

тифікацію та аналіз необхідними для ефективного лідерства, так само як і зростаючий розвиток людського капіталу організації.

Успішна реалізація лідерства в управлінні передбачає розуміння мети діяльності підприємства, оволодіння пріоритетними видами soft skillst та наявність високого рівня емоційного інтелекту, що дозволить забезпечити успіх всієї компанії.

Список використаних інформаційних джерел

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом : научный журнал. – 2008. – № 9 (сентябрь). – С. 124–126.
2. Козловська С. Г. Емоційний портрет менеджера / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Економіка і менеджмент. – 2012. – № 2(12). – С. 141–156.

ГЕНДЕРНЕ ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ

В. І. Оксенченко, студентка спеціальності *Готельно-ресторанна справа, група ГРС-51М*

Л. В. Рудич, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства зумовлене існуючим протиріччями між лідерською поведінкою чоловіка та жінки. Лідерство та його роль в цивілізаційних процесах належить до традиційних предметів наукового аналізу.

Метою дослідження є аналіз та оцінка гендерних аспектів лідерства в сфері управління.

Гендерний аспект лідерства вивчали такі вчені як Е. Гідденс, Дж. Боумен, С. Суттон, Б. Гутек та інші.

Лідерство вважається основним елементом для успішної діяльності будь-якої робочої структури. Ефективний лідер є сполучною ланкою між працівниками і їх завданнями: він направляє співробітників на досягнення максимального результату. Таким чином, діяльність всієї організаційної структури безпосередньо залежить від ефективності дій лідера.

Крім того, в середині 1990-х років дослідження показали, що володіння навичками комунікації, пов'язаної з виконанням

завдань, було єдиною важливою прогностичною ознакою того, хто буде лідером. У число таких ознак не входила стать людини.

Крім того, стереотипи гендерної ролі можуть привести до недооцінки поведінки, спрямованої на співпрацю і підтримку, яку майстерно використовують багато жінок. Однак, як зазначає Саллі Хелгесен, багато жінок-керівники успішні, тому що вони проявляють гнучкість в спілкуванні з людьми і при вирішенні їх проблем, і тому що вони готові усувати перешкоди для взаємодії між людьми на всіх рівнях організації.

Жінки більш лояльні до начальника своєї статі, в той час як чоловіки віддають перевагу уникати керівництва жінкою. У числі основних якостей чоловіка лідера були виявлені: ризикованість, розум і схильність до інновацій. Для жінки, на думку більшості, характерні: проникливість, самоосвіта та наполегливість. Таким чином, чоловіки-лідери орієнтовані на цікаву і короткострокову роботу, можуть найматися для консультування організації з найбільш складних питань. Лідери-жінки чудово справляються із завданнями, що вимагають довгого і ретельного аналізу і великого відрізка часу для її здійснення.

Лідерство як невід’ємна характеристика успішного керівника являє собою складний і інтегрований процес. Жіночий і чоловічий стиль керівництва в цілому мають ряд відмінних характеристик. Обидва стилі керівництва виявляються ефективні, але в різних ситуаціях: жіночий в менш складною, чоловічий в більш складною. Лідери-чоловіки – прихильники традиційного стилю управління, в той час як жінки стежать за прогресом і застосовують нові моделі керівництва. Характеристики даних двох типів служать базисом для прийняття рішень про найкращий лідера для організації.

Список використаних інформаційних джерел

1. Логвинов И. Н. Гендерная психология лидерства: Современные исследования и тенденции [Електронний ресурс] / Логвинов И. Н. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/gendernaya-psihologiya-liderstva-sovremennye-issledovaniya-i-tendentsii>.
2. Тітова М. М. Гендерные аспекты лидерства: сравнительный анализ на основе поведенческих и ситуационных подходов [Електронний ресурс] / Тітова М. М. – URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3811>.

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ВИВЧЕННІ ЛІДЕРСТВА

Я. М. Пронько, студентка спеціальності *Управління персоналом та економіка праці*, група УПЕП-31

Л. В. Рудич, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Традиційно проблема лідерства вивчалася без врахування статі, оскільки лідерська роль вважалася маскулінною, тобто чоловічою. Перші дослідження у гендерній психології лідерства були проведені в США, а активно досліджуватися (США, Західна Європа, Австралія) ця область починається лише з середини 70-х рр. ХХ ст., під впливом феміністської парадигми, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною соціальних досліджень.

Аналізуючи домінування гендерного фактора над лідерською позицією, можна виділити наступні концепції та теорії:

1. *Концепція гендерного потоку*, запропонована Б. Гутек, припускає, що фактор статі є домінуючим: він більш потужний, ніж інші чинники, в тому числі і лідерство. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера залежить, насамперед, від його статі.

2. *Концепція токенизму*, розроблена Р. Кентер, свідчить, що на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі (зокрема, по гендерній або расовій належності). В асиметричній групі її представники, які складають більшість з якоїсь із зазначених ознак, отримали назву «домінанти», а ті, хто кількісно лише символічно були представлені в групі, отримали назву «токенів» (символів). В якості прикладів токенів можуть служити представники сексуальних меншині т. д.

3. *Концепція андрогінії в основу якої покладена ідея про відсутність відмінностей між лідерами різної статі*. Найвідомішими тут є теорії, розроблені двома жінками: Дж. Спенс, яка вважала андрогінність поєднанням показників високої маскулінності та високої фемінінності, і С. Бем, що представляла її як баланс між цими двома категоріями. Андрогінності віддавали перевагу і інші вчені, так, приміром А. Сердгент стверджувала, що ефективний лідер повинен переймати краще, що є в