

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОК, ОРІЄНТОВАНИХ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

Незважаючи на суттєві зміни в статусі жінок у суспільстві, які відбуваються в багатьох країнах світу протягом століття, одна з найгостріших проблем досі залишається відкритою. Вона полягає в наявності бар'єрів на шляху жінок до посади в управлінських структурах. У сучасному світі це явище отримало назву «скляної стелі».

Здатність до управлінської діяльності – це та здібність, до якої у своїй більшості долучаються чоловіки. Тому питання збільшення кількості жінок у ролі управлінця має велике практичне значення, оскільки жінка олюднює управлінську діяльність. Жіночий почерк у керуванні несе нові підходи до вирішення проблем, стиль, вплив; жіночий почерк у керуванні має інноваційний характер.

Проте слід зазначити, що ця проблема, крім соціально-історичного характеру, пов'язана з психологічними особливостями жінок. Жінки не впевнені у собі, зі складнощами ставлять довготривалі цілі та не завжди їх дотримуються, емоційніші за чоловіків та менш прагматичні, і саме ці фактори ще більше ускладнюють процес займання жінкою посади.

Проблему досліджували такі вчені, як Холмс і Ессес, що вивчали традиціоналізм по відношенню до статево-рольових функцій та професійних планів; Шеклтон і Розенер розглядали вплив гендерних стереотипів на процес самореалізації. Вітчизняні дослідження зосереджені в напрямках, які пов'язані з розвитком особистості і реалізацією її внутрішнього потенціалу (К. Абульханова-Славська (1980), Л. Анциферова (1981), О. Бодальов (1970), С. Максименко (2006), А. Петровський (1982), Ю. Швалб (2018), Т. Яценко (2013) та ін.). Потребує глибокого вивчення професійна самореалізація жінок. Б.А. Щербатюк вивчав психологічні особливості професійної та соціальної активності жінки (2000), а також проблему соціального самовизначення жінки, що орієнтована на управлінську діяльність (2002).

Діяльність – це активність людини, що спрямована на досягнення мети, обумовленої потребою, та яка має усвідомлений характер. В житті людини діяльність виконує велику кількість функцій: задоволення власних потреб, формування особистості, розвиток психічного розвитку, інтелекту та здібностей, шлях до творчої діяльності, механізм самореалізації тощо. Своєю чергою, управлінська діяльність виконує ті ж функції у межах організації.

Головним суб'єктом і об'єктом управлінської діяльності є людина та її здібності. Тому в процесі управління велика увага приділяється індивідуальним, соціально-психологічним, мотиваційним особливостям керівника, оскільки саме вони сприяють ефективному управлінню та розвитку діяльності організації (Б.А. Щербатюк, 2002). Виділяються наступні необхідні індивідуальні та професійні якості керівника: цілеспрямованість, чіткі цінності та плани, позитивний вплив на людей та роботу організації, розвинене критичне, прогностичне, творче мислення, високий рівень лідерських якостей, організаторських та комунікативних здібностей. Ці якості не можна розглядати ізольовано у контексті особистості керівника, оскільки саме вони роблять конкретну особу професійно придатною до управлінської діяльності; лише комплексний підхід до вивчення даного питання може забезпечити формування образу сучасного керівника. Однак управлінська діяльність – це та діяльність, до якої долучаються здебільшого чоловіки. Саме тому це питання є актуальним, адже в нашому суспільстві є багато здібних жінок, які б опанували діяльність, що пов'язана з управлінням. Жінка за короткий проміжок часу зруйнувала стереотип щодо того, що вона має виконувати лише репродуктивну, виховну та побутову функції.

Процес самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність, відбувається насамперед через усвідомлення себе як особистості у спілкуванні з іншими і наданні переваги особистісним якостям (softskills), а вже потім через усвідомлення себе як професіонала (hardskills), де головну роль відіграють такі якості, як відповідальність, прогностичність, інноваційність. В якості вимог, які висуває до них суспільство, орієнтовані на управління жінки в процесі самовизначення відзначають твердість і самостійність, визначається потреба боротись за свої цілі та право на них. Необхідно виділити психологічні риси, що описують сучасну освічену жінку. По-перше, це прагнення до рівноправ'я, рівності власних здібностей і можливостей та можливостей чоловіків. Наступна важлива риса - це прийняття необхідності поєднання декількох ролей – активна участь у професійній діяльності та господарстві вдома. Жінка у більшості орієнтована на рівні їх значимість. Життєвий вибір жінки роблять самі відповідно до власних особистих якостей, уподобань, смаків, обставин життя, але цей вибір тесно залежить від економічної та моральної підтримки суспільства і в деяких випадках чоловіка або батьків.

Рівноправне положення жінки в суспільстві істотно змінює традиційні уявлення про такі риси, як мужність і жіночність. Жінці тепер більшою мірою притаманні такі зразки поведінки, які раніше закріплювалися за чоловіками, наприклад, навички і здатність приймати рішення, відстоювати свою думку, незалежність.

Характерними особливостями мотиваційної сфери жінок, орієнтованих на управлінську діяльність, є вища мотивація досягнення успіху та менша притаманність страху відторгнення групою у порівнянні з жінками, не орієнтованими на управлінську діяльність.

Також є необхідність змоделувати образ ділової жінки. Можна впевнено сказати, що серед керівників немає неосвічених людей. Інтелект є обов'язковою умовою. Керівники можуть бути неосвіченими з точки зору наявності диплома, але вони мають вміння керувати людьми та мати досить високий рівень соціального інтелекту. Важливим є те, що у своїй більшості керівники схильні приймати рішення самостійно та не підкорюватися зовнішнім чинникам. Отже, важливою якістю керівника є інтелектуальна незалежність. Також він стабільний в емоційному плані, у них має бути відсутній страх і тривога, або ж не бути зовнішньо помітними, в залежності від ситуації. Невротизм для людини, що обіймає посаду керівника, протипоказаний. Отже, поступово ми переходимо до того, якими ж саме мають бути ділові жінки. Обов'язково вони мають бути яскравими особистостями, ініціативними, енергійними, що не бояться труднощів. Наша країна сьогодні ще далека від стабільності, і саме в стійкому суспільстві жінки мають більше можливостей зайняти керівні посади. Зараз на жінку покладено відповідальність за родину, в той час як чоловіки у своїй більшості усунені від сімейної відповідальності. Однак зараз наша країна інтегрується до західної ділової культури, що, своєю чергою, змінює ставлення до вітчизняної ділової жінки. Ця її нова роль змушує відмовлятися від традиційних жіночих цінностей, переймаючи цінності, притаманні чоловікам. Звідси - конфлікт щодо цінностей «сім'я і дім» та цінностей професійного розвитку і незалежності. Ділова жінка постійно доводить і собі, й оточуючим, що займається своєю справою, яка приносить гроші та задоволення. Приблизно 1 / 3 всіх нервових розладів у бізнес-леді виникають через сцю суперечність.

Головною перешкодою професійної кар'єри більшості жінок є їх невміння жінок гармонійно спілкуватися між собою, бути командним гравцем, бути толерантним до особливостей інших людей. Проте жінка має певні переваги, які, за умови їх реалізації, дозволяють їй бути успішним керівником. Жінка-лідер володіє більш тонким соціальним інтелектом, вона глибоко відчуває специфіку різних стосунків, зокрема, ставлень інших до неї. Жінка може оцінити й спрогнозувати поведінку оточуючих. Але, з огляду на дане, в неї більше можливостей, ніж у чоловіків, підкоритися власним емоціям. А тому іноді істеричність і керівництво – це несумісні речі, тим паче в професії.

Досліджено, що жінки краще за чоловіків контролюють свої помилки та помилки інших людей, вони, зазвичай,

краще формулюють власні думки і виражають ідеї. Не менш важливим фактом є те, що жінки менше, ніж чоловіки реагують на залицяння і сексуальні натяки в ділових стосунках, тому що жінки чітко розрізняють справу й особисті стосунки. Одним з важливих бар'єрів на шляху до професійної кар'єри ділової жінки є нездатність до глобального, критичного аналізу проблеми, вони мають вищий рівень консерватизму, мають тенденцію застрягати в дрібницях, емоціях і почуттях, а також в системі людських стосунків. Саме тому сьогодні переважна більшість організацій потребують на посаду керівника саме чоловічу частину населення.

У висновку зауважуємо, що актуальність дослідження цієї проблеми полягає в тому, що жінок багато десятиліття дискримінували, усували від інтелектуальної праці і навчання, а умови сучасного світу диктують нові правила, які дозволяють жінкам самовиражатися в новий спосіб та сприяють появі нових життєвих цінностей у жінок: професійна самореалізація, самовдосконалення, пошук способу своєї ідентичності не лише через функції вихователя дітей та «берегині домашнього вогнища». Жінці відчинились двері до вибору своєї діяльності, зокрема, управлінської. Також жінка в управлінні додає до цього процесу важливі риси: ініціативність, високий самоконтроль, розвинену контактність та соціальний інтелект по відношенню до колег, розподіл стосунків та роботи, а також схильність діяти інтуїтивно «тут і зараз», що дозволяє досягти успіху шляхом деякого ризику.

### **Література**

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. - М: Наука, 1980.
2. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности. - М.: Наука, 1981.
3. Бодалев А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности. - Л.: ЛГУ, 1970.
4. Корнев М.Н. До проблеми соціального самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність // Вісник Харківського університету.-Харків, 2000.- № 498.
5. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості: Наук. монографія. – К.: Вид-во ТОВ «КММ», 2006.
6. Петровський А. В. Особистість. Діяльність. Колектив. — М.: Політздат, 1982.
7. Швалб Ю. М. Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості / Юрій Михайлович Швалб. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Психологія. – 2018.
8. Щербатюк Б.А. Психологічні особливості професійної та соціальної активності жінки // Тези доповідей. Випуск 5, частина 1. - Івано-Франківськ, 2000.
9. Щербатюк Б.А. Самовизначення людини як реалізація її суспільної сутності // Проблема особистості в науці: результати та перспективи досліджень. Тези доповідей П'ятої Міжнародної конференції молодих науковців. - Київ, 2002.
10. Щербатюк Б.А. Визначення орієнтації на управлінську діяльність як необхідна умова ефективного менеджменту // Вісник Харківського університету.- Харків, 2002.- № 550.
11. Яценко Тамара Семенівна . Науково-освітній потенціал України. Кн. 3. — Київ, 2013.