

**Федорець Святослава Борисівна**

студентка групи ПСМ-1-14-2.0д, VI курс, спеціальність «Психологія»

l\_fsb@mail.ru

Науковий керівник

**Сорокіна Олена Анатоліївна**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології Інституту людини Київського Університету імені Бориса Грінченка

o.sorokina@kubg.edu.ua

**ВПЛИВ ГЕНДЕРУ НА ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНАХ  
ЦЕНТРАЛЬНОЇ ВЛАДИ**

**Анотація.** В статті розглянуто особливості управлінських якостей працівників органів центральної влади. Висвітлено результати дослідження особливостей сприймання різногендерних керівників, оцінювання власного стилю управління, а також опрацювання загального рівня розвитку деяких особистісних якостей, які є важливими для осіб, що займають керівні посади. За допомогою методів математичної статистичної обробки перевірено статистичну значущість виявлених відмінностей.

**Ключові слова:** гендер; гендерні стереотипи; державне управління; управлінська діяльність; керівництво; менеджмент.

**Актуальність та доцільність дослідження** зумовлена тим, що в умовах євроінтеграційних процесів та реформування системи державного управління закономірним є підвищення відповідальності кадрових служб за формування висококваліфікованого апарату виконавчої влади. Використання теоретичних напрацювань психології управління дає змогу забезпечити ефективне використання кадрового потенціалу державних органів. Однак, нині, значна частина зусиль сучасних науковців зосереджена довкола проблем добору професійних кадрів, формуванні професійної компетенції та професійно значущих якостей. Водночас, все ще залишається недостатньо вивченим вплив гендерного фактору на особливості управлінської діяльності в умовах державної служби.

**Аналіз останніх публікацій.** Увага дослідників до проблеми гендерних особливостей менеджменту зосереджувалася, на вивченні гендерної психології керівництва (К. Бартол, Т. Бендас, Т. Говорун, Б. Гутек); формуванні та гендерних особливостях іміджу керівника (О. Анупрієнко, І. Кріксунова, Г. Почепцов, А. Цуладзе); гендерних аспектах кадрової політики

(М. Пірен, Т. Василевська, Л. Воронько). Ідея підвищення уваги до жіночої проблематики в державному управлінні знайшла відображення в монографії колективу авторів М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевської, О. Іваницької за загальною редакцією Б. Кравченка. Упровадження гендерних підходів у теорію та практику державного управління викладено у практикумі І. Розпутенка за участю таких науковців, як О. Кулачек, В. Близнюк та ін.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей менеджменту в центральних органах виконавчої влади та вивчення цієї проблеми в світлі гендерних відмінностей.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поняття менеджменту етимологічно походить від англійського дієслова *to manage* (керувати), яке, в свою чергу, утворилось від латинського кореня слова *manus* (рука або кисть) [1, с.716], про що і зазначається в більшості енциклопедичних видань. Водночас, О. Гуторова пише про дещо іншу генезу терміну «менеджмент». На думку вченої, в початковому варіанті перекладу англійське дієслово *to manage* означало «мистецтво об'їжджати коней» [3, с.9], нині поняття менеджмент має ряд значень, які характеризують різні аспекти управлінської діяльності. Приміром, для визначення діяльності з координації роботи людей, на практиці не обмежуються лише поняттям «менеджмент», вживаючи також і такі терміни як «управління», «керування», «адміністрування» тощо [3, с.9-10]. Також, під цією категорією розуміють керування, завідування, організацію, керівництво людьми і виробництвом, що дозволяє виконувати поставлені задачі найбільш гуманним шляхом; також сукупність функцій, спрямованих на ефективне і результативне використання ресурсів для визначених організаційних цілей; навіть систему управління виробництвом, що застосовується з метою підвищення його ефективності й одержання прибутку [4, с.358].

У сучасному світі відмічається стрімке збільшення кількості жінок, які займаються управлінською діяльністю. З переходом України до ринкової

економіки виразно відмітилась таж сама тенденція: нині дедалі більше жінок займають керівні посади в різних організаціях, зростає цей показник і в сфері державного управління. У зв'язку з цим, однією з актуальних проблем в галузі організаційно-управлінської діяльності стають гендерні відмінності, які проявляються в виборі того чи того стилю керівництва, методах взаємодії з підлеглими, способами прийняття управлінських рішень тощо. Гендерні відмінності в керівній діяльності є одним із тих питань, на яке і досі неможна дати єдиної відповіді.

Водночас, відмічається відчутний вплив гендерних стереотипів на проблему вивчення стилів управління, а також загальну специфіку керівної діяльності. В. Хор'яков стверджує, що гендерні стереотипи – це еталони поведінки чоловіків і жінок, які вони наслідують (свідомо чи несвідомо), і на основі яких моделюють тип власних моральних взаємин, характерний для культури суспільства, в якому вони проживають [6, с.9].

У той же час, відмічається деякі особливості стилю діяльності в державному управлінні, який, на відміну від стилю діяльності в інших сферах суспільного життя, базується на державно-владному відношенні і чітко регламентується певними нормами та умовами управлінської процедури [2, с. 68]. Суттєвий вплив на формування стилю керівництва спричиняє наявність певних норм поведінки в середовищі державних службовців, наявність усталених форм взаємовідносин між керівником та підлеглим.

Для визначення впливу гендеру на особливості менеджменту в органах центральної влади нами було охоплено 58 осіб віком від 23 до 59 років із різним службовим положенням, які здійснюють функції державно-адміністративного управління у вищому органі, в системі органів виконавчої влади, а також в сфері економіки та торгівлі України. Було використано ряд діагностичних методик, зокрема таких: методика А. Журавльова та В. Захарова «Діагностика діяльнісних особливостей керівництва та лідерства», методика Є. Ільїна «Діагностика схильності до певного стилю

керівництва», методика «Оцінка особистісних якостей керівника». Порівняльний аналіз одержаних результатів свідчить про те, що, не зважаючи на використання подібних методик, отримані результати мають різну тенденцію.

Використання методики А. Журавльова та В. Захарова «Діагностика діяльнісних особливостей керівництва та лідерства» уможливило визначити, як досліджувані оцінюють стиль діяльності управлінців різної статі. Зведені дані представлені у таблиці 1.

*Таблиця 1. Оцінка стилю управління*

	Оцінка стилю управління керівника-чоловіка		Оцінка стилю управління керівника-жінки	
	<i>Демократичний стиль</i>	<i>Змішаний стиль</i>	<i>Демократичний стиль</i>	<i>Змішаний стиль</i>
Чоловіки	10	21	17	14
Жінки	11	16	17	10
<b>Загалом</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>24</b>

Дані з таблиці виразно засвідчують, що стиль управління чоловіків здебільшого оцінюється як змішаний, коли в адміністративній діяльності жінок переважає демократичний стиль. Наступним етапом було дослідження суб'єктивного оцінювання власного стилю управління за методикою Є. Ільїна «Методика «Схильність до певного стилю керівництва». Провівши опитування за цією методикою ми одержали результати, які наведено в таблиці 2.

*Таблиця 2. Оцінка власного стилю керівництва*

	Схильність до демократичного стилю	Змішані варіанти	Кількість осіб
Чоловіки	4	27	31
Жінки	12	15	27
<b>Загалом</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>58</b>

Попередньо проведений огляд результатів дає підстави для припущення, що жінки оцінили себе як більш схильних до демократичного стилю управління, в порівнянні з виборами, зробленими чоловіками.

У межах нашого дослідження також передбачалось дослідження загального рівня розвитку деяких особистісних якостей, які є важливими для осіб, що займають керівні посади. Задля досягнення поставленої мети було використано методику «Оцінки особистісних якостей керівника». Одержані дані не вказують на наявність виражених відмінностей (див. табл. 3.).

**Таблиця 3. Оцінка особистісних якостей керівників**

	Інтегральна оцінка	
	<i>Явний демократ</i>	<i>Інші показники</i>
Чоловіки	4	27
Жінки	4	23
<b>Загалом</b>	<b>8</b>	<b>50</b>

Однак, для визначення статистично значущих відмінностей за всіма досліджуваними ознаками, нами було використано методи математичного аналізу, зокрема кутове перетворення Фішера  $\phi^*$ , оскільки в нашому випадку розглядаються дві незалежні вибірки (управлінці-чоловіки та керівники-жінки). Кутове перетворення Фішера  $\phi$  полягає в переведенні процентних часток у величини центрального кута, що вимірюється в радіанах [5, с.158]. У критерії Фішера висуваються дві гіпотези:  $H_0$  – частка осіб, у яких проявляється досліджуваний ефект, у вибірці 1 не більша, ніж у вибірці 2;  $H_1$  – частка осіб, у яких проявляється досліджуваний ефект, у вибірці 1 більша, ніж у вибірці 2.

Результати, отримані у ході обробки експериментальних даних, показують наявність статистично значущих відмінностей в оцінюванні різностатевих керівників. Зокрема, більша кількість осіб оцінюють стиль управління жінок як демократичний ( $\phi = 2,439$ ), коли стиль керівництва чоловіків сприймається в основному як змішаний.

У той час було встановлено, що самі жінки, вважають власні управлінські здібності більш демократичними, в порівнянні з тим, як себе оцінили чоловіки ( $\varphi = 2,75$ ).

Однак, результати дослідження особистісних якостей керівників виявили відсутність відмінностей між управлінськими здібностями чоловіків та жінок, що працюють в органах центральної влади ( $\varphi = 0,209$ ).

Іншими словами, проведені розрахунки вказують на те, що за інтегральною оцінкою особистісних якостей керівника відсутні статистично значущі відмінності між кількістю явних демократів в групах чоловіків та жінок, причому, незалежно від їхнього службового положення ( $\varphi = 0,41$ ).

**Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.** Таким чином, у результаті статистичної перевірки результатів дослідження було встановлено, що досліджувані оцінюють жінок як більш демократичних керівників, у порівнянні з чоловіками, при відсутності об'єктивних підстав для такої оцінки.

Отже, у результаті статистичної перевірки результатів дослідження було встановлено відсутність статистично значущих відмінностей в особистісних якостях, що обумовлюють управлінські здібності представників обох статей в умовах державної служби. Це свідчить про те, що як чоловіки-управлінці, так і жінки-керівники, які зайняті на державній службі, однаково володіють якостями, що визначають можливості для ефективної управлінської діяльності.

У той же час, нами було зафіксовано наявність дещо стереотипного сприймання керівної діяльності жінок. Попри відсутність яскраво виражених особистісних характеристик, притаманних демократичним керівникам, досліджуваний нами колектив схильний оцінювати жінок-управлінців як значно демократичніших у порівнянні з чоловіками. Коли, самі жінки продемонстрували схильність вважати себе більш демократичними, порівняно з чоловіками. Особистісні якості досліджуваної групи жінок

свідчать про відсутність як вираженого демократизму, так і суттєвих відмінностей у порівнянні з керівниками чоловічої статі. Виявлені особливості можна пояснити загальною специфікою державного управління, де сама система взаємодії є чітко структурованою та має жорстку ієрархію.

Водночас привертає увагу та обставина, що нами практично не було виявлено осіб із авторитарним стилем управління, який, здавалось, мав би існувати в жорстко формалізованих умовах державного управління. Це може стати підґрунтям для подальших досліджень.

Окрім того, висловлюємо припущення щодо присутності гендерних стереотипів в сприйманні керівних якостей чоловіків та жінок. Внаслідок чого, перспективу подальших досліджень також убачаємо і у вивченні впливу гендерних стереотипів на особливості управлінської діяльності в умовах державної служби.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Большой энциклопедический словарь. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М.: «Большая Российская энциклопедия»; СПб.: «Норинт», 1998. – 1456 с.
2. Войтович Р. В. Идеология, технология та стиль у державному управлінні: навч.-метод. посіб. / Р. В. Войнович. – К.: Вид-во НАДУ, 2003. – 192 с.
3. Гуторова О. О. Основи менеджменту: навч. посіб. / О. О. Гуторова / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: ХНАУ, 2009. – 327 с.
4. Основи менеджменту: навч. посіб. / В. Т. Шатун. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.
5. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб: ООО «Речь», 2007. – 350 с.
6. Хор'яков В. А. Педагогічні умови гендерного виховання студентів у вищих педагогічних навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В. А. Хор'яков. – Луганськ, 2010. – 20 с.

### **Федорець Святослава Борисовна**

студентка групи ПСМ-1-14-2.0д, VI курс, спеціальність «Психологія»

l\_fsb@mail.ru

научний керівитель

### **Сорокіна Елена Анатольевна**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри общей, возрастной и педагогической психологии Інститута человека Київського Університету імені Бориса Грінченка

o.sorokina@kubg.edu.ua

**Аннотация.** В статье рассмотрены особенности управленческих качеств работников органов центральной власти. Представлены результаты исследования особенностей восприятия разнополых руководителей, оценки собственного стиля управления, а также обработки общего уровня развития некоторых личностных качеств, которые важны для лиц, занимающих руководящие должности. С помощью методов математической статистической обработки проверено статистическую значимость выявленных различий.

**Ключевые слова:** гендер; гендерные стереотипы; государственное управление; управленческая деятельность; руководство; менеджмент.

**Sviatoslava B. Fedorets**

student group PSM-1-14-2.0d, VI course, specialty "Psychology"

1\_fsb@mail.ru

Supervisor

**Olena A. Sorokina**

candidate of psychological sciences, assistant professor of general, developmental and educational psychology department of Institute of Human Sciences of Borys Grinchenko Kyiv University

o.sorokina@kubg.edu.ua

**Abstract.** In the article the features of managerial skills of employees of the central government. The results of the study features heterosexual perception managers evaluating their own management style, as well as developing the overall level of development of certain personal qualities that are important for people in leadership positions. By means of mathematical statistical analysis tested the statistical significance of detected differences.

**Keywords:** gender; gender stereotypes; governance; management activities; leadership; management.