

**СТАМАТ ВІКТОРІЯ**, к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту та маркетингу,

**КИР'ЯНОВА КАТЕРИНА**, здобувач вищої освіти,

*Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧОГО ТА ЧОЛОВІЧОГО СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ**

Тема психологічних особливостей жіночого та чоловічого стилів управління залишається важливою і актуальною, оскільки вона впливає на багато аспектів нашого суспільства, включаючи бізнес, політику, соціальну сферу і культуру загалом. Дослідження в цій області допоможуть розвивати більш прогресивні та рівноправні методи управління, що відповідають потребам сучасного світу.

Стиль управління – це система дій менеджера, яка спрямована на працівників і служить для досягнення бізнес-цілей. Основна мета, яку вони мають, — підвищення результативності управлінців. Можливо розділити стилі керівництва на три категорії: авторитарний (влада зосереджена до рук однієї людини), демократичний (керує група), ліберальний (влада кожного або анархічний стиль).

При авторитарному стилі керівництва менеджер сам повністю визначає методи та напрями роботи. Спілкування у колективі офіційне, думка співробітників не грає вирішальної ролі. Однією з особливостей такого підходу є високий рівень контролю підлеглих.

У демократичному стилі переважає колегіальність, вказівки керівника часто ґрунтуються на думці підлеглих. Обов'язки децентралізовані.

За ліберального стилю управління менеджер усувається від процесу керівництва колективом, часто виступаючи посередником для співробітників. Він лише дає їм дані та інструменти для роботи.

Сьогодні суспільство все частіше орієнтується на принципи демократичного управління, адже довгий час існували, а по деколи ще існують, стереотипи, що управління та керівництво це справа чоловіків. З часом консервативні погляди змінюються та впроваджуються нові тенденції. На це впливає низка причин, а саме: розвиток моделей ділових відносин, жіночого менеджменту, становлення інституту лідерства тощо [1].

Чоловічому стилю управління властиві велика структурованість, передбачуваність та визначеність. Чоловіки частіше орієнтуються на завдання та результат, розраховують, планують.

Чоловіки можуть бути більш віршувальними у прийнятті рішень і більш розташованими до ієрархічних структур та до авторитарного керівництва. Вони зосереджені на завданнях та результаті.

Вони менш схильні до змін, насилу відмовляються від своєї точки зору, менш емоційні і не довіряють інтуїції та почуттям. За усталеними соціокультурними стереотипами їм властиво домінувати, бути суворішими,



вимогливішими, змагатися і не поступатися.

Чоловіки зазвичай є прихильниками певної однієї моделі менеджменту і не комбінують її з технологіями іншого типу, дотримуючись однієї стратегії в поведінці [2].

Чоловіки-керівники більш наполегливіші у проведенні своєї лінії, швидше впадають у люті, яскравіше виявляючи агресію та непоступливість. Вони тримають більшу дистанцію з підлеглими, ніж керівники-жінки. Вірять у себе і свої досягнення більше, і менше потребують схвалення своїх дій.

Психологічні особливості жіночого і чоловічого стилів управління відрізняються в різних аспектах, включаючи підходи до співробітництва, способи комунікації та прийняття рішень. Жіночий стиль управління може бути більш спрямованим на командну роботу, співчуття і сприяння розвитку співробітників, в той час як чоловічий стиль може включати більшу акцентуацію на результати, інструментальність і ієрархічну організацію.

Жіночий стиль управління відзначається декількома основними рисами. По-перше, виявляють вищий рівень емоційної інтелігентності, що дозволяє їм краще розуміти емоції та потреби всього колективу. Вони більш налаштовані до співпраці вирішення проблем за допомоги діалогу та компромісів. Жіночий стиль управління часто спрямовано на підтримку та розвиток співробітників. Жінки більше орієнтуються на людей, які виконуватимуть завдання. Їм властиво працювати над вибудовуванням стосунків та творчим процесом. Жінкам-керівникам властиве прагнення розвитку, самопізнання, набуття нових навичок. Часто жінок більше серед учасників навчання: семінарів, тренінгів, особливо тренінгів з особистісного зростання.

Жінка-керівник найчастіше демонструє доброзичливий стиль керівництва: намагається більше довіряти думці підлеглих, вибудовувати командні відносини, створювати творчу атмосферу. Вона вміє бути дипломатичною, великодушною. Схильна досягати результату через вибудовування стосунків. Жінка, навіть на керівній посаді, чекатиме на схвалення з боку інших керівників, власників або сторонніх консультантів [3,5].

Жінки, як правило, підкреслюють соціальні цінності, які пропагують добробут інших більшою мірою, ніж чоловіки [4].

Проте, важливо зауважити, що ці стилі не обов'язково характеризують кожен жінку чи чоловіка. На справді, у реальності є багато керівників, що виявляють суміш таких характеристик або мають особливі стилі управління. Зокрема, ефективне керівництво вимагає гнучкості та розумінню потреб підлеглих.

Ефективність управління визначається не якимись індивідуально-психологічними особливостями, належністю до певного гендера, а усвідомленням сильних та слабких сторін свого «Я», умінням ефективно використовувати достоїнства та мінімізувати негативний вплив, який чиниться недоліками, причому це стосується як чоловіків, так і жінок. Успішні моделі управління властиві тим менеджерам, які незалежно від власної статі мають



психологічний репертуар ділової поведінки і чоловіків, і жінок одночасно. Це означає, що і чоловіки, і жінки мають практично рівні психологічні можливості для управління підприємством, і характеристики статі практично не виступають обмежувачами для ефективного менеджменту.

Отже, слід зауважити, що у сучасному світі розуміння психологічних особливостей жіночого та чоловічого стилів управління є важливим фактором для розвитку різних видів діяльності. Здатність до управління різноманітними стилями, а також підтримка рівних можливостей в організації є важливим чинником для досягнення успіху в управлінні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ясніцька Ольга, Москаленко Ольга Психологічні особливості жіночого стилю керівництва. *Організаційні, правові та психолого-педагогічні аспекти реалізації професійної мобільності студентів в період війни: реалії та перспективи*: матеріали Міжнародної студентської науково-практичної конференції (Національний університет «Львівська політехніка»), м. Львів, 23 листопада 2022 року/за ред. ТМ Горохівської, ЮМ Козловського, ОМ Ієвлева, ЛВ Дольнікової; за заг. ред. ОМ Ієвлева. Львів, 2022. 163с.
2. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. Інфраструктура ринку. 2017. №3. URL : [http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/3\\_2017\\_ukr/29.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf) (дата звернення 16.10.2023)
3. Чоловічий та жіночий стилі управління URL: <https://uprav.ua/blog/muzhskoy-i-zhenskiy-stil-upravleniya/> (дата звернення 16.10.2023)
4. Hoyt, Crystal L. and Simon, Stephanie (2017) Social-psychological approaches to women and leadership theory. URL : <https://core.ac.uk/download/pdf/232785141.pdf> (дата звернення 16.10.2023)
5. Dopaam, Resume, Thomas J. Freeman, Taloot Parsons (2021) Leadership Models. URL : <https://www.semanticscholar.org/paper/Leadership-Models-Resume-Freeman/3098cab7c0228ca6b5e0d63303f887508834237e> (дата звернення 16.10.2023)

