

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Сорока О.А.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ЧОЛОВІЧОГО ТА ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ
ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ

Київ – 2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему **«ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ЧОЛОВІЧОГО ТА ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ
ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ»**

Виконав: здобувач вищої освіти групи ПС-22дм

Сорока О. А.

Керівник: к. психол. н., доц., доцент
кафедри психології та соціології

Сербін Ю.В.

Рецензент:

д.психол.н., проф., завідувач кафедри психології
та соціальної роботи Комунального закладу
вищої освіти «Хортицька національна навчально-
реабілітаційна академія»

Бочелюк В. Й.

Нормо-контроль:

д. психол. н., проф.

Лосієвська О.Г.

Завідувачка кафедри:

д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.**

«21» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сорокі Олександрю Анатолійовичу

1. Тема роботи: «Формування психологічних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації»
Керівник роботи: Сербін Ю. В. к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології
Строк подання здобувачем роботи: 04.12.2023р.

2. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 58 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент і порівняти результати констатувального і формувального експериментів. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Сербін Ю.В. – к.психол.н., доц., доцент кафедри психології та соціології	30.10.2023 р.	05.11.2023 р.
2.	Сербін Ю.В. – к.психол.н., доц., доцент кафедри психології та соціології	06.11.2023 р.	19.11.2023 р.
3.	Сербін Ю.В. – к.психол.н., доц., доцент кафедри психології та соціології	20.11.2023 р.	04.12.2023 р.

6. Дата видачі завдання: 21 вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	23.10.2023 р. – 29.10.2023 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	30.10.2023 р. – 05.11.2023 р.	
3	Розробка діагностичного інструментарію, проведення констатувального експерименту та обробка його результатів.	06.11.2023 р. – 19.11.2023 р.	
4	Розробка й апробація програми соціально-психологічного тренінгу.	20.11.2023 р. – 24.11.2023 р.	
5	Обробка результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	25.11.2023 р. – 04.12.2023 р.	
6	Підготовка роботи до захисту	05.12.2023 р. – 06.12.2023 р.	
7	Представлення роботи на зовнішню рецензію	07.12.2023 р. – 09.12.2023 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	11-15.12.2023 р.	
9	Захист роботи	11-15.12.2022 р.	

Здобувачка вищої освіти:

Сорока О.А.

Керівник роботи:

Сербін Ю.В.

РЕФЕРАТ

Текст – 58с., рис. – 2, табл. – 6, літератури – 80 дж., додатків – 4

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи дослідження у науковій літературі психологічних особливостей жіночого та чоловічого менеджменту . Було систематизовано та узагальнено наукові підходи до проблеми дослідження психологічних особливостей жіночого та чоловічого менеджменту в умовах сегрегації.

Проаналізовано існуючі концепції та теорії щодо формування гендерної нерівності та факторів які впливають на цей процес. Описані психологічні характеристики особливостей професійного розвитку особистості.

Проведено констатувальний та формувальний експерименти. На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на досягнення високого ступеня комунікативної успішності.

Ключові слова: ДІЯЛЬНІСТЬ, ГЕНДЕРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ОРГАНІЗАЦІЯ, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ, ТРЕНІНГ, СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА, КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення проблеми психологічних особливостей жіночого та чоловічого менеджменту	
1.1. Аналіз наукової літератури за проблемою дослідження гендерного менеджменту	11
1.2. Індивідуально-психологічні особливості жіночого та чоловічого менеджменту	18
1.3. Гендерна сегрегація як прояв гендерної дискримінації	26
Висновки до першого розділу	31
РОЗДІЛ 2. Експериментальне дослідження психологічних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації	
2.1. Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід дослідження	33
2.2. Дослідження психологічних особливостей гендерного менеджменту	35
2.3. Аналіз результатів констатувального експерименту	42
Висновки до другого розділу	47
РОЗДІЛ 3. Особливості формування психологічних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації	
3.1. Теоретико-методологічні засади соціально-психологічного тренінгу	48
3.2. Процедура проведення комунікативного тренінгу щодо досягнення високого ступеня комунікативної успішності	51
3.3. Результати формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів	58
Висновки до третього розділу	61
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	65
ДОДАТКИ	75

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасна ситуація в країні потребує активізації гендерної політики, вироблення гендерної стратегії на всіх рівнях державного будівництва, введення гендерної складової в регіональні та загальнонаціональні програми розвитку. Особливо потребує змін система освіти та виховання, яка є потужним засобом відтворення суспільством гендеру і соціальних стосунків.

Науковий підхід до проблем менеджменту дозволяє констатувати появу його новітньої модифікації – гендерний менеджмент, з'ясування сутності якого потребує визначення поняття «гендер» в управлінському контексті. У роботі висвітлюється сучасне розуміння гендеру як соціокультурного конструкту, який на індивідуальному рівні не є постійною, фіксованою атрибутивною характеристикою людини (на відміну від біологічної статі), яка, по суті, знаходиться у процесі постійного вибудовування свого типу гендеру (натомість на суспільному рівні гендер має усталені характеристики, чіткі межі та формується під дією системи гендерних стереотипів). Із таких позицій гендер розуміється не просто як соціальна стать особистості, а як ціла система міжособистісної взаємодії, завдяки якій створюється, стверджується, підтверджується та відтворюється уява про чоловіче та жіноче як базові характеристики соціального порядку. Отже, в менеджменті слід спиратися на відповідне розуміння гендерного підходу. І тоді його сутність полягає в показі не лише культурно-детермінованих відмінностей між статями, але й того, як культурне конструювання цих відмінностей впливає на соціальний статус гендерних груп: положення на ринку праці, можливості у політичній сфері, освіті та ін.

Дослідженням гендеру займалася низка вчених, серед яких такі дослідники як Є. Ільїн (соціальна природа гендеру), Ш. Берн

(підпорядкування гендерним нормам), Є. Ніколаєва (психофізіологічна детермінація гендерних відмінностей), С. Бем (теорія гендерних схем).

Питання гендерної психології лідерства досліджували науковці — Т. Бендас, Е. Іглі, Дж. Роузнер, А. Чірікова, а проблеми формування та реалізації гендерної політики в Україні — Н. Грицяк, І. Жеребкіна, О. Кулачек, К. Левченко; гендерні аспекти кадрової політики — Т. Василевська, М. Пірен та інші.

Об’єкт дослідження – гендерні аспекти менеджменту.

Предмет дослідження – формування психологічних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити психологічні особливості чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації та умови їх формування.

Відповідно до мети визначено наступні **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати підходи закордонних і вітчизняних науковців до проблеми дослідження.
2. Надати характеристику гендерним аспектам менеджменту під час навчання у закладі вищої освіти.
3. Визначити соціально – психологічні аспекти проявів гендерної дискредитації у здобувачів вищої освіти.
4. Провести емпіричне дослідження впливу гендеру на стилі керівництва.
5. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу щодо досягнення високого ступеня комунікативної успішності та перевірити її ефективність.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: загальні принципи детермінізму, єдності свідомості та діяльності (Л. Виготський, П. Зінченко, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Максименко та ін.); генетико-

моделюючий підхід С. Максименка до аналізу становлення особистості на різних вікових етапах життя; концепція саморозвитку особистості Г. Костюка; концепції розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності (Г. Балл, М. Боришевський, Т. Вісковатова, І. Данилюк, З. Кіреєва, В. Моляко, В. Моргун, В. Татенко, Т. Титаренко та ін.); концепції розвитку психіки та особистості в діяльності (В. Давидов, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Максименко, В. Роменець); підходи до вікових особливостей особистісного та професійного становлення здобувачів вищої освіти (Л. Балабанова, О. Винославська, М. Заброцький, Е. Зеєр та ін.).

Для вирішення поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження**:

- *теоретичні*: (теоретико-методологічний і порівняльний аналіз наукової літератури; визначення методологічних основ дослідження); аналіз та систематизація наявних у психологічній науці знань;

- *емпіричні*: бесіда, спостереження, констатувальний та формувальний експерименти, тестування (методика С. Бем; методика В. Смекала и М. Кучера; методика «стиль керівництва» А. Журавльов; шкала самооцінки мотивації схвалення);

- *методи математичної обробки даних* з їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS 20.0.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- *поглиблено* знання про соціально – психологічні аспекти прояву гендерної дискримінації у здобувачів вищої освіти;

- *виявлено та систематизовано* соціально-психологічні особливості жіночого та чоловічого менеджменту під час отримання освіти у вищому навчальному закладі;

- *розкрито* концептуальні засади і обґрунтовано змістовно-методичне наповнення комплексної соціально-психологічної програми щодо досягнення

високого ступеня комунікативної успішності, подолання негативних аспектів гендерної дискредитації в умовах гендерної сегрегації;

– *набули подальшого розвитку* положення про особливості, специфіку, чинники та компоненти гендерного менеджменту, що викликані зовнішніми обставинами;

– *поглиблено уявлення* про сучасні підходи до вивчення проблеми подолання гендерної дискредитації стосовно засобів і технологій розвитку особистості під час навчання у закладах вищої освіти.

Теоретичне значення дослідження полягає у розкритті теоретико-методологічних засад вивчення особливостей впливу соціально-психологічних чинників гендерного менеджменту на розвиток особистості, психологічних особливостей жіночої та чоловічої управлінської діяльності.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що тримані в ході дослідження факти та сформульовані на їх основі висновки будуть корисними для психологів, психологів-консультантів, психологів закладів освіти, а також можуть бути використаними для психологічної просвіти та подальших теоретичних розробок в галузі вікової, гендерної та педагогічної психології.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОЧОГО ТА ЧОЛОВІЧОГО МЕНЕДЖМЕНТ

1.1. Аналіз наукової літератури за проблемою дослідження гендерного менеджменту

Науковий підхід до проблем менеджменту дозволяє констатувати появу його новітньої модифікації – гендерний менеджмент, з'ясування сутності якого потребує визначення поняття «гендер» в управлінському контексті. Цікавим є висвітлення сучасного розуміння гендеру, як соціокультурного конструкту, який на індивідуальному рівні не є постійною, фіксованою атрибутивною характеристикою людини (на відміну від біологічної статі), яка, по суті, знаходиться у процесі постійного вибудовування свого типу гендеру (натомість на суспільному рівні гендер має усталені характеристики, чіткі межі та формується під дією системи гендерних стереотипів). Із таких позицій гендер «розуміється не просто як соціальна стать особистості, а як ціла система міжособистісної взаємодії, завдяки якій створюється, стверджується, підтверджується та відтворюється уява про чоловіче та жіноче як базові характеристики соціального порядку» [23, с. 50].

Отже, в менеджменті слід спиратися на відповідне розуміння гендерного підходу. І тоді його сутність «полягає в показі не лише культурно-детермінованих відмінностей між статями, але й того, як культурне конструювання цих відмінностей впливає на соціальний статус гендерних груп: положення на ринку праці, можливості у політичній сфері, освіті та ін.» [63, с. 71].

Дослідженнями суті гендеру та парадигми у гендерному менеджменті, а саме: Women & men in Management; Gender. Key concepts; Sex Discrimination & Affirmative Action Remedy: Role of Sex Stereotypes; Women in corporate Management; Stereotypes & Stereotyping in Management; Gender Stereotypes in Education Management – займались провідні зарубіжні вчені: G. Powell, L. Graves, H. Bradley, M. Heilman, S. Bartky, R. Coward, D. Hamilton, T. Troler, R. Ashmore, F. Del Boca, A. Rich, Dzh. Mani, S. de Bovuar, R. Stoler, R. Kenter, B. Hutek, Dzh. Boumen, S. Sutton, R. Pauz, Dzh. Khant, F. Fidler, E. Ihli, L. Martin, R. Burke, Gary N. Powell та ін.

Окалей каже, що стать — це біологічний термін, а гендер — культурний. Люди народжуються з певною біологічною статтю, але гендер є соціальною та культурною структурою, і він розвивається в особистості через соціальні процеси. Гендер вивчається. Людина розвиває свою стать і свою гендерну ідентичність через соціальні та особистісні взаємодії[75].

Врахування гендерного чинника в усіх галузях суспільного життя є вимогою часу, свідченням чого слугує Державна стратегія, яка схвалена 12 серпня 2022 р. урядом, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки.

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

1. Ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить створити підґрунтя для врахування потреб різних груп жінок і чоловіків при прийнятті рішень у всіх сферах та на всіх рівнях.

2. Ефективна протидія усім формам насильства, у тому числі пов'язаному з конфліктом.

3. Забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо.

4. Забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із агресією російської федерації в Україні [59].

Гендерна рівність – це рівна оцінка суспільством подібності й відмінності між жінками і чоловіками, різних соціальних ролей, які вони виконують; це рівне соціальне становище жінок і чоловіків, яке створюється за допомогою надання їм рівних умов для реалізації прав і творчого потенціалу особистості, здійснення спеціальних заходів для компенсації історичних і соціальних упущень, що заважають статям займати рівні позиції [9].

У вітчизняній історіографії домінуючими гендерними чеснотами українців відзначені пошана до жінки та її волі, партнерство статей, індивідуалізація характерів поза статевою належністю, взаємна довіра та «кордоцентричність» в міжстатевих стосунках (Г. Сковорода, М. Максимович, П. Юркевич). Складовими українського гендерного коду є поєднання архетипу матері, культу жіночого начала як носія духовної культури з андроцентричністю та самодостатністю козацтва. Тому відродження ментальності, прогресивних етнотрадицій і впровадження інновацій є важливим чинником національного розуміння повноцінності та гармонійності буття [6].

Особливого значення набуває питання про роль і місце жінки в системі менеджменту для таких видів діяльності як готельне і ресторанне господарство, туризм, оптова і роздрібна торгівля, обслуговування, де частка жінок досягає 90 %. Таким чином, аналіз демографічна ситуація та сучасних

тенденцій розвитку економіки дозволяють прогнозувати подальше зростання жіночого компонента в економіці, і зокрема, в управлінні.

Проведений аналіз наукової літератури показує, що в сучасній вітчизняній теорії і практиці менеджменту жінці відводиться вельми скромна роль. Жінки розглядаються, швидше, як група із специфічними інтересами, ніж як велика половина суспільства. Принцип рівних прав і можливостей формально декларується, але майже не реалізується в системі менеджменту, що склалася. Відомо, що положення жінки в суспільстві залежить від прийнятих в даному середовищі статево-рольових стереотипів поведінки, від традиційних для даного соціуму культурних, психологічних і соціальних стандартів. Прийнято розрізняти традиційно чоловічі і жіночі ролі – професії, посади, сфери діяльності. Підкреслимо, однак, що цей поділ, як правило, носить традиційно-побутовий, а не науково обґрунтований характер, оскільки в більшості випадків він ніяк не пов'язаний з особливостями жіночої психіки та інтелекту. Звичайно, певні обмеження можуть регламентувати сфери жіночої участі, але вони далеко не завжди мають об'єктивну основу [6].

Звісно ситуація в Україні має особливу специфіку. Цікавою є думка Ю. Маслової, яка вказує на те що для «освіченого класу» України радянського періоду був характерний так званий договір працюючої матері, в структурі якого мало місце подвійної орієнтації –, традиційну жіночу орієнтацію на родину, шлюб і материнство з одного боку; активність у професійній сфері з іншого [34].

Але, у низці досліджень підкреслюється невідповідність традиційної для західноєвропейської культури системи гендерних договорів поділу ролей жінки та чоловіка, закладених у старовинних українських казках. Наприклад, давня богиня й царівна в старовинних українських казках – сильна й домінуюча мати, – часто виконує «чоловічі ролі» й може переодягатися в чоловічі сукні[28].

Таким чином, теорії соціальної конструкції реальності й гендерних систем розглядають гендер як фактор соціалізації суспільства, що дозволяє зберігати й розвивати культурні цінності[43].

Досить часто прихована дискримінація жіночої статі виразно простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле положення. У переважній більшості праць вітчизняних і зарубіжних економістів заздалегідь передбачається, що менеджер, фахівець або підлеглий – обов'язково чоловік і оцінка поведінки особи, аналіз управлінських ситуацій, рекомендації по розробці управлінського рішення, по етикету даються саме з чоловічих позицій. При цьому особливості реакції жінки на зовнішнє середовище, мотивація її вчинків, характеристики особистості або взагалі замовчуються, або розглядаються у край обмежено, як виняток із загальноприйнятих правил. Дослідження зарубіжних фахівців також підтверджують висновки про гендерну дискримінацію. За даними Є. Іглі, по відношенню до жінок застосовують «скляну стелю», яка часто заважає їм займати пости керівників проєктів, висуватися в ради директорів і виконувати важливі міжнародні функції в компанії. У 1998 р. жінки посідали тільки 6 % директорських посад в 500 найбільших компаніях і отримували не більше 70 % від заробітку чоловіків за рівноцінну працю [61].

Значно рідше дослідники висвітлюють дійсно важливе з точки зору гендерного менеджменту питання – виявлення проблем та перешкод для встановлення гендерного паритету в управлінні. До таких проблем відносять [53] існування застарілого погляду на професію менеджера як виключно чоловічу; засвоєння змалечку як норми поділу професій на «чоловічі» та «жіночі»; більш критичне суспільне ставлення до керівника жінки, ніж до керівника-чоловіка; необхідність для жінки-керівниці постійно переконувати у своїй компетентності; проблема чоловічого та жіночого досвіду та існування прихованої переваги чоловіка перед жінкою в кар'єрному просуванні. Такі явища можна пояснити проявом «гендерної сегрегації» (від

лат. *segregatio* – поділ, розподіл, відділення), тобто розділом праці відповідно до гендерного чинника.

Наукова думка недостатньо уважна до окресленого питання, в управлінні вона переважно зосереджена на встановленні особливостей роботи жінки-керівниці. Щодо чоловіків цей аспект взагалі не порушується. В менеджменті гендерні питання розглядаються достатньо однобічно. Практично не порушуються питання гендерного плану щодо трудового колективу. Тобто, коли пишуть про гендерний менеджмент, то частіше за все аналізують відмінності між чоловічим та жіночим компонентами та з'ясовують причини ускладнення кар'єрного зростання саме жінок. Переважна більшість таких робіт спирається на свідчення численних опитувань, провідним чинником ранжування якого є стать (значно рідкіше – гендер, і то як сукупність певних психологічних якостей, що визначаються як маскуліність, фемінінність, андрогінність) респондента.

Власне на ринку праці України переважає ситуація гендерної нерівності, коли чоловіки та жінки нерівномірно розподілені через вплив гендерних стереотипів на соціум, які в свою чергу визначають як пропозицію, так і попит праці, через підкорення жінками гендерним стереотипам.

Цікавою є думка М. Кашиної: «Повноцінний аналіз розподілу за рівнями у посадовій ієрархії потребує урахування не лише гендерних, але й інших соціально-демографічних параметрів особистості – віку, родинного стану, наявності дітей. Фактор статі, не дивлячись на все своє значення, не єдиний, що визначає наукову, викладацьку та адміністративну кар'єру» [42, с.214].

Досить стійке уявлення про те, що жінки взагалі менш зацікавлені в кар'єрі порівняно із чоловіками, тому жінки менше, ніж чоловіки, опікуються перспективою розвитку власної кар'єри. Поширено й твердження, що жінки

керуються виключно емоціями, вони не схильні до усамітнених роздумів, тому жінка-керівниця при вирішенні питань буде спиратися на думки інших, що сприяє поступовому утвердженню думки про те, що вона недостатньо компетентна. Проте також існує думка, що саме жінки найбільш ефективно виконують роботу, яка не потребує інтелектуального напруження.

Не менш цікавою є думка М. Басової та І. Грошева про те, що «реальна поведінка в межах певного статусу залежить як від змісту ролі, так і від тих індивідуальних патернів поведінки (способів розв'язання суперечностей, настанов, темпераменту, віку та ін.), які обумовлені необхідністю реалізації ролі в межах управлінської взаємодії. Особистість переломлює вимоги відповідно до своїх індивідуально-особистісних, статевих, вікових особливостей, досвіду, тобто відбувається інтеріоризація ролі» [44, с. 22].

Гендер досі залишається досить суперечливим феноменом у сучасній політиці управління. Гендерний стиль в управлінні може відрізнитися від звичайного стилю і бути раціональнішим і ефективнішим. Інноваційний напрямок у менеджменті, такий як гендерне лідерство, може сприяти аналізу індивідуальних лідерських якостей, дозволити створити керований колектив за принципом паритетності, проте гендерний менеджмент та гендерне лідерство – два різні співвідношення в управлінні та організаційній структурі незалежно від її функціональності та напрямку.

Гендерний менеджмент – необхідна складова управлінської культури, проте власне гендерний чинник слід розглядати не з позицій чи протиставлення чоловіків та жінок, а з позицій подолання наявних в управлінні дискримінаційних практик щодо гендеру та розробці стратегій, що дозволять уникнути можливих проявів гендерної сегрегації на робочому місці.

Отже, узагальнюючи аналіз досліджень літературних джерел з проблеми дослідження, можна зробити висновок, що не існує чоловічого та жіночого менеджменту, не існує чоловічого та жіночого стилів управління. Такий підхід – рудимент біодетерміністського світогляду, що побудований за принципом детермінізму чоловічого та жіночого початків.

1.2. Індивідуально-психологічні особливості жіночого та чоловічого менеджменту

Здатність особистості зберігати спроможність до адекватної поведінки вказує на розвиненість у неї емоційно-вольової стійкості. Як зазначає М. Корольчук, особливості вольової регуляції, рівень інтелекту і ступінь рефлексії визначають характер володіння й управління емоційними станами [30].

Особлива роль у становленні психічної регуляції відводиться вольовим якостям особистості, які безпосередньо впливають на її дієвість і ефективність (результативність) [52].

В управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки і характерних рис інтелекту. На думку соціальних психологів, пояснення багатьох гендерних відмінностей слід шукати не в гормонах і хромосомах, а в соціальних нормах, що приписують нам різні типи поведінки, атитюди [від англ. attitude - відношення (до чого-небудь)] і інтереси відповідно до біологічної статі. Набори норм, що містять узагальнену інформацію про якості, властиві кожній статі, називаються статевими або гендерними ролями [22].

Соціалізація чоловіків розпочинається в ранньому дитинстві та зазнає різних впливів, серед яких – виховання та досвід стосунків в батьківській родині, шкільне середовище, стосунки з однолітками та способі подання інформації у ЗМІ. Сім'я виступає головним осередком, де формуються та закріплюються уявлення щодо прийнятних в суспільстві ролей, обов'язків та повноважень жінок і чоловіків [10].

Порівняно з європейками чи росіянками українська жінка ментально має набагато більше свобод і простору для руху вперед. Але, звичайно, говорити про повну гендерну рівність в історикокультурному контексті ми не можемо. Деякі патріархальні стереотипи і філософія терпіння, хоч і не глобально, але все-таки обмежували волю українок і певною мірою обмежують і сьогодні. Незважаючи на наявність цих патріархальних відголосків пригнобленою українська жінка ніколи не була, а тому і питання гендерної нерівності не поставало в Україні як нагальне. Те, що в українській культурі жінка була «майже рівною» з чоловіками, свідчить про високодуховну сутність національного менталітету [17].

Ідея «патріархату» часто використовується як скорочення чоловічого домінування, і сама вона також була предметом більш детальних теорій [78].

Гендерний розподіл праці, тобто соціальних ролей, слід розуміти не просто як диференціацію тих чи тих соціальних функцій між чоловіками й жінками, а їх ієрархічне впорядкування, тобто стратифікацію різних видів діяльності та категорій людей, які їх виконують. Види діяльності, що їх суспільство приписує чи очікує від представників різної статі, суттєво різняться за престижністю, рівнем оплати, обсягом виконання керівних і владних повноважень. Не важко здогадатися, що чоловіки, як соціальна категорія, за вказаними й іншими стратифікаційними ознаками посідають вищі позиції в системі соціальної ієрархії суспільства. Дослідники переконані, що визнання жінок другою, себто соціально нижчою, категорією людей постає лише з виникненням приватної власності, патрилінійної

системи наслідування майна, ставши невіддільною ознакою патріархального соціального устрою [15].

Міжнаціональні дослідники цікавилися саме поширеність стереотипів щодо психологічних та поведінкових характеристик чоловіків і жінок та наскільки стереотипні уявлення є подібними чи відмінними в різних країнах. Щоб дослідити, які саме риси вважаються притаманними радше чоловікам, аніж жінкам, і навпаки, Вільямс і Бест опитали студентів обох статей з 25 країн, попросивши вказати, наскільки кожна з трьох сотень характеристик асоціюється з чоловіками й жінками в їхній культурі. Ці дослідження свідчать що незважаючи на кардинальні соціально-політичні зміни й здобутки жіночого руху протягом останніх півтора століть, жінок і чоловіків досі сприймають як осіб з протилежними якостями, скажімо, незалежний – залежна, агресивний – м'яка, брутальний – ніжна, раціональний – емоційна, серйозний – легковажна, врівноважений – схвильована, сильний – слабка, жорстокий – добра, ініціативний – несмілива [72].

Серед усіх асоційованих з жінками рис три вважалися тільки жіночими (тобто взагалі не приписувалися чоловікам) в усіх досліджуваних країнах: сентиментальність, покірність і забобонність. Натомість лише чоловічими всюди вважали схильність до ризику, владність, сила, незалежність.

В управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки і характерних рис інтелекту. Дослідження по порівнянню ділових і психологічних якостей жінки і чоловіка показали, що за низкою параметрів існують певні відмінності [45]. Разом із тим, у наукових експериментах не знайшли підтвердження міркування про відмінності в розумових здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників обох статей.

Щоб досягти успіху в управлінні та у суспільстві в цілому, жінки-лідери мають відповідати гендерним стереотипам. Відповідно до стереотипів, ця роль—маскулінна, і в даному аспекті жінки-лідери відчувають конфлікт між гендерною та лідерською ролями [70].

Цікавим є то, що «гендерний стиль управління» або «гендерний стиль менеджменту» – є більш розширеним поняттям, що характеризує не тільки стиль роботи керівника, а й стиль роботи усієї системи управління, натомість як «стиль керівництва» визначається сукупністю типових і відносно застарілих прийомів впливу сучасного керівника на підлеглих з метою ефективного виконання управлінських функцій і, тим самим – завдань організації [16].

Характеризуючи основні позиції дослідників, необхідно відзначити, що переважна більшість досліджень, присвячених проблемі стилю управління, у результаті яких виділені авторитарний, демократичний і ліберальний стилі, проводилися у переважно чоловічих або змішаних групах [68]. У спеціалістів немає єдиної думки щодо особливостей чоловічого та жіночого стилю менеджменту. Відомі дві основні позиції стосовно того, чи має менеджмент статеву специфіку. Одні дослідники переконані, що існує особливий, притаманний тільки жінкам, спосіб прийняття рішень в економіці та політиці, інші – заперечують таку думку.

Відстоюванню лідерських позицій у сфері бізнесу заважають деякі психологічні характеристики жінок, а саме:

- конфлікт «родина, дім, кохання» та «незалежність, кар'єрний ріст, лідерство». Іноді, в такому протиставленні жінки ідуть за своїми емоціями, оскільки їм приходится поєднувати керівну посаду на роботі та виконавчу – вдома.

- жінки прагнуть отримати визнання, підтримку та гідну оцінку своїм зусиллям зі сторони оточуючого середовища, забуваючи про абсурдність таких сподівань.

- жінка-лідер завжди одна, вона вирішує проблеми в теперішньому часі, без уваги, що це спричинить у майбутньому, чоловіки заради мети об'єднуються в команду, сподіваючись, що лідер потягне їх за собою [43].

Прибічники існування гендерних відмінностей в управлінні характеризують жіночий стиль керівництва як більш гнучкий, орієнтовний на соціальну ситуацію, що часто змінюється. Як зазначає Дж. Роузнер, жінки 30 прокладають собі шлях у вищій менеджмент не за допомогою стилю та навичок, що визнані успішними в чоловіків, а шляхом впровадження навичок та відносин із особистого досвіду. Вони досягають успіху саме тому, що деякі характеристики прийнято вважати жіночими та не сприймаються як лідерські. Дж. Роузнер назвала такий стиль «перетворюючим» і до його головних характеристик віднесла активну взаємодію з підлеглими, залучення їх до прийняття рішень, підтримку в співробітниках самоповаги, заохочення особистих форм зв'язку. При такому стилі ієрархічна структура перетворюється на систему однорівневих, об'єднаних горизонтальними зв'язками структур. Чоловічий стиль керівництва Дж. Роузнер описує як діловий, що орієнтований на авторитарну, на більш жорстку модель взаємодії з підлеглими [71].

М. Хеннінг і А. Жарден виділяють багато особливостей управлінського стилю, що є відмінні у чоловіків й жінок які керують. Цікава їх думка, щодо чоловічої нероздільності особистих та кар'єрних цілей, тоді як це розділення чітке у жінок. Є різниця у ставленні до ризику в бізнесі. Для чоловіків ризик – це баланс між виграшем і втратою, при цьому частина чоловіків розглядає ризик негативно, частина – позитивно, але всі погоджуються, що ризик має й позитивні, і негативні характеристики, жінки ж поділяють негативне ставленням до ризику, розглядаючи його як

потенційну небезпеку втрат, руйнувань, хвилювання [35]. Жінки спираються на свої власні уявлення, чоловіки в свою чергу, спираються в такій ситуації на очікування своїх начальників.

Жінкам-менеджерам властива така риса, як схильність до повчань. Нерідко ця риса не подобається підлеглим, а особливо чоловікам. Інтерпретація цієї особливості добре вкладається в парадигму «трьох Я», розроблену Е. Берном [56], згідно якої формування особистості проходить по трьом блокам: «дитяче Я», «батьківське Я» і «доросле Я». Будь-яка інформація, що поступає, послідовно проходить названі блоки і визначає поведінку людини. Хоча прийнято вважати, що схильність до виховного типу поведінки, як і підвищене співпереживання, часто виступає обмежувачем жіночого менеджменту, але жінки уміють компенсувати свої небажані особливості управління і навіть отримувати з них вигоду.

Але ж аналіз наукових досліджень підтверджує переважання гендерно стереотипів про більшу ефективність професійної діяльності та більшу компетентність чоловіків менеджерів, неможливість для жінки поєднати родину й кар'єру; про складність роботи під керівництвом жінок; про емоційну неврівноваженість жінок-керівників та їхню неспроможність ухвалювати виключно раціональні рішення тощо. Наприклад О. Баєва [2], доктор біологічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту МАУП, доводить у своїй роботі про «наявні» відмінності в поведінці, стилі праці й керівництва між чоловіками та жінками «різною функціональною будовою головного мозку» [2, с.74] представників різних статей. Такий біодетерміністський підхід у науковому дискурсі набув достатнього поширення завдяки працям В. Геодакяна (еволюційна теорія статі) і наразі продовжує відтворюватись у працях із нейропсихології. Але, сучасні психологи наголошують на існуванні достатньо переконливих фактів про те, що чоловіки та жінки не відрізняються за такими психологічними

характеристиками, як рівень самоповаги, мотивація досягнень, аналітичні здібності.

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. Жінка уміє поєднувати і оперативно перемикається з однієї соціальної ролі (менеджер, бізнес-леді) на іншу (дружина, дочка, мати) . Проте встановлено, що приблизно третина нервових розладів жінок походить від зіткнення її соціальних ролей — керівника на роботі і виконавця будинку [46]. Характерно, що жінки-керівники більше значення, ніж чоловіки, надають встановленню конструктивних відносин з центральними і регіональними органами влади, що обумовлено прагненням шукати і знаходити підтримку.

Враховуючи гендерні особливості, О. Аксьонова та Ю. Маслова [64] виділяють деякі відмінності в управлінській діяльності (див. табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Чоловіки	Характеристики	Жінки
Інтелект, сила	Спосіб подолання перешкод	Хитрість, спритність
Перспективна	Орієнтування на проблеми	Поточна
Понижена	Потреба в	Підвищена

	емоційних стимулах	
Замкнутий	Характер	Відкритий
Стримана	Поведінка	Емоційна
Зміст	Об'єкт уваги	Форма
Прямолінійне	Ставлення до інших	Гнучке

Аналіз управлінських ситуацій свідчить і про те, що жінка здатна на жорсткі управлінські технології, але в м'якій пластиці. Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо-властивих тільки жінці рис та якостей [66].

Чоловіки частіше користуються лідерством як стиль угоди, представляючи робочі відносини як серію обмінів – угод з підлеглими у вигляді нагороди або покарання. Їх методи в цілому спрямовані на перебудову сфери правил і норм. Жінки, в свою чергу, використовують в лідерстві розвиток взаємодії, що ініціює підлеглих інтегрувати особисті та колективні інтереси. Вони пов'язують свою владу більше з особистісними характеристиками, ніж з формальним статусом [64].

Різняться думки і переконання з приводу труднощів в управлінні підлеглими-жінками та підлеглими-чоловіками. На думку чоловіків-керівників, жінкам притаманні часті коливання емоційного стану, а також у більшості випадків особистісні та сімейні проблеми вони ставлять вище професійних і громадських. Труднощів управлінській діяльності стосовно підлеглих-чоловіків полягають у непорядності та безвідповідальності, користюлюбстві, схильності розв'язувати власні проблеми за рахунок інших [11].

У зарубіжних дослідженнях найчастіше використовується поняття «Гендерної обізнаності» («Gender awareness») [76], що іменується, як усвідомлена поведінка і самовираження навколишніх людей незалежно від їх статтевої приналежності до певної статі, що свідчить про його ідентичність, і поняттю «Гендерної чутливості» [77].

Отже, в управлінській практиці гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки і характерних рис інтелекту. Дослідження по порівнянню ділових і психологічних якостей жінки і чоловіка доказують, що за низкою параметрів існують певні відмінності, але у наукових експериментах не знайшлося підтвердження міркування про відмінності в розумових здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників обох статей.

1.3. Гендерна сегрегація як прояв гендерної дискримінації.

Гендер як певні соціальні ролі, виконання яких очікують від чоловіків і жінок, на відміну від статі, яку пов'язують з генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто із біологічними показниками. Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку [58].

Культурні пояснення гендерної нерівності загалом стверджують, що через сформовані соціальні норми людей заганяють у різні або неоднаково оцінені ролі [79].

Результати опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» наприкінці лютого 2021 року показали, що 56% опитаних

вважають, що нерівності між жінками і чоловіками в Україні є рідкісним явищем. Водночас 35% переконані, що вони доволі поширені. Остання думка відносно частіше зустрічається серед жінок, аніж серед чоловіків. За останні п'ять років спостерігається незначне зростання кількості тих, хто вважає, що нерівності є розповсюдженими.

Говорячи про можливості кар'єрного зростання в Україні, близько половини опитаних вважають, що як для чоловіків, так і жінок вони є однаковими. Попри це, третина переконана, що у чоловіків у цій сфері є переваги, стосовно жінок такої думки дотримуються лише 12% [14].

Слід відзначити, що гендерна сегрегація досить поширена на світовому ринку праці, для якого характерні такі тенденції:

- рівень безробіття серед жінок становить 6,4% проти 5,7% рівня безробіття чоловіків;
- на кожні 100 економічно активних чоловіків у світі припадає менш ніж 70 економічно активних жінок;
- співвідношення зайнятих жінок до загальної чисельності населення в 2007 р. становило 49,1%, а щодо зайнятих чоловіків – 74,3%;
- жінки, як правило, працюють у сфері обслуговування – 46,3% (чоловіки – 40,4%) і в сільському господарстві – 36,1% (чоловіки – 34,0%) [67].

Хоча в усьому світі жінки вийшли на робочу силу частіше, ніж чоловіки, що призвело до незначного відновлення (63%-64%) гендерного паритету в рівні зайнятості з видання 2022 року, розриви на ринку праці постійно великі. Поглиблюючи ці закономірності, жінки продовжують стикатися з вищим рівнем безробіття, ніж чоловіки, з глобальним рівнем безробіття близько 4,5% для жінок і 4,3% для чоловіків[80].

Гендерна сегрегація в узагальненому розумінні є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової

діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях[12].

За твердженням О. Лаврової, саме «гендерна сегрегація ринку праці, заснована на поділі праці за статевою ознакою, залишається центральним організуючим принципом у світі зайнятості [41, с. 69].

Сегрегація за статевою ознакою (гендерна сегрегація) Т. Мельник та Л. Кобелянська стверджують це: «дискримінаційний поділ суспільства за ознакою статі, внаслідок якого чоловіки та жінки знаходяться в нерівному становищі один щодо одного» [36, с. 202].

Гендерна професійна сегрегація, за визначенням Е. Бойченко передбачає поглиблення стійкої тенденції опанування людьми залежно від статі різних професій, посадових позицій, статусів зайнятості, видів економічної діяльності, освіти тощо[3, с. 202].

Під гендерною професійною сегрегацією розуміється стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок за визначеними професіями, галузями й посадовими позиціями [47].

У науковій літературі прийнято розрізняти дві форми професійної сегрегації за статевою ознакою: сегрегація горизонтальна та вертикальна. Під вертикальною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. Горизонтальна сегрегація вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами трудової діяльності і ширше – за галузями. Однак і всередині горизонтальної сегрегації є вертикальна вісь, адже професії різняться не лише за сутнісним принципом, але й за рівнем кваліфікації, певним організаційним статусом у професійному полі і навіть престижем тієї чи іншої професії [12].

Виявлено, що найбільш поширеними обмеженнями щодо пристосування сучасних жінок на ринку праці, що сформувались під впливом

гендерних стереотипів, є вимога значних зусиль у досяганні високої посади, успішність у кар'єрі може погіршувати стосунки з оточуючими; час, який жінка приділяє роботі, як би мовити «вкрадений» у родини, побудову кар'єри і виховання дітей неможливо поєднати [8].

Б. Логвиненко зазначає, що «проблема сегрегації тісно пов'язана із питаннями гендерної рівності та недопущенням дискримінації» [33]. На думку учених О. Іващенко та О. Лободинської [13], які у іманентній основі гендерної сегрегації вбачають гендерну асиметрію.

В. Загурська-Антонюк зауважує на тому що проблему гендерної рівності жінок і чоловіків неможливо викоринити, якщо зосереджувати увагу лише на проблемах однієї статі. Дослідниця акцентує увагу на істотних відмінностях, які існують між жінками і чоловіками та обумовлюють прояви нерівності, також вона наголошує на необхідності застосування такого підходу, який би сфокусувався на перегляді практик і структур, які укорінюють різні види нерівності. Особливо це стосується розподілу праці [26].

Монополізація чоловіками влади та управління – в сім'ї, в організаціях, установах, підприємствах та в суспільстві, автоматично вибудовує і спричиняє за собою монополізацію ними функцій в менеджменті[74].

Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві здебільшого досліджують в межах соціології гендеру, бізнесу та економічної соціології. Загалом, проблематика гендеру на ринку праці в Україні почала досліджуватись після набуття незалежності у 1991 р., а стрімкого поштовху до розвитку дістала з 2000-х р., в межах політичного напрямку інтеграції з ЄС.

Багато міжнародних документів, у тому числі і ратифіковані Україною, передбачають можливість застосування тимчасових спеціальних

заходів («temporary special measures», «positive action», «affirmative measures») для забезпечення чи прискорення встановлення фактичної рівності, в тому числі рівності жінок та чоловіків. Такі заходи, згідно з міжнародним законодавством, не вважаються дискримінаційними. Тимчасові спеціальні заходи – це заходи, які йдуть далі простої заборони дискримінації і спрямовані на пошук захисту від дискримінаційного становища. І національні в різних країнах, і міжнародні нормотворчі органи та суди визнають, що всі форми позитивних спеціальних заходів мають бути обґрунтовані та об'єктивні, і працювати пропорційно до завдань. Тому часто позитивні спеціальні заходи є обмеженими в часі та обсягах, беручи до уваги особливі незручності, від яких потерпає особа чи група людей, та необхідність подолання дискримінації, що склалася в минулому [18].

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи і напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській конвенції прав людини та основних свобод (1950 р.), Конвенції з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Декларації щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Віденській декларації прав людини (1993 р.), Пекінській декларації й Платформі дій (1995 р.), документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.) та ін.

Україна, ратифікувавши усі базові міжнародні договори у сфері прав людини й маючи таке, що в цілому відповідає універсальним стандартам забезпечення рівності за ознакою статі законодавство, продовжує боротися з укоріненими в суспільстві стереотипами щодо соціальних ролей жінок і чоловіків.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Проведений аналіз наукової літератури показує, що в сучасній вітчизняній теорії і практиці менеджменту жінці відводиться вельми скромна роль. Жінки розглядаються, швидше, як група із специфічними інтересами, ніж як велика половина суспільства. Гендерна рівність – це рівна оцінка суспільством подібності й відмінності між жінками і чоловіками, різних соціальних ролей. Теорії соціальної конструкції реальності й гендерних систем розглядають гендер як фактор соціалізації суспільства, що дозволяє зберігати й розвивати культурні цінності.

Існування прихованої дискримінації жіночої статі виразно простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле положення. У переважній більшості праць вітчизняних і зарубіжних економістів заздалегідь передбачається, що менеджер, фахівець або підлеглий – обов'язково чоловік і оцінка поведінки особи, аналіз управлінських ситуацій, рекомендації по розробці управлінського рішення, по етикету даються саме з чоловічих позицій.

Значно рідше дослідники висвітлюють дійсно важливе з точки зору гендерного менеджменту питання – виявлення проблем та перешкод для встановлення гендерного паритету в управлінні. Наукова думка недостатньо уважна до окресленого питання, в управлінні вона переважно зосереджена на встановленні особливостей роботи жінки-керівниці. Щодо чоловіків цей аспект взагалі не порушується. В менеджменті гендерні питання розглядаються достатньо однобічно. Переважна більшість таких робіт спирається на свідчення численних опитувань, провідним чинником ранжування якого є стать (значно рідкіше – гендер, і то як сукупність певних психологічних якостей, що визначаються як маскулінність, фемінінність, андрогінність) респондента.

Також, гендер досі залишається досить суперечливим феноменом у сучасній політиці управління. Гендерний стиль в управлінні може відрізнитися від звичайного стилю і бути раціональнішим і ефективнішим.

Взаємозв'язки між гендерними стереотипами та сегрегацією ринку праці в українському суспільстві здебільшого досліджують в межах соціології гендеру, бізнесу та економічної соціології.

Гендерний розподіл праці, тобто соціальних ролей, слід розуміти не просто як диференціацію тих чи тих соціальних функцій між чоловіками й жінками, а їх ієрархічне впорядкування, тобто стратифікацію різних видів діяльності та категорій людей, які їх виконують. Види діяльності, що їх суспільство приписує чи очікує від представників різної статі, суттєво різняться за престижністю, рівнем оплати, обсягом виконання керівних і владних повноважень.

Характеризуючи основні позиції дослідників, необхідно відзначити, що переважна більшість досліджень, присвячених проблемі стилю управління, у результаті яких виділені авторитарний, демократичний і ліберальний стилі.

Аналіз наукових досліджень підтверджує переважання гендерно стереотипів про більшу ефективність професійної діяльності та більшу компетентність чоловіків менеджерів, неможливість для жінки поєднати родину й кар'єру.

Отже, гендерна сегрегація має стійкі тенденції розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІЧОГО ТА ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ

2.1. Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід дослідження.

Переважає більшість гендерних досліджень виконуються у площині аналізу рівневих характеристик маскулінності/фемінінності та типу гендерної ідентичності (А. Алексеева, М. Боровцова, Т. Кубріченко, В. Романова, А. Чекалина, К. Burkea, J.W. Burnett, M. Carlsson, L. Gartzia та інші). Але, як вказує О. Кочарян, андрогінна рівноправність маскулінних і фемінінних утворень це властивість, що виявляється тільки на соціогенному рівні. Разом з тим, питання про вплив структурних типів статево-рольової організації особистості, які визначаються наявністю певної статево-рольової моделі (континуально-альтернативної, континуально-ад'юнктивної, андрогінної), на різні сфери функціонування особистості залишається відкритим.

Дослідженнями прагнення до розкриття своїх внутрішніх потенційних можливостей займалися такі дослідники як А. Маслоу (самоактуалізація), А. Адлер (прагнення до досконалості), К. Роджерс (прагнення до самореалізації), К. Юнг (індивідуація), а також сучасні українські дослідники О.Яремчук (самоактуалізація, саморозвиток), С. Максименко (самоздійснення) та ін. Дослідженням гендеру займалася низка вчених, серед яких такі дослідники як Є. Ільїн (соціальна природа гендеру), Ш. Берн (підпорядкування гендерним нормам), Є. Ніколаєва (психофізіологічна детермінація гендерних відмінностей), С. Бем (теорія гендерних схем). Проблема гендерних відмінностей у прагненні до самоактуалізації висвітлена

у наукових джерелах недостатньо широко, вона є актуальною і тому потребує детального вивчення.

Говорячи про гендерний менеджмент зазвичай розуміють відносини чоловіків і жінок як керівників та підлеглих у системі управління. Інноваційна тенденція в менеджменті, що з'явилася, враховує кілька напрямків: гендерне лідерство, чоловічий і жіночий стилі керівництва, облік гендерних стереотипів і т.д. [69].

Звернення до джерел із питань менеджменту дозволяє виявити недостатню увагу науковців до гендерного аспекту проблеми. У цьому ракурсі розглядаються питання «життєвого успіху», «кар'єрних орієнтацій» жінок, особливостей їх рольового конфлікту [12]; психологічні риси та характерні ознаки стилю управління жінок / чоловіків та виконання ними службових обов'язків [2]; відмінності в «структурі та механізмах дії життєвих домагань», лідерства жінок та чоловіків [4; 57]; вплив гендерних особливостей керівника на процес прийняття рішень, стратегію управління та психологічний клімат у колективі тощо. Отже, гендерний ракурс проблема управління переважно отримує тоді, коли йдеться про власне жіночий шлях у керівництво та їх можливість поєднувати дві соціальні ролі: приватну (родинну) та суспільну (службову). Поясненням такого підходу знаходимо у роздумах О. Мельник, яка вважає що жіноча проблематика є провідною, оскільки за останні сто років становище жінок суттєво змінилося, у той час як становище чоловіків майже не було перетворене [24].

Як бачимо, гендерний менеджмент – необхідна складова управлінської культури, проте власне гендерний чинник слід розглядати не з позицій протиставлення чоловіків та жінок, а з позицій подолання наявних в управлінні дискримінаційних практик щодо гендеру та розробці стратегій, що дозволять уникнути можливих проявів гендерної сегрегації на робочому місці.

Отже, опрацювавши ряд наукових досліджень, з метою аналізу психологічного інструментарію вивчення феноменів гендерного менеджменту в даній роботі для дослідження гендерних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту використовується було обрано:

1. Опитувальник «Маскулінність-фемінність» С.Бем [38], який дає змогу досліднику виміряти ступінь прояву гендера в кількісному вигляді. Окрім того, автор методики розглядає гендер не як дихотомічну шкалу, а як феномен, який може мати різну інтенсивність прояву, що відповідає теоретичним основам дослідження.

2. Методика діагностики спрямованості особистості опитувач Смекала-Кучера, яка дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, ціннішим і, при необхідності, підкоригувати свою поведінку (визначення направленості (на себе, на справу, на взаємодію)) [37].

3. Методика «Стиль керівництва» Журавльова [39], яка спрямована на оцінку переважаючого стилю керівництва: директивного (авторитарного); колегіального (демократичного); ліберального.

4. Шкала самооцінки мотивації схвалення [62].

2.2. Дослідження психологічних особливостей гендерного менеджменту

1. Методика Сандри Бем (Sandra L. Bern, 1974) [38].

Опитувальник (анкета) статевих ролей (Bem Sex Role Inventory - BSRI) був створений професором Корнельського університету(США) Сандрой Ліпсиц Бем в 1971 році з метою емпіричного дослідження гіпотез, що

виникли у рамках тієї, що розробляється нею концепції андрогінії. У перекладі з грецького андрогінія (від «androgynos» - «двостатевий») означає наявність чоловічих і жіночих ознак в одному організмі; окремий випадок андрогінії – «гермафродитизм». У своїй концепції С. Бем використовує термін «андрогінія» для опису не анатомо-фізіологічних, а психосоціальних характеристик індивіда. З її точки зору, багато людей поєднують в собі як маскулінні, так і фемінні якості, що входило в різке протиріччя з тими, що існували до 1970 року теоріями так званої гендерної відповідності, тобто необхідної відповідності психологічної статті біологічній. Згідно з цими теоріями, що відповідає традиційним стандартам гендерна відповідність є нормою, а невідповідність їм – патологією. Серед російських фахівців адаптований варіант опитувача С. Бем відомий досить давно завдяки роботам таких авторів, як Є. Пайнс і К. Маслач (2000), а також Т. Бендас (2005), І. Клещина (2003) і ін.

Предмет діагностики : цей опитувач використовується для діагностики психологічної статті і визначає міру андрогінності, маскулінності і фемінності особи, дозволяє визначити тип особи: маскулінний, фемінний, андрогінний.

Контингент випробовуваних : підлітки і дорослі.

С. Бем у своїй концепції андрогінії висуває дві несподівані для свого часу гіпотези:

1) чимале число людей можуть мати «дихотомічні» якості виражаючими маскулінність і фемінність одночасно, тобто, поєднуючи наприклад, такі полярності, як «напористість» і «податливість», «твердість» і «м'якість» та ін., що обумовлено необхідністю прояву різних форм поведінки залежно від специфіки соціальної ситуації;

2) у індивідів з яскраво вираженими або маскулінними, або фемінними рисами така строга диференціація за типом статево-ролевої ідентичності

може супроводжуватися різким обмеженням діапазону форм поведінки затребуваних життєвими обставинами.

Полеміка С. Бем з двома її сучасниками і колегами по професії: Дж. Каганом (1964) і Л. Колбергом (1966) [38]. Керуючись отриманими ними даними, обидва дослідники стверджують що суб'єкти з яскраво вираженим типом статево-ролевої ідентичності високо мотивовані до того, щоб утримувати свою поведінку незмінно відповідно до інтерналізованим стандартом статевої ролі. Це досягається за допомогою пригнічення будь-яких інших поведінкових проявів, які можуть бути сприйняті як небажані або непідходящі для їх статі. С. Бем, як вже можна зрозуміти, кардинально розширює цю точку зору : в той час як яскраво маскулінна Я-концепція може пригнічувати ті види поведінка, яка вважається фемінними, а яскраво фемінна - ті види, які вважаються маскулінними, змішана (чи андрогінна) Я-концепція дозволяє індивідові вільно використати як маскулінні так і фемінні поведінкові патерни. Перед лицем складних життєвих ситуацій ця особливість, на думку С. Бем складає безперечну перевагу цій категорії людей.

Опитувальник статевої ролі (BSRI) створювався як частина великої дослідницької програми, покликаної обґрунтувати і надати необхідну фундаментальність концепції і самому поняттю андрогінності.

Окрім двох основних шкал, в інструмент також входить шкала «Соціальної бажаності», яку відрізняє абсолютна нейтральність відносно вираженості в респондентах тій або іншій психологічній статевої приналежності. Завдяки її наявності вдається довести, що в персональних виборах, що тяжіють до андрогінності, випробовувані, як правило, найменше керуються критерієм соціальної бажаності, тоді як, характеризуючи свою особистість переважно в якості «маскулінності» або «фемінності» вони нерідко наслідують вказаний критерій.

Апробація опитувальника BSRI проводилася у кінці зими - початку весни 1973 роки на вибірці з 917 чоловік. У дослідженні взяли участь 723 студенти(444 юнаки і 279 дівчат) підготовчих курсів факультету психології Стенфордського університету і 194, що вчать (117 юнаків і 77 дівчат) старших курсів Футхиллського коледжу. Як відмічає С. Бем, ця вибірка є репрезентативною для BSRI, посилаючись при цьому на емпіричне правило, встановлене американським дослідником, фахівцем в області психометричної теорії Дж.К. Ньуннелли (Nunnally J.C., 1967). Згідно з цим правилом, як вказує Л. Крокер (2010), число випробовуваних у вибірці повинно в 5-10 разів перевищувати кількість завдань в тесті.

Компетентність виконавця: психолог з базовою психологічною підготовкою, практичний психолог без базової психологічної підготовки, соціальний працівник.

Тип методики: є стандартизованим самозвітом. Може застосовуватися і у формі експертного рейтингу.

Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких випробовуваний відповідає «та або ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей (див. Додаток А).

2. Вивчення спрямованості особистості (Методика В. Смекала і М. Кучера) [37].

Методика діагностики спрямованості особистості опитувач Смекала-Кучера дозволяє виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, ціннішим і, при необхідності, підкоригувати свою поведінку (див. Додаток Б).

Методика розроблена чеськими психологами В. Смекалом і М. Кучером. У основі методики Смекала-Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Басса. Методика Смекала-Кучера ґрунтована на словесних реакціях випробовуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою або

участю в них інших людей. Відповіді випробовуваного залежать від того, які види задоволення і винагороди він віддає перевазі. Хоча у випробовуваного і створюється враження, що за допомогою цієї методики дослідники отримують орієнтовну інформацію про нього самого, насправді ж випробування дозволяє вивчити його основну життєву позицію.

Призначення дослідження - визначення спрямованості людини :

- особовою (на себе);
- діловий (на завдання);
- колективістською (на взаємодію)

Особова спрямованість (спрямованість на себе - НС) зв'язується з переважанням мотивів власного благополуччя, прагнення до особистої першості, престижу. Така людина найчастіше зайнята самим собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потреби людей навколо себе. У роботі вона бачить передусім можливість задовольнити свої домагання. Колективістську спрямованість, або спрямованість на взаємні дії (НВ) характеризує ситуація, коли вчинки людини визначаються потребою в спілкуванні, прагненням підтримувати хороші стосунки з товаришами по роботі. Така людина виявляє цікавість до спільної діяльності. Ділова спрямованість (спрямованість на завдання - НЗ) відбиває переважання мотивів, що породжуються самою діяльністю, захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодінню новими вміннями і навичками. Зазвичай така людина прагне співпрацювати з колективом і домагається найбільшої продуктивності групи, а тому намагається довести точку зору, яку рахує корисною для виконання поставленого завдання. Необхідно відмітити, що усі три види спрямованості не існують абсолютно самостійно і незалежно, а поєднуються один з одним. Тому правильніше говоритиме в результаті діагностики не про єдину, а про домінуючу спрямованість особи.

3. Методика «Стиль керівництва» Журавльова [39].

Досліджуючи стилі керівництва А. Журавльов, виділивши сім стилів: директивний стиль – керівник прагне повного контролю над підлеглими і одноосібного вирішення усіх завдань; колегіальний стиль – керівник розподіляє повноваження між собою та співробітниками, розглядаючи лише індивідуально найважливіші та найважчі завдання; пасивний стиль – керівник при виконанні управлінських функцій пасивний; директивно-колегіальний стиль – керівник прагне приймати власні рішення та розподіляти повноваження лише заступникам; директивно-пасивний стиль – керівник постійно змінює делегування своїй повноважень на різних виконавців, активність виконавців керівником допускається, але не вважається вагомою; колегіально-пасивний стиль – керівник в реалізації управлінських функцій займає пасивну позицію, а також прагне уникнути відповідальності, допускаючи ініціативу у своїх співпрацівників дозволяючи виконавцям працювати самостійно; змішаний стиль – керівник під час виконання управлінських функцій розподіляє повноваження між собою та співпрацівниками, ініціатива виходить, які від самого керівника, так і від його співпрацівників, керівник підтримує самостійне виконання завдань співробітниками (див. Додаток В).

В 1980-і роки. основним предметом наукових досліджень А. Журавльова були психологічні феномени трудової діяльності первинних колективів промислових підприємств. Їм була розроблена авторська психологічна концепція спільної діяльності і її колективного суб'єкта.

Сфера застосування. Методика широко використовується у кадровому менеджменті, у процесі відбору керівного персоналу. Використовується у дослідженнях, спрямованих на оптимізацію виробничих відносин та соціально-психологічного клімату у колективі, підвищення продуктивності праці. Також доцільно використовувати методику для діагностики міжособистісних проблем взаємодії керівника та підлеглих, корекції

індивідуального стилю керівництва. Основні наукові галузі використання методики – психологія управління, психологія праці, кадровий менеджмент, психологія професійного відбору та навчання.

4. Шкала самооцінки мотивації схвалення) [62].

Для оцінки правдивості висловлювань піддослідних в опитувальники нерідко включають так звані шкали брехливості або шкали прагнення до схвалення. Нижче наводиться один з варіантів такої шкали, розробленої Д. Марлоу і Д. Крауном, яка цілком підійде для оцінки правдивості висловлювань педагога.

Інструкція: «Уважно прочитайте кожне з наведених нижче суджень. Якщо ви вважаєте, що воно вірно і відповідає особливостям вашої поведінки, то напишіть «так», якщо ж воно невірно, то – «ні». (Опитувальник див. Додаток Г).

Ключ для обробки результатів опитування

«Так» - на питання 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 14, 15, 16, 20 .

«Ні» - на питання 6, 7, 9, 10, 12, 13, 17, 18, 19.

Загальний підсумковий показник «мотивації схвалення» за шкалою отримують підсумовуванням всіх «працюючих» питань. Чим вище підсумковий показник, тим вище мотивація схвалення і тим, отже, вище готовність людини представити себе перед іншими як повністю відповідного соціальним нормам. Низькі показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайвої вимогливості до себе.

2.3. Аналіз результатів констатувального експерименту

Вибірка складалася з 30 респондентів, 16 чоловіків та 14 жінок, віком від 27 до 37 років. Всі респонденти мають вищу освіту (юридичну) та займають керівні посади на підприємствах, працюють в Україні. 19 респондентів одруженні, мають 1-2 дітей (від 3 до 17 років). 18 респондентів мають статус ВПО, та змінили місце проживання з 2022 року, 11 респонденти (чоловіки) та 3 респонденти (жінки) мають стаж на керівних посадах від 3 до 9 років, 6 респондентів мають до року стажу на посаді керівника відділу.

Після проведення тестування за першою методикою було виявлено, що за результати опитування як чоловічої, так і жіночої вибірки значно не відрізняються у показниках:

- чоловіча група IS середнє дорівнює $-0,09$, а це в межах показника андрогінності (- 1 до + 1);
- жіноча група IS середнє дорівнює $-0,08$, а це в межах показника андрогінності (- 1 до + 1).

Це дає нам можливість стверджувати що, залежно від ситуації, настрою і інших причин, досліджувані можуть проявляти як типово жіночі, так і типово чоловічі якості психіки.

Після підрахунку результатів за другою методикою було визначено:

Андрогінність 10 випробовуваних позитивно корелює із спрямованістю на своє Я за методикою В. Смекала і М. Кучера і негативно на спрямованістю на спілкування з іншими .

Порівняння даних 16 чоловіків і 14 жінок виявило, що у чоловіків більше виражена орієнтація на спілкування за методикою В. Смекала і М. Кучера.

За третьою методикою отримані результати дослідження виявили такі показники (див. рис.2.1 - 2.2):

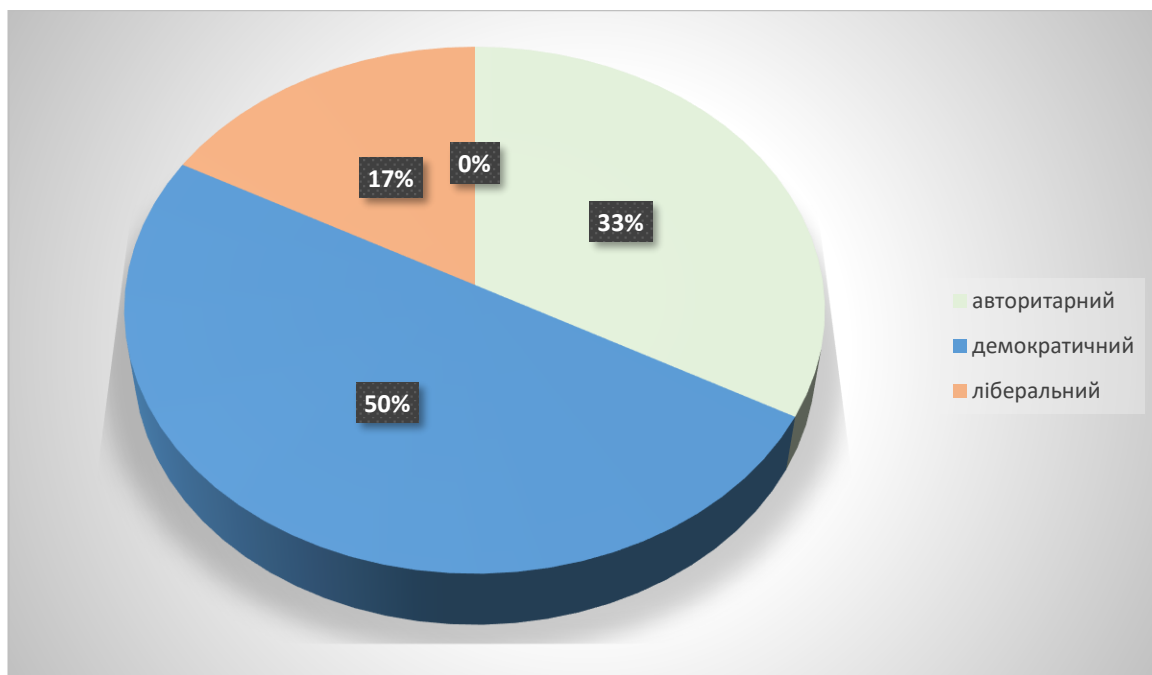


Рис. 2.1. Сегментограма процентного співвідношення вибору стилю керівництва у чоловічій вбірці(за методикою А. Журавльова)

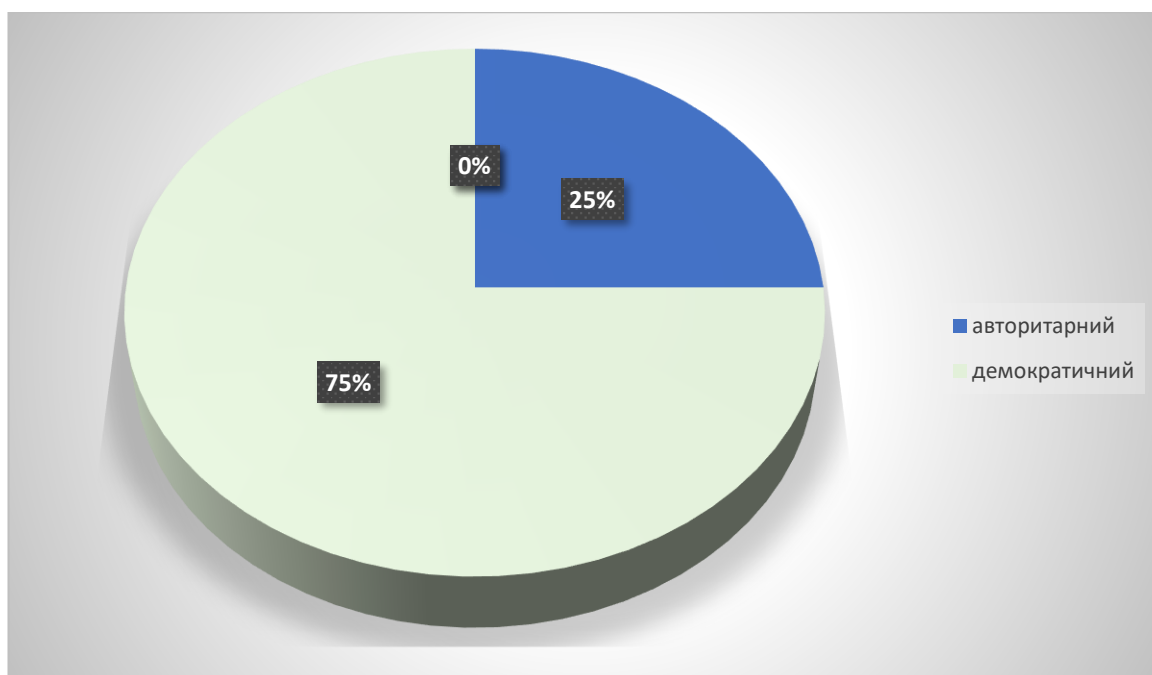


Рис. 2.2. Сегментограма процентного співвідношення вибору стилю керівництва у жіночій вбірці (за методикою А. Журавльова)

Отже, після аналізу результатів виявлено що ліберальний стиль керування у жіночій групі не визначився, це може свідчити про те що втручання у справи підлеглих і вияв достатньої активності, виступає основною задачею у жінок-керівників, це може свідчити про свою впевненість у власній компетентності, а отже, і в становищі, яке вони займають в службовій ієрархії.

Велика різниця між респондентами обох груп у прояві переваги авторитарного стилю керівництва, що виявляється у прагненні до підпорядкувати весь колектив своїй волі, не виносять заперечень і не прислуховується до думки інших, часто втручається в роботу підлеглих і жорстко контролює їх дії, вимагає пунктуального виконання своїх вказівок. Народи проводить лише для дотримання формальності, оскільки рішення у нього підготовлені заздалегідь. Критики і своїх помилок не визнає, однак сам любить покритикувати. Дотримується думки, що адміністративні стягнення - найкращий засіб впливу на підлеглих з метою досягнення високих показників праці. Працює багато, примушує працювати й інших, у тому числі в позаурочний час. Може йти на розрахований ризик.

Демократичний тип керівника, виявили 5 осіб із вибіркової групи, на відміну від автократа, прагне надання підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і функцій, які вони виконують, залучає їх до таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні для виконання роботи передумови і справедливо оцінює зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них. Керівник демократичного типу особисто займається тільки найбільш складними і важливими питаннями, надаючи право підлеглим вирішувати усі інші. Він намагається радитися з ними і прислуховується до думки колег, не підкреслює свої переваги і розумно реагує на критику, не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. Звичайно, йому, як і кожній людині, властиві побоювання за власний добробут. Однак,

якщо цього вимагають інтереси справи, він сміливо йде на розрахований ризик. Максимально обґрунтовуючи рішення, що розробляються, він твердо втілює їх в життя. Керівник демократичного типу вважає своїм обов'язком постійно і ґрунтовно, з повною відвертістю інформувати підлеглих про стан справ і перспективи розвитку колективу. При такій системі спілкування набагато легше мобілізувати підлеглих на реалізацію поставлених перед ними завдань, виховувати в них почуття справжніх господарів. Отже, керівник-демократ орієнтується на можливості підлеглого, на його природне прагнення до самовираження свого інтелектуального і професійного потенціалу. Тим самим стимулюються сприйняття ним цілей системи як своїх власних, його ініціативні дії в умовах самоуправління і самоконтролю. При такому підході функціональна діяльність керівника вдало поєднується з його роботою з виховання працівників, між ними зміцнюються почуття довіри і поваги.

Ліберальний тип керівника виявив у 1 респондента чоловічої статі, вони відрізняється відсутністю розмаху в діяльності, безініціативністю і постійним очікуванням вказівок зверху, небажанням приймати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки. Керівник-ліберал мало втручається у справи підлеглих і не виявляє достатньої активності, виступає в основному в ролі посередника у взаємовідносинах з іншими колективами. Як правило, він дуже обмежений, можливо, через свою невпевненість у власній компетентності, а отже, і в становищі, яке він займає в службовій ієрархії. Такий керівник несподіваний у діях, легко зазнає впливу оточуючих, схильний пасувати перед обставинами і миритися з ними, може без серйозних підстав скасувати раніш прийняте рішення. У взаємовідносинах з підлеглими керівник-ліберал ввічливий і добродушний, ставиться до них з повагою, намагається допомогти у вирішенні їхніх проблем. Готовий вислуховувати критику і міркування, але у більшості випадків виявляється нездатним реалізувати висловлені йому думки. Недостатньо вимогливий до

підлеглих. Не бажаючи псувати з ними відносин, часто уникає рішучих заходів. Здатний нехтувати своїми принципами, якщо їх дотримання загрожує його популярності в очах вищих начальників чи підлеглих.

Щодо результатів отриманих після проведення останньої методики можемо констатувати:

- 33% високий бал;
- 67% низькі показники.

Загальний підсумковий показник «мотивації схвалення» за шкалою отримують підсумовуванням всіх «працюючих» питань. Чим вище підсумковий показник, тим вище мотивація схвалення і тим, отже, вище готовність людини представити себе перед іншими як повністю відповідного соціальним нормам. Низькі показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайвої вимогливості до себе.

67% опитуваних отримали низькі показники по шкалі самооцінки мотивації схвалення, будь-яка справа починається з бажання. З цієї аксіоми слід важливе правило - для того, щоб сподобатися людям, перш за все необхідно захотіти цього.

Чим вище підсумковий показник, тим вище мотивація схвалення і тим, отже, вище готовність людини представити себе перед іншими як повністю відповідного соціальним нормам. Низькі показники можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайвої вимогливості до себе.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Спираючись на джерела із питань менеджменту дозволяє виявити недостатню увагу науковців до гендерного аспекту проблеми. Опрацювавши ряд наукових досліджень, з метою аналізу психологічного інструментарію вивчення феноменів гендерного менеджменту в даній роботі для дослідження гендерних особливостей чоловічого та жіночого менеджменту було обрано та проведено дослідження за такими методиками:

1. Опитувальник «Маскулінність-фемінність» С. Бем, який дав змогу виміряти ступінь прояву гендера в кількісному вигляді.

2. Методика діагностики спрямованості особистості опитувач Смекала-Кучера, яка дозволила виявити до чого людина дійсно прагне, що для нього є найважливішим, ціннішим. У чоловіків більше виражена орієнтація на спілкування за методикою. А у жінок проявляється тенденція швидше орієнтуватися на своє Я, чим на спілкування з партнерами.

3. Методика «Стиль керівництва» Журавльова, за допомогою якої було виявлено спрямованість переважаючого стилю керівництва, а саме респонденти чоловічої статі виявили більший показник щодо авторитарного стилю керівництва, напроти жіночій групі опитуваних більш притаманний демократичний стиль керівництва, але не було виявлено між респондентами жіночої статі представниць-керівників, які віддають перевагу ліберальному стилю керівництва;

4. Шкала самооцінки мотивації схвалення за результатом якої було встановлено що 67% опитуваних виявили низький показник по шкалі самооцінки схвалення, це може свідчити про вплив гендерних стереотипів щодо керівництва. Низькі показники також можуть свідчити як про неприйняття традиційних норм, так і про зайвої вимогливості до себе.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІЧОГО ТА ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ

3.1. Теоретико–методологічні засади соціально-психологічного тренінгу

Найважливішим завданням практичної психології є надання допомоги людині в самоактуалізації та самореалізації її внутрішнього потенціалу, у досягненні гармонії її внутрішнього світу, поліпшенні суб'єктивного самопочуття і зміцненні психічного здоров'я.

Соціально-психологічний тренінг одержав широке поширення у вітчизняній практиці. Методологія і методика тренінгу представлена в роботах І. Вачкова, Ю. Ємельянова, В. Захарова, Г. Ковальова, Л. Петровської, О. Сидоренко, Т. Яценко та ін.

М. Форверг і Т. Альберг розробили теорію соціально-психологічного тренінгу поведінки [54]. Вони працювали у напрямі навчання учасників групи різними соціально-позитивними формами поведінки.

В ході цієї роботи стало очевидно, що тренінгова група у процесі роботи проходить певні фази розвитку. На основі аналізу матеріалу, отриманого в ході проведення різних СПТ поведінки, М. Форверг запропонував структурну схему організації СПТ:

1. Фаза розминки.
2. Фаза активізації групи.
3. Фаза лабілізації.

4. Фаза введення орієнтовних основ, або когнітивних схем.
5. Фаза оволодіння новими прийомами поведінки.
6. Фаза закінчення [54].

Якщо звернутися до історії, то більшість авторів вважають, що перші групові форми роботи запропонували К. Левін, К. Роджерс та інші ще у 40-х роках ХХ століття, а також Національна лабораторія тренінгу в м. Бетеле (США) і одержали назву Т- групи. Ці перші тренінгові групи одержали назву «групи тренінгу базових умінь». До основних завдань Т-групи входило навчання учасників законам міжособистісного спілкування, умінню керувати і приймати правильні рішення у важких ситуаціях [25].

Загальна мета соціально-психологічного тренінгу конкретизується у таких завданнях:

- 1) оволодіння психологічними знаннями;
- 2) формування вмінь і навичок у сфері спілкування;
- 3) корекція, формування і розвиток установок, потрібних для успішного спілкування;
- 4) розвиток здібностей адекватного і повного пізнання себе та інших людей;
- 5) корекція і розвиток системи відносин особистості [32, с. 6].

В історії розвитку психологічних напрямів тренінгу величезне значення мав психодраматичний підхід, запропонований Дж. Морено. Як вже було вище сказано, саме психодраму можна вважати першим у психологічній практиці методом групової психотерапії. Своє вчення Дж. Морено назвав «Соціономією» і воно містить три частини:

- 1) соціометрію;
- 2) психодраму;

3) соціодраму [48, с. 6].

Професійний тренінг А. Маркова трактує як систему впливів, вправ, які спрямовані на розвиток, формування, корекцію в людини необхідних професійних якостей. Провідними функціями такого тренінгу автор зазначає перетворювальну, корекційну та профілактичну. Тренінг професійного становлення розглядається нами як активний метод групового навчання та фахової соціалізації, спрямований на формування професійної спрямованості та компетентності, соціально і професійно значущих якостей, готовності до постійного професійного саморозвитку, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності з індивідуально-психологічними особливостями людини [49].

М. Грудцина вказувала у своїх дослідженнях, що широкі можливості для формування навичок емоційного пізнання дає: по-перше, вузівська практика: у ході практики необхідно надати студенту можливість знайомства з різноманітними ситуаціями професійного спілкування та взаємодії; по-друге, в аудиторну і самостійну роботу необхідно включати завдання, сформовані за методом конкретних ситуацій [21].

Основна діяльність людини – це праця, що займає, чи не най головне місце дорослого самостійного життя. Результати, досягнуті людьми в процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей. Ефективна діяльність можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Позитивна мотивація дає активацію здібностей людини, вивільняє особистісний потенціал, негативна мотивація призводить до гальмування прояву здібностей, перешкоджанню досягнення цілей діяльності [40].

Базові методи соціально-психологічного тренінгу – групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і поєднаннях, які застосовуються для організації внутрішньогрупової взаємодії для розвитку особистості і

вдосконалення групових відносин. Чисельність групи – зазвичай від 7 до 15 осіб; тривалість загального циклу занять – від декількох днів до місяців. Зустрічі учасників можуть бути щоденними або рідшими (один-три рази на тиждень). Тривалість окремої зустрічі – від півтори до трьох і більше годин. Можливі так звані групи-марафони, що проводяться за два-три дні безперервної роботи [20].

Психологічним підґрунтям для розвитку і реалізації у процесі спілкування комунікативної компетентності (всіх її складових) є потребово-мотиваційні утворення особистості: зокрема, моральні уявлення, потреба у спілкуванні, особистісна спрямованість, морально орієнтовані особистісні якості. Судячи з аналізу різних психологічних досліджень, сформованість відповідних якостей вольової сфери (впевненості у собі, самоконтролю, ініціативності тощо) сприяє розвитку комунікативної компетентності особистості [29].

Отже, компетентність у спілкуванні – це результат соціально-культурного й історично-комунікативного розвитку суспільства. В її підґрунті – сукупність культурологічних знань, цінностей і значень, культурних норм і правил спілкування, що використовуються особистістю у процесі комунікації.

3.2. Процедура проведення комунікативного тренінгу щодо досягнення високого ступеня комунікативної успішності

Мета: оволодіння навичками впевненої поведінки в міжособистісних відносинах, вироблення такої поведінки, яка є прийнятною як для індивіда, так і суспільства в цілому.

Мета тренінгу:

- формувати навички конструктивного співробітництва, толерантного поводження та позитивного ставлення до себе і до життя;
- вдосконалювати навички самомотивації, самоорганізації та самоконтролю на основі внутрішнього потенціалу особистості;
- сприяти розвитку критичного і креативного мислення у жінок та чоловіків;
- налаштувати на відкриття для себе психологічної реальності й усвідомлення своєї особистої позиції стосовно навколишнього світу й оточуючих людей.

Обладнання: ноутбук, платформа Zoom.

Режим роботи: 2 зустрічі по 2 години кожна, проведення 18-10 вересня 2023 року.

Тренінгова група: вибіркова група 30 осіб.

I Блок.

Вправа 1. «Знайомство».

Мета заняття: ознайомлення учасників із тренінговою формою роботи, її правилами та формування атмосфери психологічної безпеки.

Вправа 2. «Правила групи».

Мета: вироблення та прийняття групою правил взаємодії на тренінгових заняттях.

Міні лекція.

Контактуючи з соціумом, людина повідомляє інформацію про себе і одержує цікаві відомості, на основі аналізу яких планує свою діяльність.

Ефективність цієї діяльності залежить від якості обміну інформацією, а якість забезпечується наявністю достатнього досвіду спілкування[60].

Комунікація походить від латинського communication - єдність, передача, з'єднання, повідомлення. Цей термін пов'язаний з дієсловом communico - роблю спільним, повідомляю, з'єдную, що є похідним від communis - спільний. Психологічний словник визначає поняття «комунікація» як фундаментальну ознаку людської культури, яка полягає в інтенсивному взаємодіюванні людей на основі обміну різного виду інформацією [50, с. 79-80].

Вербальна комунікація – процес двостороннього мовного обміну інформацією. Мова – це сукупність слів і систем для їх використання, загальних для людей одного і того самого мовного співтовариства.

Невербальна комунікація – обмін невербальними сигналами, що супроводжують мовні повідомлення. Зазвичай невербальні сигнали (засоби) однаково інтерпретуються в цій культурі або цьому мовному співтоваристві.

До невербальних засобів спілкування належать: міміка обличчя, пози, жести, рухи, а також так звана парамова – невербальне звучання повідомлень, манера передачі інформації. Наприклад, коли ми хочемо ефектно завершити промову або підкреслити значення своїх слів, ми доповнюємо наше словесне повідомлення інтонацією: надаємо своєму голосові певної висоти, гучності, темпу і тембру [7].

До комунікативних навичок, як до практичного застосування комунікативних знань і вмінь, належать автоматизовані компоненти свідомих дій, які сприяють швидкому і точному віддзеркаленню комунікативної ситуації і визначають успішність сприйняття, розуміння об'єктивного світу і адекватної дії на нього. Тобто, комунікативна культура зумовлюється розвитком і саморозвитком особистості, що виявляється в творчому характері освоєння кращих зразків комунікативної діяльності[51].

Вправа 3 «Спілкування» (15 хвилин) [5].

Мета: вправа надає членам групи можливість для кращого знайомства і експериментування з вербальним і невербальним спілкуванням.

Процедура: Виберіть собі партнера. Разом виконуйте одну з описаних нижче комунікативних вправ. Приблизно через п'ять хвилин перейдіть до іншого партнера і виконаєте другу вправу. То ж повторите і для двох останніх вправ. Спиная до спиною. Сядьте на підлогу спиною до спиною. Постарайтеся вести розмову. Через декілька хвилин оберніться і поділіться своїми відчуттями. Що сидить і стоїть. Один з партнерів сидить, інший стоїть. Постарайтеся в цьому положенні вести розмову. Через декілька хвилин поміняйтеся позиціями, щоб кожен з вас випробував відчуття «зверху» і «знизу». Ще через декілька хвилин поділіться своїми відчуттями. Лише очі. Погляньте один одному в очі. Встановіть зоровий контакт без використання слів.

Через декілька хвилин вербально поділіться своїми відчуттями. Дослідження особи. Сядьте лицем до лица і досліджуйте обличчя вашого партнера за допомогою рук. Потім дайте партнерові досліджувати вашу особу. Поділіться своїми відчуттями і переживаннями

Вправа 4. «Будуємо автомобіль» [31].

Призначення: розвиток навичок рефлексії, формування адекватної самооцінки, вміння подивитися на себе очима інших людей. Групі пропонують «побудувати автомобіль»: домовитися, хто якою частиною автомобіля працюватиме – хто буде мотором, гальмом, сигналом, колесом, кермом, іграшкою на вітровому склі і т. д.

Завдання можна розв'язати декількома способами. Перший спрямований на самопрезентацію: кожний учасник називає ту частину автомобіля, якою хоче стати й обґрунтовує свій вибір. Роль групи при цьому може бути різною (необхідно заздалегідь домовитися про реакцію групи на заяву кожного учасника).

Група може схвалювати особистий вибір учасника і знаходити йому нові обґрунтування. Наприклад, один з учасників вибирає роль «пристібного ременя». Формула відповіді «приймаючої» групи буде така: «Ти підходиш для цієї ролі, тому що ти надійний (не лопнеш, підстрахуєш в разі небезпеки, завжди допоможеш)». Або кожному членові групи, що повідомляє свою роль, задається 2-3 питання, щоб упевнитися, що людина свою роль може виконати. Наприклад, майбутнє «колесо» можна запитати: «Що ти зробиш, коли наткнешся на щось гостре?», «Що з тобою робити, коли ти зносишся?» (метафори самовираження).

5. Вправа . «Передавання почуттів» [65]

Мета: розвиток вміння виразити свої почуття, сензитивності. По колу передаються «почуття». Той, хто отримав, повинен вгадати це почуття і «передати» його далі. Основна мета гри – досягти взаєморозуміння в групі.

6. Вправа. «Зображення предметів» [65]

Мета: розвиток спостережливості, уяви, уміння бачити й розуміти іншого.

Учасник жестами й мімікою зображує предмет, інші його відгадують.

Вправа 7. «Диспут і спростування» [54].

Учасникові групи пропонується зосередитися на центральній ірраціональній думці, що викликає провину, страх, гнів або депресію. Потім – знайти аргументи проти цього переконання.

Обговоріть «катастрофізацію» (наприклад: «Це так жахливо, страхіливо і катастрофічно, що...») і вимоги клієнта до себе («Я повинен, я зобов'язаний, мені потрібно...»).

У більшості випадків спростування не видаються тренером прямо. Замість цього використовуються непрямі питання, що допомагають учасникові знайти свої власні спростування. Заохочування обговорення та

спростування учасником ірраціональних думок кожного разу, як вони проявляються. Передбачається щоденна формальна практика.

II Блок

Вправа 8. «Візуальне відчуття»[55].

Призначення: удосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Учасники сідають у коло. Ведучий просить, щоб кожний уважно подивився на обличчя інших учасників упродовж 2–3 хвилин. Потім учасники заплющують очі та намагаються уявити обличчя решти членів групи. Кожному з учасників протягом 1–2 хвилин необхідно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося уявити найкраще. Після виконання вправи група розповідає про свої відчуття і повторює вправу. Завдання — кожний з учасників повинен намагатися уявити якомога більшу кількість облич партнерів по групі.

Вправа 9. «Асоціації» [31].

Призначення: формування реалістичних уявлень про себе, уміння дивитися очима інших людей. Один з учасників виходить за двері. Інші вибирають кого-небудь із тих, що залишилися, його і треба вгадати за асоціаціями. Той, хто виходив, повертається і намагається вгадати, кого саме загадали, ставлячи асоціативні запитання: «На яку квітку він схожий?», «На яку пісню?», «На яку книгу?», «На який смак?» і т.д. При цьому ведучий показує, хто саме повинен йому відповідати. Він ставить обумовлену заздалегідь кількість запитань (найчастіше – 7), після чого має назвати того, кого загадали. Якщо угадує, то названий стає ведучим. Якщо ні – знову виходить. Обговорення. Коли легше було відгадувати: коли відповідав той, кого загадали, чи хто-небудь інший? З чим це пов'язано? Чи є розходження між тим, якими ми уявляємо себе і якими уявляють нас інші люди? Порівняйте те, що про вас сказали інші, зі своїми очікуваннями (домашне

завдання, аркуш № 2). Що ви відчували, коли про вас розповідали? Докладне обговорення важливості уявлення про себе і уявлення інших людей про вас, їх збіг і розбіжність. Користь і шкода «зворотного зв'язку».

Вправа 10. «Неординарне, химерне застосування» (10 хвилин) [73].

Мета вправи: розвинути у слухачів оригінальне, швидке, гнучке мислення, навчити їх сприймати навколишній світ, оминаючи стандартні правила, а також навчити бачити стандартні речі в зовсім незвичному застосуванні. Підготовка до вправи: приготувати звичайні предмети, яким учасники будуть придумувати неординарне химерне застосування. Наприклад, можна приготувати порожні сірникові коробки, набір старих гудзиків, стопку ілюстрованих журналів і т.д.

Учасники придумують якнайбільше способів неординарного використання наданих їм предметів, а потім показують, як таке застосування можна використовувати на практиці. Наприклад, зі старих гудзиків можна зробити намисто, створити оригінальну картину або виготовити масажний килимок. Із сірникових коробок можна спорудити лялькові меблі, іграшки, шкатулки.

Вправа 11. Рольова гра «Продавець магазину»

Учасники розбиваються на пари. Один – продавець, інший – покупець. Задача продавця – вмовити покупця купити певний товар, вказуючи на його необхідність у побуті, економічність та надійність.

Задача покупця задавати різноманітні питання про товар. Потім покупець та продавець міняються ролями.

III Блок.

Вправа 12. Вправа «Подарунок» [65].

Членам групи по черзі пропонується подякувати за роботу й подарувати кожному учаснику щось нематеріальне (це може бути зірочка з

неба, талант, схід сонця тощо), тобто що не можна покласти у кишеню, але можна взяти із собою і залишити в собі.

Підведення підсумків заняття.

Мета: отримати від кожного учасника інформацію про враження від проведеного тренінгу.

3.3. Результати формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів

Після повторного тестування було отримано такі результати:

1) за методикою С. Бем серед респондентів чоловічої статті не відбулось значних змін, середній показник залишився в межах андрогінності, а у жіночій відмічається за результатами деякі зміни, а саме (див. рис. 3.1):

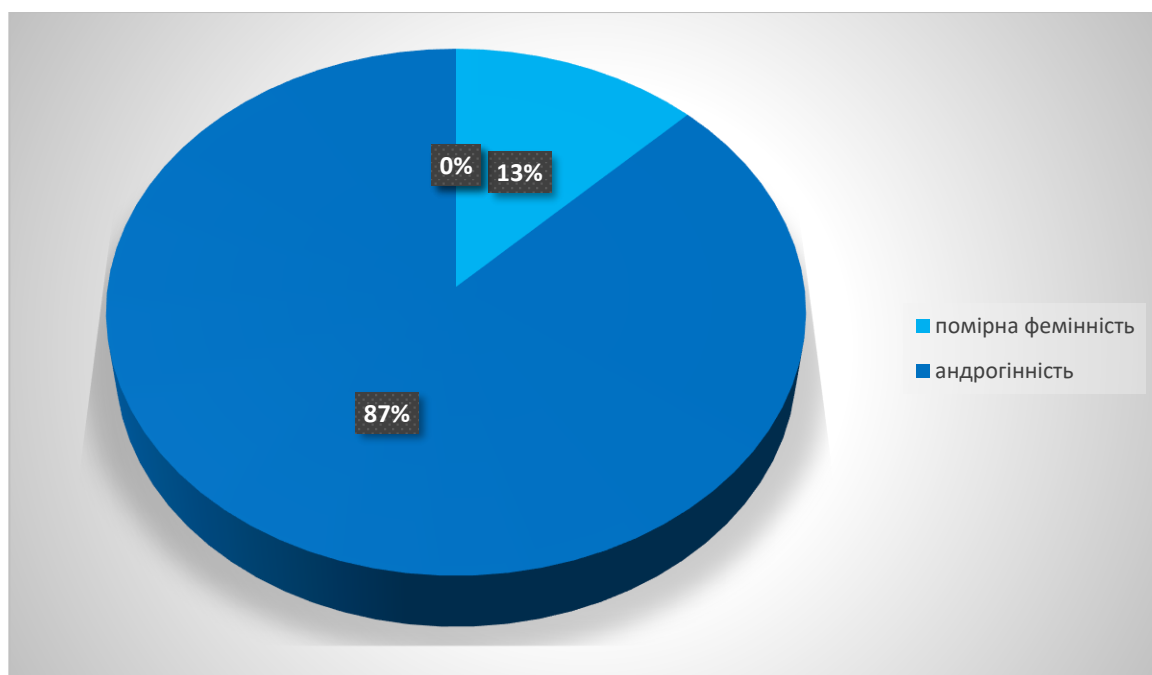


Рис.3.1. Сегментограма результатів жіночої групи за методикою С. Бем (після корекції)

Також за результатами проведення тестування за методикою Смекала-Кучера отримано такі результати:

- особова спрямованість (на себе) 6 респондентів жінок та 10 респондентів чоловіків;
- ділова спрямованість (на завдання) 8 респондентів жінок та 3 респондентів чоловіків;
- колективістською спрямованість (на взаємодію) 3 респондент чоловік.

Для оцінки ефективності корекційних заходів була проведена статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS 20.0.

Таблиця 3.1

Розрахунок t-критерію Стьюдента вибіркової групи за допомогою методики С. Бем

	Гр1.жінки	Гр.2жінки	Гр.1 чоловіки	Гр.2 чоловіки
Середні показники групи	0,5805	0,2825125	-0,1088	-0,09951428
Величина t-стьюдента	1,70030615		0,0717143914	
Кількість ступенів свободи для двох вибірок	30		26	
Рівень статистичної достовірності	0,0994196537		0,943378016	
Кількість досліджуваних в групі	16		14	
Величина стандартного відхилення в групах	0,573491695	0,403159345	0,346380977	0,338730015

Після отримання статистичних даних можна побачити, різницю t-критерію за методикою С. Бем, можна бачити що в жіночій групі є значні відмінності між результатами констатувального та формуального

експериментів, і вони не випадкові. Стосовно чоловічої вибірки результати не мають значних змін.

За іншими методиками отримані дані не мали значних відхилень, отже є незначні відмінності між результатами констатувального та формувального експериментів, але вони не випадкові. Також стосовно чоловічої вибірки результати не мають значних змін.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

У третьому розділі кваліфікаційної роботи було розглянуто аспекти застосування соціально-психологічного тренінгу, підібрані вправи саме на формування комунікативних навичок, впевненої поведінки в міжособистісних відносинах, вироблення такої поведінки, яка є прийнятною як для індивіда, так і суспільства в цілому.

Тренінг проводився в 2 етапи по 2 години кожний.

За допомоги вправ та ігор було підвищено соціально-психологічну та комунікативну компетентність, обізнаність щодо розвитку особистості. Мета тренінгу була конкретизована у низці завдань, обов'язково пов'язаних із набуттям соціальних знань, формуванням міжособистісних умінь, навичок, вдосконаленням комунікативних настанов, корекцією та розвиток системи стосунків особистості.

На зустрічах тренінгової групи було проведено міні лекцію що стосувалася роз'яснення мети проведення, застосовано велику кількість дискусій стосовно здатності людини всебічно розвивати особистісний потенціал. Після проведеного тренінгу було проведене повторне тестування за попередніми методиками. Ефективність результатів було оцінено за допомоги статистичної обробки даних, завдяки яким було виявлено зміни показників в жіночій групі і вони значні між результатами констатувального та формувального експериментів, це дає можливість стверджувати що психокорекційна програма мала дієвість на респондентів жіночої статі, і є мала не значних вплив на результати отримані з тестувань респондентів чоловічої статі.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного теоретичного і емпіричного дослідження були виокремлені психологічні особливості чоловічого та жіночого менеджменту в умовах гендерної сегрегації та умови їх формування, а саме:

1. Проаналізовано підходи закордонних і вітчизняних науковців до проблеми дослідження, висновком чого можна стверджувати що врахування гендерного чинника в усіх галузях суспільного життя є вимогою часу, що рівна оцінка суспільством подібності й відмінності між жінками і чоловіками, різних соціальних ролей, які вони виконують та рівне соціальне становище жінок і чоловіків і визначає саме гендерну рівність. На жаль, проведений аналіз наукової літератури показав, що в сучасній вітчизняній теорії і практиці менеджменту жінці відводиться вельми скромна роль, тобто існує прихована дискримінація жіночої статі яка виразно простежується при аналізі управлінської літератури, де гендерний аспект займає явно підлегле положення.

Все це підтверджує що на ринку праці України переважає ситуація гендерної нерівності, коли чоловіки та жінки нерівномірно розподілені через вплив гендерних стереотипів на соціум, які в свою чергу визначають як пропозицію, так і попит праці, через підкорення жінками гендерним стереотипам, хоча порівняно з європейками чи росіянками українська жінка ментально має набагато більше свобод і простору для руху вперед.

2. Надано характеристику гендерним аспектам менеджменту під час навчання у закладі вищої освіти. Дослідження по порівнянню ділових і психологічних якостей жінки і чоловіка доказують, що за низкою параметрів існують певні відмінності, але у наукових експериментах не знайшлося підтвердження міркування про відмінності в розумових здібностях до навчання, якостях характеру і темпераменту у представників обох статей.

3. Визначено соціально – психологічні аспекти проявів гендерної дискредитації у здобувачів вищої освіти, висвітлюючи можливості кар'єрного зростання в Україні, близько половини опитаних вважають, що як для чоловіків, так і жінок вони є однаковими. Попри це, третина переконана, що у чоловіків у цій сфері є переваги, стосовно жінок такої думки дотримуються лише 12%. Виявлено, що найбільш поширеними обмеженнями щодо пристосування сучасних жінок на ринку праці, що сформувались під впливом гендерних стереотипів, є вимога значних зусиль у досяганні високої посади, успішність у кар'єрі може погіршувати стосунки з оточуючими; час, який 28 жінка приділяє роботі, як би мовити «вкрадений» у родини, побудову кар'єри і виховання дітей неможливо поєднати.

4. Проведено емпіричне дослідження впливу гендеру на стилі керівництва показало, що наявність зв'язку між гендерними характеристиками особистості та різними аспектами самоактуалізації існує. Якісний аналіз отриманих кількісних значень свідчить що 75% з усіх опитуваних в даному дослідженні належать до андрогінного типу, і тільки у 25% жінок як була виявлена належність до помірно фемінного типу; також був виявлений взаємозв'язок між статево-рольовими типами ідентичності та самоповаги, де показник самоповаги чоло-віків має середній рівень, що має підтвердження про те, що самоповага у андрогінів переважає, і вони в змозі адекватно оцінювати свої достоїнства і недоліки, можуть погодитися з тим, що бувають неправі, зберігають повагу до себе при невдачах.

5. Розроблено та апробовано програму соціально-психологічного тренінгу щодо досягнення високого ступеня комунікативної успішності. Ефективність результатів було оцінено за допомоги статистичної обробки даних, завдяки яким було виявлено зміни показників в жіночій групі і вони значні між результатами констатувального та формувального експериментів, це дає можливість стверджувати що психокорекційна програма мала дієвість на респондентів жіночої статі, і мала не значний вплив на результати

отримані з тестувань респондентів чоловічої статі, це може бути доказом того що вплив гендерної стереотипізації має місце серед вибіркової групи, що кожна особистість сприймає світ через власний, сформований роками фільтр, і щоб отримати значні зрушення в цьому питанні, потрібне не тільки, запровадження політики гендерної рівності на всіх рівнях соціуму, а і зміна самого сприйняття гендеру як сучасного явища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Навчальний посібник [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/%d0%9c%d0%a1%d0%9f%d0%a2%20%d0%bd%d0%b0%d0%b2%d1%87%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20%d0%bf%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba.pdf>
2. Баєва О.В. Чоловік та жінка: два полюси в кадровому менеджменті / О.В. Баєва // Персонал. – 2004. – №9. – С. 74-78.
3. Бойченко Е. Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України / Е. Бойченко // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 198 – 208.
4. Борович І.Л. Гендерні відмінності рівня домагань / І.Л. Борович // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2011. – №1 (25). – С. 220-226.
5. «Будуємо майбутнє разом»: програма профілактики конфліктів та правопорушень серед учнівської молоді : навчально-методичний посібник [Л. В. Зуб, Т. Л. Лях, Л. А. Мельник та ін.]; за ред. Т. В. Журавель, М. А. Снітко. – К. : ТОВ «ОБНОВА КОМПАНІ», 2016. – 298 с.
6. Васильченко О.М. Психологічні особливості сучасних українки і українця (етносоціальні уявлення студентства) // Жінка в державотворенні України. Уряду України. Президенту та законодавчій владі. Аналітичні розробки, пропозиції наукових та практичних працівників: Міжвідомчий наук. зб. – К: Науково-дослідний інститут —Проблеми людини, 2001. – Т. 23. – С. 249-254
7. Вербальне і невербальне спілкування [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://lt.multycourse.com.ua/ua/print_page/module/22

8. Гендерні відносини в Українському суспільстві у сфері політики [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://old.npu.edu.ua/media/kunena/attachments/legacy/files/17.pdf>
9. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія / [В. П.Кравець, Т.В. Говорун, О. М.Кікінежді та ін.] ; за наук. ред. В. П.Кравця. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
10. Гендерна ідентифікація та соціалізація особистості. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/sociology/30044/>
11. Гендерний менеджмент у закладах соціальної сфери: стан та перспектива [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/issue/view/7/8>
12. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви працевлаштування в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2013/01/43-62_no-1_vol-44_2013_UKR.pdf
13. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні./ Іващенко О., Лободинська О.// Український соціум. 2013. № 1. С. 43-62
14. Гендерні ролі і стереотипи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye_rol_i_stereotipy.html
15. Гендерні стереотипи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/149243852.pdf>
16. Гендерний стиль у менеджменті як компонент впливу на якість системи управління освітою Рудь О.С.[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/30.pdf>
17. Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення : матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р. – Одеса :Видавничий дім «Гельветика», 2022. – 120 с

18. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці в Україні: порівняльний аналіз законодавства, дослідження та моніторинг, досвід громадянського представництва./ Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2006. – 104 с.

19. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудиус // Аспекти публічного управління. - 2018. - Т. 6, № 1-2. - С. 42-51.

20. Гречуха І.А. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Основи психологічного тренінгу // Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник. / За ред. О.Л.Музики. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010 – С. 319-346.

21. Грудицина М. В. Емоційний інтелект як фактор ефективності професійної підготовки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua>

22. Дитина та соціальні норми. Подільська О.А., Клокова А.В. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://mylandrover.ru/uk/tires-and-wheels/rebenok-i-socialnye-normy-podolskaya-o-a-kloкова-a-v.html>

23. Дороніна Т. О. Гендерний менеджмент : детермінанти змісту та сутнісні чинники. Освітній менеджмент: проблеми теорії та практики: [монографія] / [Т.О.Дороніна, С.М.Амеліна, В.В.Гаманюк та ін.]; за ред. Т.О. Дороніної. Кривий Ріг: ТОВ ВНП «Інтерсервіс», 2014. – С.73–98

24. Жінка в умовах війни у світлі повсякденних практик (на матеріалах Галичини 1914–1921 рр.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/03/dis_baidak.pdf

25. Загальна характеристика психологічного тренінгу [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni_metodichni_osnovi_provedennya_treningu_osobistisnogo_zrostannya

26. Загурська-Антонюк В. Ф. Гендерне питання у державному управлінні./ В.Ф. Загурська-Антонюк// Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 23. – С. 115-120.
27. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/III_2.pdf
28. Кімел М. С. Гендероване суспільство / М.С. Кімел. - К. : Сфера, - 2003. – 494 с.
29. Корніяка О.М. Розвиток комунікативної компетентності особистості в сучасному соціокомунікативному просторі / О.М. Корніяка // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19 – 20 квітня 2010 року). – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – Т.І. – С. 140 – 145.
30. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності / Підручник для студентів вищих навч. закладів. – К.: Ельга, Ніка- Центр, 2003. – 400 с.
31. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції : Навчальний посібник / С. Б. Кузікова. 2-ге видання, перероблене, доповнене. – Суми :Університетська книга, 2020. – 304 с.
32. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: Монографія: У 2-х т. – Т. І: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – 240 с.
33. Логвиненко Б. О. Сегрегація: визначення поняття та необхідність законодавчого закріплення./ Б.О. Логвиненко// Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. № 2. 2021. – С. 104-107.
34. Маслова Ю. П. Структурно-змістові типи заголовків із лексичними гендерними компонентами. / Ю.П. Маслова // Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки. Серія «Мовознавство». 2010. Ч. 2. С. 77–81

35. Міністерство науки [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<https://docplayer.net/55709106-Ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-hersonskiy-derzhavniy-universitet-naukoviy-visnik-seriya-vipusk-1.html>

36. Мельник Т. Сучасне гендерне мислення : словник / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.

37. Методика В. Смекала і М. Кучера [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://ni.biz.ua/10/10_6/10_6100_izuchenie-napravlenosti-lichnosti.html

38. Методика «Маскулінність – фемінінність» Сандри Бем [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<https://studfile.net/preview/9738706/page:11/>

39. МЕТОДИКА «СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА» (А. Л. ЖУРАВЛЬОВ) [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://psih.pp.ua/10553_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8C_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%B0_%D0%BB_%D0%B6%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8C%D0%BE%D0%B2_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D1%81%D0%BF%D1%80%D1%8F%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B0_%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D1%83_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%8E%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8E_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0.html

40. «Мотивація персоналу» [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<https://studfile.net/preview/16542640/>

41. Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету серія: Педагогіка [Електронний ресурс] – Режим доступу:
https://lib.iitta.gov.ua/9527/1/Lytvynova_Mel.pdf

42. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 348 с.

43. Основи теорії гендеру : навч. посібник. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с.

44. Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (30 берез. 2017 р., м. Харків, Україна) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка Нац. акад. пед. наук України ; Консультац. місія Європейського Союзу в Україні. – Харків : ХНУВС, 2017. – 240 с.

45. Пампуха Л.О. Гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. психолог. наук : спец. 19.00.05 , «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи» / Л.О. Пампуха. – Київ, 2006. – 26 с.

46. Пампуха Л.О. Чинники внутрішньоособистісних конфліктів у жінок керівників // Актуальні проблеми психології: Зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С.Костюка АПН України. – Том 7. – Вип. 4. – С.286 -294.

47. Петухова О. Методологічні засади вимірювання гендерної сегрегації // Економіка та підприємництво : зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. – К. : ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – 2008. – Вип. 20. – С. 381 – 387.

48. Професійний психологічний теренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Х. : НАНГУ, 2018. – 206 с.

49. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / [Дегтярьова Г. С., Козяр М. М., Матійків І. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В.; за ред. Руденко Л. А.]. – Київ:, 2012. – 170 с.

50. Психологічний словник / за ред.. В. І. Войтка. Київ : Вища школа, 1982. – 214 с.

51. Розвиток комунікативної культури майбутніх фахів сфери обслуговування як пріоритетний напрям професійної підготовки [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/5872/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BB_%D0%BC_%D0%BF%D1%81_4.pdf
52. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. / О.Б. Столяренко. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.
53. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : ТНПУ, 2020. – 288 с.
54. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. - Харків : ХНАДУ, 2015. - 315 с.
55. Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок: заняття із вправами та техніками [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://osnova.com.ua/trening-iz-formuvannya-komunikativnih-umin-i-navichok-zanyattya-iz-vpravami-ta-tehnikami/>
56. Три стану особистості за Е. Берну [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://stud.com.ua/64147/menedzhment/stanu_osobistosti_bernu
57. Трофименко Л.С. Феномен жіночого політичного лідерства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. політ. наук : спец. 23.00.02 , «Політичні інститути і процеси» / Л.С. Трофименко. – Одеса, 2002. – 18 с.
58. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність. Навчальний посібник./ О.О. Уварова. –К.: ФОП Голембовська О.О., 2018. – 204 с.
59. Урядом схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno->

[derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku](#)

60. Формування комунікативної компетентності молодших школярів у процесі навчання української мови [Електронний ресурс] – Режим доступу: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/125.pdf>

61. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. – 364с.

62. Шкала самооцінки мотивації схвалення[Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ibib.ltd.ua/shkala-samootsenki-motivatsii-30802.html>

63. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. / О.П. Щотка. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. – 359 с.

64. Aksonova Oleksandra, Maslova Yuliia. Establishment of gender management in the management sphere. Journal of Education, HealthandSport. 2021;11(12):11-23. eISSN 2391-8306. DOI [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://dx.doi.org/10.12775/JEHS.2021.11.12.001>
<https://apcz.umk.pl/JEHS/article/view/JEHS.2021.11.12.001>
<https://zenodo.org/record/5758085>

65. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ - i): technical Manual. – Toronto, Canada: Multi – Health Systems, 1997.

66. Dzhumabekov K.U. Innovative technologies of training in the formationof creativepersonalities // Voprosy innovativenoi ekogo ekogo ekolya. – 2016. - Volume6. –№1. – P. 49 – 72. – doi: 10.18334/vines.6.1.35352

67. Global tendencies in the sphere of women's labour – March 2008, International Bureau of Labour, Geneva, 2008 [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.ilo.org/emppolicy/lang--en/index.htm>

68. Lott B. Dual nature of learned behavior: The challenge to feminist psychology. Making a difference: Psychology a. the construction of gender. New Haven; L. : Yale Univ. Press, 1990. – P. 65–101.

69. Naydenko I.S., Zadorozhnaya E.K., Kuizheva S.K. Economics - mathematical methods in an individualized assessment of human capital of the university// Creative Economics. – 2017. – Volume 11. – №4. – p. 479 –488. – doi:10.18334/ce.11.4.37739

70. Round O. Gender Aspect Management: Women Executives. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.academia.edu/43057010/Gender_aspects_of_management

71. Rosener J. B. Ways women lead. Harvard business rev. - Boston.1990. Vol.68, №6. – P. 74–85

72. Williams J., Best D. Measuring Sex Stereotypes. A Multinational Study. – Newbury Park: Sage Publications, 1990.

73. 40 Вправ для групового коучингу [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/Admin/Downloads/zbirnik_1.pdf

74. La science et la technologie à l'ère de la société de l'information: coll. de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» з avec des matériaux de la conf. scientifique et pratique internationale, Bordeaux, 3 mars, 2019. Bordeaux : OP « Plateforme scientifique européenne », 2019. V.5. p. 118.

75. The Understanding of Difference between Sex and Gender among Secondary Level Students in Nepal [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=113543](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/journal/paperinformation.aspx?paperid=113543)

76. Gender Awareness, Inclusivity, and Health [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.loyola.edu/departement/counseling-center/public-health-initiatives/gender>

77. Quick Guide to Gender-Sensitive Indicators [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/quick-guide-to-gender-sensitive-indicators-312420/>

78. Gender equality and gender mainstreaming [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-equality-and-gender-mainstreaming>

79. gender equality [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://www.britannica.com/topic/gender-equality>

80. Gender Equality Is Stalling: 131 Years to Close the Gap
[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>

ДОДАТОК А

Методика Сандри Бем (Sandra L. Bem, 1974)

Опитувач містить 60 тверджень (якостей), на кожне з яких випробовуваний відповідає «та або ні», оцінюючи тим самим наявність або відсутність у себе названих якостей.

Таблиця А.1

Тестовий матеріал

1	Що вірить в себе	21	Надійний	41	Теплий, сердечний
2	Що уміє поступатися	22	Аналітичний	42	Урочистий, важливий
3	Здатний допомогти	23	Що уміє співчувати	43	Що має власну позицію
4	Схильний захищати свої погляди	24	Ревнивий	44	М'який
5	Життєрадісний	25	Здатний до лідерства	45	Що уміє дружити
6	Похмурий	26	Турботливий, що піклується про людей	46	Агресивний
7	Незалежний	27	Прямий, правдивий	47	Довірливий
8	Сором'язливий	28	Схильний до ризику	48	Малорезультативний
9	Сумлінний	29	Що розуміє інших	49	Схильний вести за собою
10	Атлетичний	30	Потайний	50	Інфантильний
11	Ніжний	31	Швидкий в ухваленні рішень	51	Адаптивний
12	Театральний	32	Що співчуває	52	Індивідуаліст
13	Напористий	33	Щирий	53	Що не любить лайок
14	Ласий до лестощів	34	Що покладається тільки на себе (самодостатній)	54	Не систематичний
15	Удачливий	35	Здатний утішити	55	Присутній дух змагання
16	Сильна особистість	36	Пихатий	56	Що любить дітей
17	Відданий	37	Владний	57	Тактовний
18	Непередбачуваний	38	Має тихий голос	58	Амбітний, честолюбний
19	Сильний	39	Привабливий	59	Спокійний
20	Жіночний	40	Мужній	60	Традиційний, схильний до умовностей

Ключ до тесту:

Маскулінність «так» : 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Продовження Додатку А

Фемінність «так» : 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

За кожен збіг відповіді з ключем нараховується один бал. Потім визначаються показники фемінність (Ф) і маскулінність (М) відповідно до наступних формул.

$$\Phi = (\text{сума балів по фемінності}) : 20$$

$$M = (\text{сума балів по маскулінності}) : 20$$

Основний індекс IS визначається як:

$$IS = (\Phi - M) \times 2,322$$

Якщо величина індексу IS поміщена в межі від - 1 до + 1, то роблять укладення про андрогінності. Якщо індекс менше -1 ($IS < - 1$), то робиться укладення про маскулінності, а якщо індекс більше +1 ($IS > 1$) - про фемінність. При цьому, у разі коли $IS < - 2,025$ говорять про яскраво вираженою маскулінність, а якщо $IS > +2,025$ - говорять про яскраво вираженою фемінність.

Тобто, С. Бем визначає 5 типів статево-рольових аспектів Я-концепції чоловіків і жінок :

- маскулінний тип ($t \leq - 2,025$);
- помірно маскулінний тип ($- 2,025 < t \leq - 1$);
- андрогінний тип ($- 1 \leq t \leq 1$);
- помірно фемінний тип ($1 < t < 2,025$);
- фемінний тип ($t \geq 2,025$).

ДОДАТОК Б**Методика В. Смекала і М. Кучера.**

Інструкція випробовуваному. На кожен пункт анкети можливі 3 відповіді, позначеної буквами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть той, який краще всього виражає вашу точку зору, який для Вас найбільш цінний або найбільше відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в листі відповідей проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть найдалі віддалений від вашої точки зору, найменш цінний для вас або такий, що найменше відповідає правді. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Менше всього». Для кожного питання використовуйте лише дві букви, відповідь, що залишилася, не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір зазвичай буває найкращим. Час від часу контролюйте себе: чи правильно ви записуєте відповіді, чи в ті стовпці, чи скрізь проставлені букви. Якщо виявиться помилка, виправіть її, але так, щоб виправлення було чітко видне.

Текст опитувача:

1. Найбільше задоволення в житті дає:

- А. Оцінка роботи.
- В. Свідомість того, що робота виконана добре.
- С. Свідомість, що знаходишся серед друзів.

2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:

- А. Тренером, який розробляє тактику гри.
- В. Відомим гравцем.
- С. Вибраним капітаном команди.

3. Кращими викладачами є ті, які :

- А. Мають індивідуальний підхід.

Продовження Додатку Б

В. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.

С. Створюють в колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловити свою точку зору.

4. Учні оцінюють як найгірших таких викладачів, які :

А. Не приховують, що деякі люди їм несимпатичні.

В. Викликають у усіх дух змагання.

С. Справляють враження, що предмет, який вони викладають, їх не цікавить.

5. Я радий, коли мої друзі:

А. Допмагають іншим, коли для цього видається випадок.

В. Завжди вірні і надійні.

С. Інтелігенти і у них широкі інтереси.

6. Кращими друзями вважають тих:

А. З якими складаються взаємні стосунки.

В. Які можуть більше, ніж я.

С. На яких можна сподіватися.

7. Я хотів би бути відомим, як ті:

А. Хто добився життєвого успіху.

В. Може сильно любити.

С. Відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.

8. Якби я міг вибирати, я хотів би бути:

А. Науковцем.

В. Начальником відділу.

С. Досвідченим льотчиком.

9. Коли я був дитиною, я любив:

Продовження Додатку Б

А. Ігри з друзями.

В. Успіхи в справах.

С. Коли мене хвалили.

10. Найбільше мені не подобається, коли я:

А. Зустрічаю перешкоду при виконанні покладеного на мене завдання.

В. Коли в колективі погіршуються товариські відношення.

С. Коли мене критикує мій начальник.

11. Основна роль школи повинна полягати в:

А. Підготовці учнів до роботи за фахом.

В. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.

С. Вихованні в учнях якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.

12. Мені не подобаються колективи, в яких :

А. Недемократична система.

В. Людина втрачає індивідуальність в загальній масі.

С. Нemoжливий прояв власної ініціативи.

13. Якби у мене було більше вільного часу, я б використав його:

А. Для спілкування з друзями.

В. Для улюблених справ і самоосвіти.

С. Для безтурботного відпочинку.

14. Мені здається, що я здатний на максимальне, коли:

А. Працюю з симпатичними людьми.

В. У мене робота, яка мене задовольняє.

С. Мої зусилля досить винагороджені.

15. Я люблю, коли:

Продовження Додатку Б

- A. Приємно проводжу час з друзями.
- B. Інші цінують мене.
- C. Відчуваю задоволення від виконаної роботи.

16. Якби про мене писали в газетах, мені хотілося б, щоб:

- A. Відмітили справу, яку я виконав.
- B. Похвалили мене за мою роботу
- C. Повідомили про те, що мене вибрали в комітет або бюро.

17. Краще всього я вчився б, якби викладач:

- A. Мав до мене індивідуальний підхід.
- B. Стимулював мене на цікавішу працю.
- C. Викликав дискусію з розбираних питань.

18. Немає нічого гіршого, ніж :

- A. Зневага особистої гідності.
- B. Неуспіх при виконанні важливого завдання.
- C. Втрата друзів.

19. Найбільше я ціную:

- A. Особистий успіх.
- B. Загальну роботу.
- C. Практичні результати.

20. Дуже мало людей:

- A. Дійсно радіють виконаній роботі.
- B. Із задоволенням працюють в колективі.
- C. Виконують роботу по-справжньому добре.

21. Я не переношу:

Продовження Додатку Б

- A. Сварки і спори.
- B. Відметення усього нового.
- C. Людей, що ставлять себе вище за інших.

22. Я хотів би :

- A. Щоб оточення вважало мене своїм другом.
- B. Допомогати іншим в загальній справі.
- C. Викликати захоплення інших.

23. Я люблю начальство, коли воно:

- A. Вимогливо.
- B. Має авторитет.
- C. Доступно.

24. На роботі я хотів би :

- A. Щоб рішення приймалися колективно.
- B. Самостійно працювати над вирішенням проблеми.
- C. Щоб начальник визнав мої достоїнства.

25. Я хотів би прочитати книгу:

- A. Про мистецтво добре уживатися з людьми.
- B. Про життя відомої людини.
- C. Типу "Зроби сам".

26. Якби у мене були музичні здібності, я хотів би бути:

- A. Диригентом.
- B. Солістом.
- C. Композитором.

27. Вільний час з найбільшим задоволенням проводжу:

Продовження Додатку Б

А. Дивлячись детективні фільми.

В. У розвагах з друзями.

С. Займаючись своїм захопленням.

28. За умови однакового фінансового успіху я б із задоволенням:

А. Вигадав цікавий конкурс.

В. Виграв би в конкурсі.

С. Організував би конкурс і керував ім.

29. Для мене найважливіше знать:

А. Що я хочу зробити.

В. Як досягти мети.

С. Як притягнути інших до досягнення моєї мети.

30. Людина повинна поводитися так, щоб:

А. Інші були задоволені ім.

В. Виконати передусім своє завдання.

С. Не треба було докоряти його за роботу.

Таблиця Б. 1

Ключ до тестування

Направленість								
На себе НС			На взаємодію НВ			На задачу НЗ		
1.А	11.В	21.С	1.С	11.С	21.А	1.В	11.А	21.В
2.В	12.В	22.С	2.С	12.А	22.А	2.А	12.С	22.В
3.А	13.С	23.В	3.С	13.А	23.С	3.В	13.В	23.А
4.А	14.С	24.С	4.В	14.А	24.А	4.С	14.В	24.В
5.В	15.А	25.В	5.А	15.С	25.А	5.С	15.В	25.С

Продовження Додатку Б

Продовж. табл. Б.1

6.C	16.B	26.B	6.A	16.C	26.A	6.C	16.A	26.C
7.A	17.A	27.A	7.C	17.C	27.B	7.B	17.B	27.C
8.C	18.A	28.B	8.B	18.C	28.C	8.A	18.B	28.A
9.C	19.A	29.A	9.A	19.B	29.C	9.B	19.C	29.B
10.C	20.C	30.C	10.B	20.B	30.A	10.A	20.A	30.B

Інтерпретація і пояснення до тесту. За допомогою методики виявляються наступні направленості:

1. Спрямованість на себе (НС) - орієнтація на пряму винагороду безвідносно від змісту роботи, схильність до суперництва.

2. Спрямованість на спілкування (НВ) - прагнення за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтування на спільну діяльність.

3. Спрямованість на справу (НЗ) - зацікавленість в рішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здібність обстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення загальної мети.

Якщо вказана в ключі буква занесена в рубрику «Найбільше», то випробовуваному ставиться знак «+» по цьому виду спрямованості. Якщо ж вона розташована під індексом «Менше всього», то йому ставиться знак «-». Потім підраховують кількість «+» і записують їх в підсумкову таблицю у відповідні стовпці НС, ВД, або НЗ залежно від того, який ключ використовувався. Так само підраховується кількість «-».

Кількість «+» підсумовується з кількістю «-» (з урахуванням знаку!). Отриманий результат записується в підсумкову таблицю в рядок «Сума». Нарешті, до отриманого числа додається 30 (знову з урахуванням знаку!). Цей показник і характеризує рівень вираженості цього виду спрямованості. Загальна сума усіх балів по трьох видах спрямованості має дорівнювати 90.

ДОДАТОК В**Методика дослідження стилю керівництва трудовим колективом
(А. Журавльов).**

Опис методики. Інструкція. Вам пропонується 16 груп тверджень, які характеризують ділові якості керівника. Кожна група складається трьох тверджень, що позначені символами «а», «б», «в». Вам не обхідно уважно прочитати усі три твердження в складі кожної групи і вибрати одне, яке найбільш відповідає вашій думці про керівника. Відмітьте вибране вами твердження на бланку опитувальника знаком «+» біля відповідної літери.

Текст опитувальника**1.**

а Керівництво вимагає, щоб про усі справи доповідали саме йому

б Намагається все вирішувати разом з підлеглими, одноосібно вирішує лише нагальні питання

в Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить

2

а Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить

б Наказує так, що хочеться виконати

в Наказувати не вміє

3

а Намагається, щоб його заступники були кваліфікованими працівниками

б Керівнику все рівно, хто у нього працює заступником

в Він вимагає безвідмовного виконання та підпорядкування заступників та працівників

4.

а Його цікавить лише виконанню плану, а не ставлення людей один до одного

Продовження Додатку В

б У роботі не зацікавлений, підходить до справи формально

в Вирішуючи виробничі завдання, намагається створити нормальні стосунки між людьми у колективі

5

а Напевне він консервативний, тому що боїться усього нового

б Ініціатива підлеглих керівників не приймається

в Сприяє тому, щоб працівники працювали самостійно

6

а На критику керівник, зазвичай, не ображається, прислуховується до неї

б Не любить, коли його критикують і не намагається приховувати це

в Критику вислуховує, навіть намагається приймати міри, але нічого не робить

7

а Складається враження, що керівник боїться відповідати за свої вчинки, бажає зменшити свою відповідальність

б Відповідальність розподіляє між собою та підлеглими

в Керівник одноосібно приймає рішення чи відмінює їх

8

а Регулярно радиться з підлеглими, особливо з кваліфікованими працівниками

б Підлеглі не тільки радяться, але й можуть давати вказівки своєму керівнику

в Не допускає, щоб підлеглі давали йому поради, тим паче суперечили

9

а Зазвичай радиться з заступниками та підлеглими керівниками, але не рядовими підлеглими

б Регулярно спілкується з підлеглими, розповідає про стан справ в колективі, труднощі, які доведеться подолати

Продовження Додатку В

в Для виконання будь якої справи нерідко доводиться вмовляти своїх підлеглих

10

а Завжди поводитьься зі своїми підлеглими ввічливо та доброзичливо

б У спілкуванні з підлеглими часто виражає власну невпевненість та поступливість

в Недостатньо товариський, з людьми розмовляє мало

11

а У критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов'язками

б У критичних ситуаціях керівник, як правило, переходить на більш жорсткі методи керівництва

в Критична ситуація не змінює способу керівництва

12

а Сам вирішує навіть ті питання, з якими навіть не досить добре знайомий

б Якщо чогось не знає, не боїться цього показати та звернутися за допомогою до інших

в Він не зможе діяти сам, а чекає «підштовхування» збоку

13

а Мабуть, від досить вимогливий керівник

б Від вимогливий, але одночасно і справедливий

в Про нього можна сказати, що він буває вимогливим і навіть придиркуватим

14

а Контролюючи результати, завжди помічає позитивну сторону, хвалить підлеглих

б Завжди дуже строго контролює роботу підлеглих і усього колективу

Продовження Додатку В

в Контролює роботу нерегулярно

15

а Керівник уміє підтримувати дисципліну та порядок

б Часто робить зауваження підлеглим, догани, зауваження

в Не може впливати на дисципліну

16

а В присутності керівника підлеглим завжди доводиться працювати у напрузі

б З керівником працювати цікаво

в Керівник не цікавиться роботою підлеглих

Таблиця В.1

КЛЮЧ

	Авторитарний	Ліберальний	Демократичний
1	А	В	Б
2	А	В	Б
3	В	Б	А
4	А	Б	В
5	Б	А	В
6	Б	В	А
7	В	А	Б
8	В	Б	А
9	А	В	Б
10	В	Б	А
11	Б	А	В
12	А	В	Б
13	В	А	Б
14	Б	В	А
15	Б	В	А
16	А	В	Б

Опитувальник методики «Шкала самооцінки мотивації схвалення»

1. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її до бібліотеки.
2. Я не відчуваю коливань, коли кому-небудь потрібно допомогти в біді.
3. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений.
4. Вдома я поводжуся за столом так само, як у їдальні.
5. Я ніколи ні до кого не відчував антипатії.
6. Був випадок, коли я кинув щось робити, тому що не був упевнений у своїх силах.
7. Іноді я люблю позлословити про відсутніх.
8. Я завжди уважно слухаю співрозмовника, хто б він не був.
9. Був випадок, коли я придумав вагому причину, щоб виправдатися.
10. Траплялося, я користувався помилкою людини.
11. Я завжди охоче визнаю свої помилки.
12. Іноді замість того щоб пробачити людину, я намагаюся відплатити йому тим же.
13. Були випадки, коли я наполягав на тому, щоб робили по-моєму.
14. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.
15. У мене ніколи не виникає досади, коли висловлюють думку, протилежне моєму.
16. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що з собою взяти.
17. Були випадки, коли я заздрих удачі інших.
18. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями.
19. Коли у людей неприємності, я іноді думаю, що вони отримали по заслугах.
20. Я ніколи з усмішкою не говорив неприємних речей.