

законодавства; послідовність; справедливість; рівність та відсутність дискримінації.

#### **Література:**

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Навч. посіб., 8-е изд., стереотип. / Т.Ю. Базаров. – М.: Академия, 2010. – 224 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Навч. посіб. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КноРус, 2010. – 368 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. Видання 2-ге, перероблене. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.
4. Петренко К.В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К.В. Петренко // Формування ринкових відносин – 2010 – №1. – С. 85–88.
5. Щекин Г.В. Стратегическое планирование и кадровая политика на промышленных предприятиях / Г.В. Щекин. – К.: Изд. дом «Корпорация», 2009. – 239 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія

## **ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Мазур Х.В.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Гендерні проблеми в економіці України є досить актуальними. Це обумовлено демографічними чинниками: частка жіночого населення нашої країни в даний час становить біля 55% і, за прогнозами спеціалістів, вона збільшуватиметься в майбутньому.

Особливого значення місце жінки в системі організації та управління набуло у готельному і ресторанному бізнесі, туризмі, оптовій і роздрібній торгівлі, інших сферах обслуговування, де частка жінок в загальному числі працюючих досягає 90%. Оцінка експертами управлінського потенціалу, потенціалу лідерства та можливостей жінок успішно управляти організацією дотепер приводить, як правило, до суперечливих висновків.

Дослідники достатньо обережно оцінюють здатність жінок досягати вищих ієрархій в організації, пояснюючи це, перш за все, небажанням завойовувати ці позиції самими жінками, а також сильно вираженими статеворолевими стереотипами. Жінки, у свою чергу, схильні переоцінювати достоїнства чоловіків і недооцінювати достоїнства інших жінок і самих себе [1–3].

Деякі дослідники відзначають, що у жінок менш розвинене відчуття ідентифікації зі своєю групою, що виражається в особливостях жіночої поведінки.

Останніми роками вважають що краще ділити керівників на керівників за внеском (керівників підрозділів, побудованих на функціональній основі) і керівників підрозділів, орієнтованих на результат. Такі керівники не стільки

ставлять задачі підлеглим, обумовлюючи при цьому їх особистий внесок, скільки націлюють персонал на досягнення результату.

На сьогодні для керівника-чоловіка управління колективом, у складі якого переважають жінки, вимагає врахування істотних особливостей. Вельми характерним для громадської думки є те, що кожна нова поява жінки на рівні вищого керівництва представляється мало не як сенсація. При цьому сама особа жінки викликає підвищену увагу і сприймається більш критично, ніж будь-який чоловік. Справді гірка правда укладена в афоризмі, що в порівнянні з чоловіком жінка повинна бути удвічі краще, щоб досягти удвічі меншого.

Таблиця 1

### Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтація на проблемі	Перспективна	Поточна
Потреба емоційних стимулів	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Відношення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Переважаючий тип мислення	Словесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість та точність	Знижена	Підвищена
Відношення до інших	Прямолінійність	Гнучке
Дія словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

В наукових експериментах не знайшли підтвердження деякі думки про відмінності в розумових можливостях, здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників жінок та чоловіків. В результаті були обґрунтовані висновки, що жінки володіють якостями, які визначають їх вельми сприятливі можливості для ефективною управлінської діяльності. В загальному вигляді вони наведені в табл. 1.

Аналіз даних показує, що по деяких параметрах жінки володіють навіть не «сприятливими можливостями», а явними перевагами для успішного здійснення функцій управління.

Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей. Вони проявляють себе особами яскравими, заповзятливими, сильними, гнучкими, стабільними і неймовірно працездатними. Жінки-менеджери неординарні, прагматичні і упевнені в собі, більш критичні, їм не потрібен жорсткий зовнішній контроль. Крім того, у них більш виразно простежується тенденція до розвитку свого внутрішнього потенціалу і прагнення до досконалості.

Разом з висловленими особовими особливостями жінок-керівників важливе значення, на наш погляд, мають чинники, що становлять об'єктивну основу для розширення участі жінок в управлінні.

Перший чинник цієї основи – високий освітній потенціал.

Іншим значущим чинником є вік. Встановлено, що жінки-керівники знаходяться в найактивнішому віці: 74% – від 30 до 50 років; 14% – старше 50 років; 12% – до 30 років.

Зазначені чинники служать додатковим доказом високого управлінського потенціалу, яким володіють жінки і який може відкрити для України нові можливості економічного розвитку.

Сьогодні нетрадиційні моделі управління сприяють переходу до нової управлінської парадигми, суть якої – відхід від управлінського раціоналізму у бік більшої відвертості і гнучкості по відношенню до постійно змінного зовнішнього середовища. Саме з цією задачею жінки здатні справитися найбільш продуктивно.

Для виявлення особливостей чоловічого й жіночого стилів керівництва на підприємстві є доцільним використовувати метод перехресного досвіду, що дозволить одержати чотири види оцінок.

- чоловіки про якість керівника-жінки;
- чоловіки про якість керівника-чоловіка;
- жінки про якість керівника-жінки;
- жінки про якість керівника-чоловіка.

Така «перехресна інформація», яка багато в чому базується на сприйнятті свого безпосереднього керівника, дозволить одержати необхідні гендерні оцінки та зрозуміти як найбільш ефективно взаємодіяти зі співробітниками.

#### **Література:**

1. Ковалева В.И. Инструменты управления поведением персонала производственной организации / В. И. Ковалева // «Бізнес Інформ»: науковий інформаційний журнал. – 2007. – № 10 (2). – С. 127–131.

2. Ткач В.С. Формування та розвиток управлінського потенціалу малого підприємства / В.С. Ткач // Луганськ, Центр з перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – 2008. – 24 с.

3. Коваль Л.В. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л.В. Коваль. – 2012. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2012\\_722/20.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Menegment/2012_722/20.pdf).

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

## **ЗНАЧЕННЯ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА У МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**Мушкудіані Л.К.**

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

В умовах сьогоденного динамічного розвитку світової економіки однією з ключових проблем є розбудова національних економік на основі соціально-економічних відносин згідно принципів сталого господарювання.