

На початку ХХІ століття формуються нові тенденції у розумінні питань

лідерства. Однією з них є врахування гендерного фактору та, як наслідок, поява нової наукової сфери – гендерної психології лідерства. [1].

У нашому суспільстві управління людьми як і раніше вважається перевагою чоловіків. В останні роки менеджмент став новаторським, що пояснює популярність унікального жіночого стилю керівництва. Жінки представляють велику соціальну спільноту, що відрізняється багаторольовими функціями та особливим соціальним статусом.

У наш час особлива увага приділяється максимально ефективній взаємодії керівника з підлеглими. Оскільки стилі лідерства чоловіків і жінок в організації мають свої відмінності, що впливають на ефективність управління, необхідно додатково вивчити особливості роботи жінки-менеджера [2]. Процес самореалізації та адаптації жінок, у зв'язку з існуючою думкою, є набагато складнішим і тягне за собою кризу соціально-економічних відносин. У нашому суспільстві існує ряд об'єктивних умов, що сприяють різноманітності жіночих ролей, а саме - розвиток жіночого менеджменту і формування інституту управлінського лідерства. Неухильно зростає кількість жінок-менеджерів серед керівників, топ-менеджерів і директорів малих, середніх і великих підприємств. Однак проблема гендерної нерівності та дискримінації по відношенню до жінок-лідерів існує і вимагає глибокого вивчення.

Так, за останні три роки кількість суб'єктів господарювання значно зросла. Водночас гендерна структура менеджменту в Україні за ці роки кардинально не змінилася: 40,48% керівників складають жінки, 59,52% - чоловіки.

Частка жінок-лідерів за останні роки зросла лише на 0,5 в.п., головним чином через збільшення кількості індивідуальних підприємців. У приватному секторі розрив дещо більший, ніж у країні в цілому. За даними дослідження, 69,55% керівних посад у юридичних особах займають чоловіки, 30,45% керівників юридичних осіб - жінки. Серед лідерів ФОП 53,40% - чоловіки, а 46,6% - жінки. Частка жінок та чоловіків однакова у міських та сільських

поселеннях, але є помітні відмінності у розмірах міст та селищ міського типу: чим більше місто, тим менше активних жінок. У невеликих містах (від 15 до 70 тисяч населення) частка жінок - підприємців становить 50,7%. Чоловіки переважають на керівних посадах у переважній більшості галузей економіки. Жінок - лідерів більше лише в освіті, охороні здоров'я, державному управлінні та соціальному страхуванні, зокрема, 73% лідерів та 72% індивідуальних підприємців в освіті – жінки [3]. (рис. 1).



**Рис. 1.** Кількість жінок та чоловіків на менеджерських посадах та серед власників бізнесу в Україні

\*Джерело: взято з сайту delo.ua

Таким чином, різноманітність факторів ризику, з якими доводиться стикатися жінці на керівній посаді, можна інтерпретувати по-різному, але ясно одне - найголовніше - чи є у жінки необхідний потенціал для блокування цих факторів ризику. Це дозволяє зробити важливий висновок: тиск стереотипів, про які пишуть багато вітчизняних і західних експертів, поступово зменшується і змінюється в динамічних групах населення в моделях поведінки, які дозволяють їм вижити в нестабільній економіці. Сила гендерних стереотипів знижується під тиском економічних обставин. Цей факт забезпечує

перспективу притоку жінок в приватне підприємництво і поступове завоювання в ньому лідируючих позицій. Велика психологічна ефективність типів лідерства, що демонструються жінками в порівнянні з чоловіками, і психологічна гнучкість, дозволяє не тільки розпочати власну справу, але і залишитися в ній, незважаючи на агресивність навколишнього середовища.

### **Література:**

1. Гендерна асиметрія у сучасному міжнародному менеджменті. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2020/58.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2020/58.pdf) (дата звернення: 05.10.2021).
2. Особливості чоловічого та жіночого стилю управління. URL: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/mened/4444-osoblivosti-cholovichogo-ta-zhinochogo-stilyu-upravlinnya.html> (дата звернення: 06.10.2021).
3. Жінки займають 41% керівних посад в Україні. URL: <https://suspilne.media/120141-zinki-zajmaut-41-kerivnih-posad-v-ukraini/> (дата звернення: 06.10.2021).

**Бурковська Анна Іванівна**

*асистент кафедри менеджменту та маркетингу*

**Калошин Нікіта Олегович**

*здобувач вищої освіти 4 курсу, спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»*

*Миколаївський національний аграрний університет*

**ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ**

*(Управління трудовими ресурсами)*

### **ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Задача оцінки ефективності праці є досить важливим питанням, оскільки саме достатньо обґрунтована оцінка ефективності праці дозволяє в подальшому оцінити ефективність прийнятих рішень з управління персоналом, в тому числі й рішень щодо вибору систем мотивації та стимулювання персоналу.