

## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Студентка Хом'як Марина*

Не дивлячись на те, що існує світова тенденція до впровадження жінок практично в усі сфери людської діяльності, таке явище як "жінка-керівник" фактично залишається для нас як і раніше незвично новим.

І чоловіки, і жінки мають практично рівні психологічні можливості для управління персоналом. Можна відзначити, що чоловіки і жінки досить істотно по-різному оцінюють свою діяльність як керівника. Чоловіки розглядають її як серію угод з підлеглими: видачу винагороди за вдало виконану роботу, застосування покарання за неадекватне виконання завдання та ін. Чоловіки частіше, ніж жінки, використовують владу, яку дає їм їхнє становище, або формальний авторитет.

Результати порівняння ділових і психологічних якостей жінок і чоловіків, отримані різними дослідниками, показали, що існують певні відмінності в чоловічому і жіночому менеджменті. Зокрема, різняться:

1. Мотиви трудової діяльності: Жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію. Чоловіки ж розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади.

2. Стиль керівництва: Чоловіки частіше використовують командно-адміністративний стиль управління, жінкам-керівникам характерна більша демократичність.

3. Увага до сфери міжособистісних відносин: В управлінні персоналом жінка - керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника - чоловіка.

4. Емоційність на роботі: Жінка емоційніша, що особливо характеризує жіночий стиль управління. У різних ситуаціях реакція жінки - керівника відрізняється від реакції чоловіка: емоційно вона яскравіша і багатша.

Цікавою відмінністю жіночого стилю управління від чоловічого є те, що жінки-керівники більше прихильні до комбінованих стратегій. У порівнянні з чоловіками вони набагато частіше демонструють змішані стратегії, такі як координатор-начальник, координатор-лідер і господар-лідер. Чоловіки, як правило, є прихильниками певної моделі менеджменту, і не змішують її з технологіями іншого типу, дотримуючись однієї стратегії в поведінці. Жінки володіють більшою пластичністю в створенні свого менеджменту і використовують те, що найбільш ефектно, не стаючи послідовними прихильниками одного зі стилів.

Жінки-керівники вважають, що в основі їхнього стилю керівництва лежить перетворення інтересів підлеглих у спільні цілі колективу. Вони

приписують свою владу більшою мірою таким особистісним характеристикам, як підвищена інтуїція, уміння встановлювати особистісні контакти, працездатність, ніж своєму офіційному положенню. Психологічно жінка більшою мірою, ніж чоловік, схильна займатися щоденним доказом свого «права на лідерство». Можливо, саме тому жінки більшою мірою, ніж чоловіки-керівники, стимулюють участь співробітників у спільній справі, охочіше діляться інформацією і владою, заохочують самоствердження співробітників. Саме це, за оцінками жінок-керівників, змушує співробітників відчувати себе частиною організації, брати участь в активному обговоренні наявних проблем і в кінцевому підсумку включатися у спільну роботу з досягнення корпоративних цілей.

Процедура прийняття рішень жінками в основному супроводжується процесом активного обговорення пропонуваніх рішень з підлеглими. Водночас, жінки відрізняються підвищеним бюрократизмом. Звертає на себе увагу те, що чоловіки у разі формування рішень більш орієнтовані на партнерство, ніж жінки, що саме по собі досить парадоксально.

Жінки, на відміну від чоловіків, частіше схильні відмовлятися від привілеїв, що даються службовим становищем. Вони частіше підкреслюють значимість вкладу своїх підлеглих, нерідко применшуючи свою роль. Моральна підтримка підлеглих і їх заохочення - основні характеристики жіночого менеджменту, які допомагають їм досягати намічених цілей.

Порівняльний аналіз чоловічого і жіночого менеджменту дозволяє говорити про те, що жінки-директори не тільки не програють чоловікам як менеджери, але іноді діють успішніше, забезпечуючи більш стабільні умови існування для свого підприємства. Чоловіки більш високо цінують якості, що забезпечують ефективність професійної діяльності та організації взаємодії в колективі; керівники-жінки вище оцінюють морально-етичні якості і якості, що визначають інтерактивну функцію спілкування.

Чоловічий стиль більш ефективний або в структурованих ситуаціях і при простих завданнях, або в ситуаціях з високим ступенем невизначеності, а жіночий стиль дає найбільшу ефективність у рутинних умовах. Фактор статі визначає різну вираженість основних компонентів і типів індивідуального стилю керівництва. Він забезпечує жінкам-керівникам більшу, порівняно з чоловіками, соціально-психологічну ефективність.

В цілому, можна сказати, що характеристики статі не є визначальними для успішного керівника. На думку самих керівників, успішність топ-менеджера визначається набором якостей, серед яких перше місце займають вміння планувати свою роботу, прагнення до постійного самовдосконалення, вміння координувати і контролювати діяльність своїх підлеглих.

*Наук. керівник: асистент Вишницька О.І.*