

УДК 316.6

DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2023.18.7>

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ В ПОВЕДІНЦІ КЕРІВНИКА: ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧОГО УПРАВЛІННЯ

Лідія Лукович

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, м. Львів, Україна, 79000
e-mail: Luklida@hotmail.com*

Стаття присвячена гендерним відмінностям у стилі та підходах до керівництва між чоловіками та жінками у сучасному середовищі. Наукова робота розглядає роль гендеру у формуванні лідерського потенціалу та аналізує вплив статевої ідентичності на структуру лідерської поведінки. А також фокусується на вивченні психологічних аспектів гендерних відмінностей в керівництві, зокрема, на різниці в стилях комунікації, вирішенні конфліктів і прийнятті рішень. Робота аналізує, як ці різниці можуть впливати на роботу команди та загальну продуктивність.

Дослідження зазначає, що жінки і чоловіки мають різний підхід до управління та лідерства через соціокультурні чинники та психологічні особливості. Було проведено опитування серед респондентів щодо відмінностей в поведінці управління між чоловіками та жінками, та як це впливає на організацію. Були озвучені різні думки, розглянені стереотипи, переваги та недоліки жіночого управління. Результати опитування навели приклади жіночого керівництва, підкреслюючи його особливості та переваги у визначених контекстах. Важливою частиною цієї роботи є розгляд практичних порад і рекомендацій для розвитку жіночого лідерства. А ще висвітлює соціокультурні виклики, які стоять перед жінками в керівництві і можуть ускладнювати їхній успіх.

Головним завданням статті є розуміння особливостей в поведінці керівників та їх значущий вплив на організаційну динаміку. А також, як ці відмінності можуть допомогти розвивати різноманітні та ефективні команди та лідерські структури. Дослідження гендерних відмінностей в управлінні є важливим кроком для досягнення більшого рівня рівності та розвитку кращих стратегій управління в сучасному бізнес-середовищі, спонукаючи до подальших застосувань заходів щодо створення більш рівних умов для усіх керівників.

Ключові слова: гендерні відмінності, управління, лідерство, жіноче управління, жіночий менеджмент, гендерні стереотипи, якості жіночого управління, стереотипи про жінок-керівників, стиль жіночого управління, жіночий лідер.

Актуальність проблеми. На сьогоднішній день співвідношення кількості чоловіків і жінок на управлінських посадах стрімко збільшується. Усе більше жінок стають залученими до підприємництва. Активна інтеграція чоловічої і жіночої моделей поведінки в бізнесі формує передумови для вивчення гендерних особливостей особистості в управлінській діяльності. Дослідження показують, що стереотипи стосовно ролей гендерів можуть впливати на стиль керівництва, комунікацію та прийняття рішень в організаціях. Розуміння цих відмінностей може допомогти створити більш рівноправну та ефективну робочу обстановку. Боротьба зі стереотипами та розвиток навичок міжособистісної комунікації важливі для підтримки рівних можливостей на робочому місці та забезпечення ефективного керівництва незалежно від гендерної приналежності.

Аналіз останніх публікацій на тему дослідження. Гендерні відмінності керівника в управлінні дослідили (К. Білоус, О. Анупрієнко, Л. Пампуха); гендерні аспекти

лідерства (Д. Коваленко та М. Школяр); про концептуальні засади духовного становлення особистості керівника (В. Яцура, А. Хоронжий, Н. Жигайло); про самовизначення особистості в бізнесі (Н. Жигайло); гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок (К. Борщ, М. Ляшко) [1-8].

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі стрімко збільшується кількість жінок, які беруть участь в прийнятті рішень під час ведення бізнесу. В більшості країн кількість жінок-керівників зростає швидше, ніж чоловіків. Жіночий лідер – це жінка, яка займає позицію лідера і виявляє типові для неї якості, підходи та стиль керівництва. Жіночий лідер може виявляти ряд характеристик та рис особистості, таких як емпатія, співробітництво, відкритість до діалогу, а також здатність розвивати та підтримувати свою команду. Важливо зауважити, що жіночий лідер не обов'язково відрізняється від чоловічого лідера за структурою свого керівництва чи професійними досягненнями. Способи та стиль лідерства можуть варіюватися в залежності від особистості, досвіду та контексту.

У зв'язку з цим одна з актуальних проблем у цій сфері організаційно-управлінської діяльності стають гендерні відмінності. Гендерні відмінності – це різниці у соціальних, культурних, поведінкових та рольових аспектах, які визначаються не біологічною статтю (чоловік чи жінка), а соціальними та культурними факторами. Гендерні відмінності виникають через взаємодію між індивідами та їхнім оточенням і формуються на основі стереотипів, ролей, очікувань та цінностей, пов'язаних із статтю. Ці відмінності можуть виявлятися у багатьох аспектах життя, таких як управління, робота, сімейні відносини, соціальна поведінка та інші. Вони можуть мати вплив на можливості та обмеження, які люди зустрічають у суспільстві. Важливо розрізнити між біологічною статтю (чоловік або жінка) і гендером, оскільки останній визначається соціально та культурно і може бути різним для різних культур і епох. Розуміння гендерних відмінностей допомагає виявляти та аналізувати вплив стереотипів і гендерних ролей на життя людей і сприяє створенню більш рівних та інклюзивних суспільств [1; 2; 5].



Гендерні відмінності стають актуальним питанням у сфері організаційно-управлінської діяльності.

Студентам Львівського національного університету імені Івана Франка спеціальності «Менеджмент» та відомим чоловікам і жінкам-управлінцям було запропоновано взяти участь в опитуванні «Гендерні відмінності в поведінці керівника: особливості жіночого управління» та висловити свою думку щодо особливостей жінок-керівників (Таблиця 1).

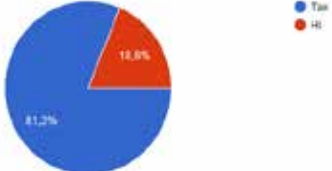
Жіночий стиль управління може мати свої переваги, такі як більша спрямованість на співпрацю, розвиток команди, та сприяння згуртованості. Це може бути особливо важливим у сфер, де емоційний і соціальний інтелект мають велике значення, таких як соціальні служби, освіта, або психологічна допомога. Однак, не можна узагальнювати і стверджувати, що жіночий стиль управління завжди є ефективнішим або підходить для всіх ситуацій. В інших галузях, де потрібна велика рішучість, конкурентоспроможність і стратегічне мислення, інші стилі лідерства можуть бути більш доцільними, незалежно від гендерної приналежності.

Важливо розуміти, що кожна особистість і кожна ситуація унікальні, і ефективний лідер може використовувати різні аспекти різних стилів управління в залежності від конкретного завдання та контексту. Найважливіше – це знайти баланс і використовувати стиль управління, який найкраще відповідає конкретній ситуації та сприяє досягненню поставленої мети. Жінки і чоловіки можуть мати різні стилі управління внаслідок різних життєвих досвідів, особистих характеристик, освіти та багатьох інших факторів. Однак важливо зауважити, що стереотипи і соціокультурні норми можуть впливати на те, як суспільство сприймає стиль управління осіб різних статей.

Таблиця 1

<p>Який Ваш вік? 16 відповідей</p>  <p> ● Менше 18 ● 16-35 ● Більше 35 </p>	<p>-6.3% – менше вісімнадцяти, з такою ж кількістю проголосували, яким більше тридцяти п'яти. Найбільша кількість опитуваних 87.5%- вісімнадцять- тридцять п'ять років.</p>
<p>Чи вважаєте ви, що жіночий стиль управління сприяє більшій ефективності в команді? 11 відповідей</p>  <p> ● Так ● Ні ● Не впевнений(на) </p>	<p>45.5% проголосували за те, що жіночий стиль управління сприяє більшій ефективності в команді та 36.4% були невпевнені. 18.2% опитуваних відповіли – ні.</p>

Таблиця 2

<p>Ви вважаєте, що жінки і чоловіки мають різні стилі управління? 16 відповідей</p>  <p> ● Так ● Ні </p>	<p>81.3% – дали позитивну відповідь, а всього 18.8% на противагу вважають, що стиль управління не відрізняється.</p>
---	--

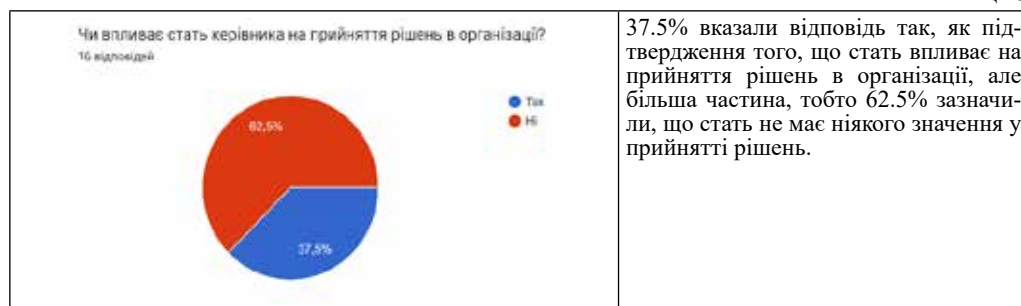
Наукові дослідження показують, що у стосунках між чоловіками і жінками можуть існувати різниці в стилях комунікації та управління, проте це не означає, що всі жінки або всі чоловіки автоматично приділяють пріоритет одному стилю перед іншим. Кожна особа унікальна і може розвивати свій власний стиль управління, який відповідає її потребам і обставинам. Успішні лідери, незалежно від статі, часто володіють різними стилями управління та вміють адаптувати їх до конкретних ситуацій і людей.

Важливо підкреслити, що стиль управління не повинен обмежуватися статевими чи гендерними стереотипами, і кожна особа може розвивати та вдосконалювати свій власний стиль управління відповідно до власних потреб і цінностей.

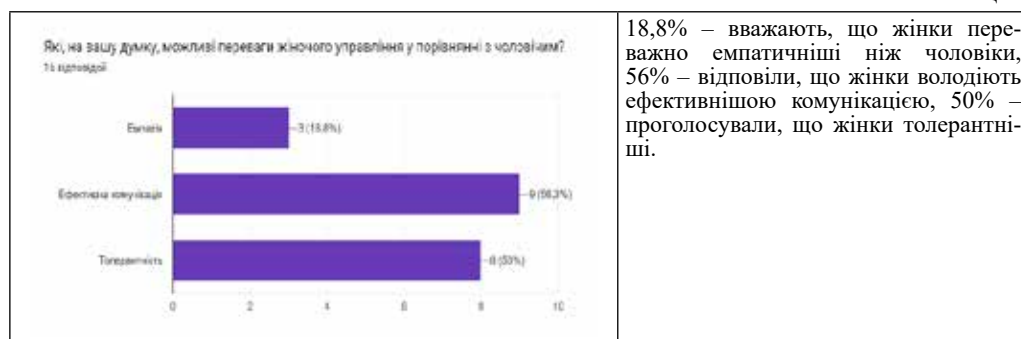
Стать керівника може впливати на прийняття рішень в організації, але вплив цієї статі може бути різним в залежності від контексту, культури компанії, індивідуальних навичок та особистих якостей керівника.

У кінцевому підсумку вплив статі на прийняття рішень в організації є складним і залежить від багатьох чинників. Для досягнення успішних рішень важливо сприяти рівності можливостей і враховувати різноманіття в команді для створення більш об'єктивного та ефективного процесу прийняття рішень.

Таблиця 3



Таблиця 4



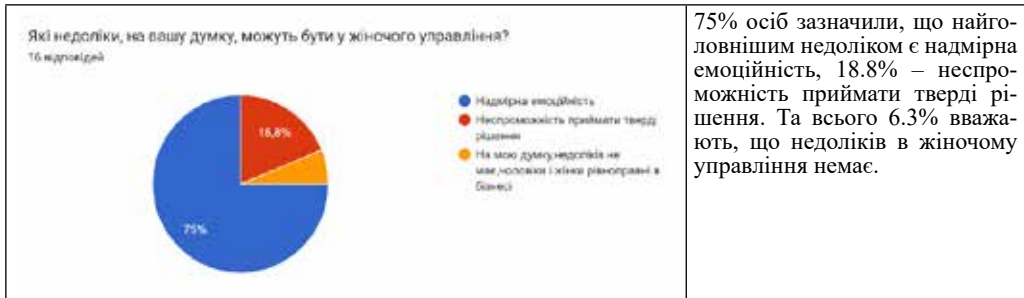
Переваги щодо жіночого та чоловічого управління суттєво відрізняються. Однак існують деякі загальні можливі переваги жіночого управління:

1. В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш чутливо реагує на морально- психологічний клімат в колективі, спирається на технологію «знаків уваги»: проявляє емпатію, чуйність в розумінні душевного стану і морально-етичних колізій. Здійснюючи функцію контролю за діяльністю персоналу, жінка не прагне до жорстких санкцій, а впершу чергу бажає забезпечити необхідні умови для підпорядкованих з метою мінімізації покарань.

2. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється великою гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин, що склалися. Відмова від скарг на неможливість перетворень і пошуку винуватих дає можливість жінці-керівникові успішно діяти в рамках заданих обмежень, наполегливо і послідовно досягати реалізації поставлених цілей. Гнучкість і дипломатичність у поєднанні з наполегливістю дозволяють жінці ефективно будувати взаємини з діловими партнерами, знаходити у них взаєморозуміння і підтримку.

3. Завдяки терплячості діяльність жінки спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат. Така стратегія «маленьких кроків» виправдана в ситуаціях невизначеності і приносить свої плоди в економічних умовах, що склалися в сучасній Україні. Ці ж обставини визначають схильність жінки-керівника до тактичного, а не стратегічного планування, що часто виявляється більш виграшним в сучасній ситуації. [3]

Таблиця 5



Недоліків у жіночому управлінні може бути стільки ж, скільки і в чоловічому. Важливо розуміти, що жінки і чоловіки можуть бути різними в стилі керівництва через культурні, соціальні та індивідуальні різниці. Однак жодне з цих стилів не є абсолютно кращим або гіршим, і обидва можуть мати свої переваги та недоліки. Ось деякі можливі недоліки, які можуть виникнути у жіночому управлінні:

Статеві стереотипи: Суспільні стереотипи можуть призводити до того, що жінки стикаються з опором або несправедливими очікуваннями щодо їх керівництва. Це може включати у себе сумніви щодо їхньої компетентності або примушувати їх відповідати стереотипам про жіночі ролі. Безумовно, відмінності між жінками і чоловіками в лідерських можливостях існують, але вони не виступають чинником, який повністю закриває можливість для жінки лідувати в справі, а лише підтверджують необхідність пошуку жінками тих моделей лідування, які руйнують статоворольові стереотипи, з одного боку, а з іншого, – забезпечують успіх початої справи. У цьому випадку жіноче лідерство вимагає значно більше зусиль порівняно з чоловічим. Його становлення відбувається інколи в достатньо несприятливому середовищі, зумовленому складним набором чинників.[4]

Сприйняття емоційності: Жіноче керівництво часто сприймається як більш емоційне, що може викликати певні уявлення або попередження щодо прийняття важливих рішень.

Труднощі в забезпеченні балансу між роботою та сім'єю: Завдяки соціокультурним очікуванням і традиційним ролям, жінкам часто доводиться керувати більшою відповідальністю вдома, що може вплинути на їхню продуктивність на роботі.

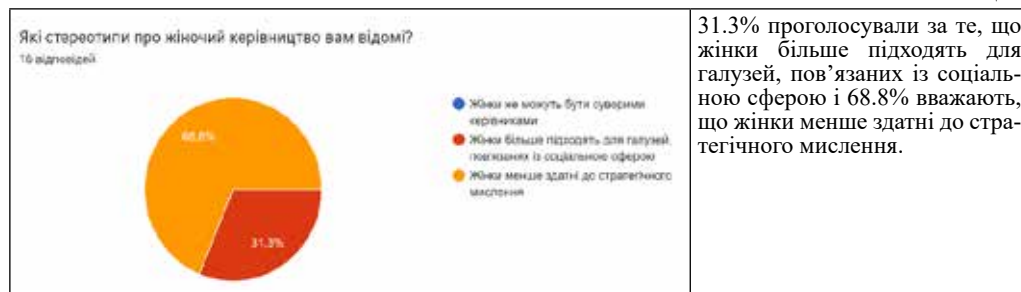
Боротьба за визнання: Жінки можуть зазнавати більшої конкуренції або боротьби за визнання в чоловічому домінуванні галузях. Зазначимо, що ці недоліки не є обов'язковими і не властиві всім жінкам-керівникам. Багато жінок-керівників з успіхом працюють у різних галузях та організаціях і досягають відмінних результатів. Здійснення жіночого керівництва може призвести до більшого розмаїття та інновацій у сферах, де жінки є лідерами.

Гендерні стереотипи впливають на прагнення та самооцінку жінок і зумовлюють упереджену оцінку їхніх дій та можливостей, тим обмежуючи реалізацію їхнього потенціалу. Така психологія є могутнім бар'єром, що перешкоджає доступу жінок до відповідальних керівних посад. Чоловіки приписують свій успіх особистим якостям, тимчасом як жінки – удачі та зусиллям. Жінки частіше приписують свій успіх впливу зовнішніх джерел, а невдачу – внутрішніх, що вносить свій вклад у формування низької самоповаги та запобігання деяким ситуаціям, зорієнтованим на досягнення поставленої мети. [2]

Важливо зазначити, що ці стереотипи є несправедливими та шкідливими. Багато жінок-керівників доводять свою компетентність та відмінність у своїх працях. Суспільство

повинно бути більш відкритим та підтримуючим у відношенні жінок, які бажають обрати кар'єру в керівництві, і визнавати їхні досягнення та здібності.

Таблиця 6



Висновки. Наукові теорії, що стосуються гендерного вивчення керівників, загалом можна віднести до одного з трьох напрямків: 1. Домінування гендерного фактору над лідерською позицією. 2. Домінування лідерської позиції гендерним фактором. 3. Рівноцінність гендерного чинника та лідерської позиції.

Перспективними напрямками вважаються статусна та соціально-рольова теорії гендерних відмінностей лідерів. Немає універсальної теорії, яка б підтвердила всі експериментальні дані. Жінки-керівники досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис та якостей.

Варто зазначити, що особи юнацького віку реального керівника наділяють не лише негативними, але і позитивними характеристиками. Вияв даного явища можна пов'язати з тим, що люди дорослого віку мають більший професійний досвід порівняно з юнаками. Важливо зазначити, що в даному аспекті дослідження між чоловіками та жінками існують не лише відмінності, але і певні схожі ознаки, а саме те, що не лише у жінок та дівчат присутні особистісні характеристики в уявленнях про «ідеального» керівника, але і в юнаків 20-25 років також. Згідно з отриманими результатами дослідження, наша гіпотеза була підтверджена. Проведене дослідження не вичерпує усієї глибини поставленої проблеми. Перспективи подальшої науково-дослідної роботи вбачаємо у розробці просвітницького тренінгу для керівників різних структур.

Список використаної літератури:

1. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник державному управлінні : подолання гендерних стереотипів суспільства : стаття / Київ: ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України, 2009. – 269 с.
2. Білоус К. В. Гендерні особливості в управлінській діяльності менеджера : монографія / Суми: Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка, 2020. – 213 с.
3. Жигайло Н. І. Комукативний менеджмент: навч. посібник / Наталія Жигайло. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 368 с.
4. Жигайло Н. І. Психологія бізнесу та управління : навч. посібник / за ред. проф. Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2019. – 308 с.
5. Коваленко Д. Школяр М. Гендерні аспекти лідерства: стаття / Львів: Національний університет “Львівська Політехніка”, 2020. -188 с.
6. Пампуха Л.О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту : стаття / Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут”, 2008. – 206 с.

7. Чемеринська Д. І. Гендерні відмінності в поведінці керівника : особливості жіночого управління: стаття / Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2021. – 14 с.
8. Яцура В., Хоронжий А., Жигайло Н. І. Психологія керівника : навч. посібник. – Львів, Львівський національний університет імені Івана Франка. 2011. – 256 с.

GENDER DIFFERENCES IN MANAGER'S BEHAVIOR: FEATURES OF FEMALE MANAGEMENT

Lidiya Lukovych

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: Luklida@hotmail.com*

The individual task is dedicated to gender differences in style and approaches to leadership between men and women in today's environment.

The scientific work examines the role of gender in the formation of leadership potential and analyzes the influence of sexual identity on the structure of leadership behavior. It also focuses on the psychological aspects of gender differences in leadership, in particular on differences in communication styles, conflict resolution and decision-making. The work analyzes how these differences can affect team performance and overall performance.

The study notes that women and men have a different approach to management and leadership due to socio-cultural factors and psychological characteristics. So, a survey was conducted among people on the differences in management behavior between men and women, and how this affects the organization. Various opinions were voiced, stereotypes, advantages and disadvantages of female management were considered. The results of the survey gave examples of female leadership, emphasizing its features and advantages in certain contexts. An important part of this work is to consider practical advice and recommendations for developing women's leadership. It also highlights the socio-cultural challenges that women face in leadership and can complicate their success.

The main task of the article is to understand the peculiarities in the behavior of managers and their significant impact on organizational dynamics. And also how these differences can help develop diverse and effective teams and leadership structures. Investigating gender differences in management is an important step towards achieving greater equality and developing better management strategies in today's business environment, prompting further applications of measures to create a more level playing field for all executives.

Key words: gender differences, management, leadership, female management, female management, gender stereotypes, quality of female management, of leadership, stereotypes about women managersstyle of female management, female leader.