

ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Стамат Вікторія Михайлівна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна
ORCID: 0000-0001-5789-4023

Кирило Юлія Іванівна

здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Миколаївський національний аграрний
університет, м. Миколаїв, Україна

Інтернет-адреса публікації на сайті:

<https://www.economy-confer.com.ua/full-article/5728/>

Активне поєднання жіночих і чоловічих моделей поведінки створює умови та формує усвідомлену потребу у вивченні гендерних особливостей поведінки особистості в лідерстві та організаційно-методичних аспектів управління залежно від статі керівника [1].

Гендерні стереотипи та упередження, що існують у суспільстві, можуть суттєво впливати на процеси управління, комунікацію та прийняття рішень в організаціях. Тому важливою складовою підвищення ефективності управлінських процесів є вивчення гендерної чутливості, що дозволяє розуміти та враховувати різницю у стилях лідерства чоловіків і жінок. Це сприяє створенню більш гармонійного робочого середовища, де поважаються різноманітність думок і підходів, незалежно від статі.

Гендерна рівність в управлінні бізнесом є надзвичайно високою в сучасному світі, особливо в умовах зростаючої соціальної відповідальності компаній та глобальних змін у трудовому ринку. Гендерні стереотипи, сформовані традиційною чоловічою управлінською культурою, продовжували ще довгий час впливати на можливості жінок у кар'єрному зростанні та участі в керівних структурах.

В Україні гендерна політика та підходи до управління бізнесом стали важливою частиною стратегії розвитку та соціальної відповідальності. Країна продовжує вдосконалювати законодавство щодо гендерної рівності та підтримує ініціативи, спрямовані на інтеграцію рівних прав та можливостей у бізнес-середовище. Багато українських підприємств активно впроваджують гендерні стратегії, щоб забезпечити рівні можливості для чоловіків і жінок на робочому місці.

У сучасному світі лідерами стають як чоловіки, так й жінки. Зараз важко викликати почуття здивування в оточуючих від того, що жінка є керівником підприємства, фірми, компанії, організації, ніж це було 10-15 років тому назад. У психології управління виділяють певні особливості щодо розрізнення керівників залежно від чоловічої та жіночої статі. Жінка-лідер, жінка-керівник

руйнує деякі спрощені уявлення у суспільстві щодо неї, а це призводить до суттєвих змін у їх сприйнятті чоловіками [2].

Можна з впевненістю стверджувати, що співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах швидко змінюється, і все більше жінок залучаються до підприємницької діяльності. Водночас, чоловіки й жінки по-різному підходять до тієї ж професійної діяльності: для перших кар'єра частіше є символом престижу, тоді як для других вона є засобом самореалізації.

Порівнюючи ділові та психологічні риси чоловіків і жінок, можна виділити певні відмінності в їхніх управлінських стилях. Жінки в деяких випадках мають особливі переваги для успішного виконання управлінських обов'язків. Якщо чоловіки-керівники зазвичай застосовують агресивніші методи управління, концентруючи владу в своїх руках і підкорюючи колектив, то жінки більше орієнтовані на соціальне партнерство, розвиток професійних здібностей та підвищення самооцінки працівників, розподіляючи повноваження. Цікаво, що жінки вважають основним завданням трансформацію особистих цілей підлеглих на підприємстві. У процесі досягнення мети вони частіше покладаються на інтуїцію, здатність знаходити спільну мову та витривалість. Жінки щодня доводять своє право на лідерство, на відміну від чоловіків. Чоловіки частіше спираються на власний авторитет і не схильні ділитися владою, що є характерним для жінок-керівників. Вони більш прагматичні та не намагаються будувати довірливі, теплі стосунки з підлеглими, а також не шукають способів надання моральної підтримки та заохочень [3]. Психологія управління жінок і чоловіків має низку відмінностей, обумовлених як біологічними, так і соціальними факторами. Чоловіки й жінки зазвичай демонструють різні стилі лідерства, що відображають їхні підходи до вирішення проблем, прийняття рішень та взаємодії з командою. Розглянемо відмінність психології управління жінок та чоловіків у таблиці 1.

Таблиця 1. Відмінності психології жінок та чоловіків

Категорія	Жінки	Чоловіки
Організаційний підхід	Більш схильні до кооперації, партнерства та врахування потреб команди. Вони приділяють велику увагу процесам, комунікації та гармонії в колективі.	Частіше керуються раціональними аспектами управління, фокусуючись на результатах, структурі та досягненні конкретних цілей.
Лідерство	Жінки частіше демонструють демократичний або трансформаційний стиль управління, залучаючи співробітників до прийняття рішень і намагаючись підвищувати мотивацію через підтримку та визнання їхніх досягнень.	Схильні до авторитарного стилю лідерства, що часто проявляється в прагненні до контролю, прийнятті рішень самостійно та домінуванні в організаційних процесах.

Комунікація	Надають більше уваги емоційній складовій спілкування, відкритості та довірі у взаєминах, що сприяє створенню більш комфортного психологічного клімату в колективі.	У чоловіків спілкування часто орієнтоване на передачу інформації та досягнення ефективності, менше уваги приділяється емоційному аспекту взаємодії.
Управління конфліктами	Схильні до пошуку компромісів та більшого врахування інтересів усіх сторін. Вони орієнтуються на збереження гармонії в колективі та віддають перевагу мирним переговорам.	Можуть підходити до конфліктів більш прямо, часто використовуючи силові методи для їх вирішення. Вони інколи бачать конфлікт як частину конкурентної боротьби за досягнення цілей.
Кар'єрні пріоритети	Схильні до пошуку балансу між роботою та особистим життям. Вони можуть бачити кар'єру не лише як спосіб досягнення статусу, але й як засіб для самореалізації та позитивного впливу на команду.	Більш фокусовані на кар'єрному зростанні, статусі та владі. Для них успіх часто вимірюється досягненням високих позицій та відповідних привілеїв.

Джерело: побудовано авторами з використанням матеріалів [4,5]

Часто жіночий стиль керівництва характеризують, як м'який та гнучкий стиль управління, проте він є не менш ефективним у порівнянні з традиційними моделями керівництва, які зазвичай асоціюються з чоловіками. Жіночий стиль управління часто базується на емпатії, комунікативності, готовності до співпраці та врахуванні емоційних аспектів в управлінні колективом [4, 5]. Це сприяє створенню більш згуртованої та підтримуючої атмосфери в компанії, де працівники можуть почуватися більш залученими та мотивованими. Крім того, жінки-лідери більш схильні до врахування соціальних та екологічних факторів у процесі прийняття рішень, що робить бізнес більш стійким і відповідальним. У той час як чоловічий стиль керівництва часто асоціюється з авторитарністю, рішучістю та акцентом на досягненні результату за короткий термін, жіночий підхід більш орієнтований на довготривалі перспективи та стосунки всередині колективу. Чоловічі моделі управління зазвичай акцентують на ієрархичності та жорсткому контролю, тоді як жінки прагнуть створити горизонтальні структури, що сприяють відкритій комунікації та рівному розподілу відповідальності [5].

Слід зазначити, що ці характеристики не є загальними для всіх керівників обох статей. Проте вони підкреслюють тенденції, які варто враховувати при вивченні гендерних аспектів у бізнес-управлінні. Сучасний бізнес прагне до гендерної рівності та створення умов, за яких різні управлінські стилі можуть гармонійно співіснувати та взаємодоповнюватися.

Список літератури:

1. Bhattacharyya, R. (2018). What gender is, what gender does. *Gender, Place & Culture*, 25(3), 467-469 с.
2. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 140 с.
3. Йовик Т. О., Масолова Ю. П. Жуков В. Порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка. Національний університет «Острозька академія». 2016 р. 12 с.
4. Стамат В. М., Юзик А. А. Гендерні особливості в управлінській діяльності. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: глобалізаційні та євроінтеграційні аспекти: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 16-17 листопада 2022 р.)*. Миколаїв : МНАУ. 2022. С. 114-119. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13033>
5. Стамат В. М., Кир'янова К. В. Психологічні особливості жіночого та чоловічого стилів управління. *Бухгалтерський облік, контроль та аналіз в умовах інституційних змін*. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. 26 жовтня 2023 р., м. Полтава. Полтава : Полтавський державний аграрний університет, 2023. С. 725-727.