

Світлана Прищеп

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини

ОСОБЛИВОСТІ МОРАЛЬНОГО ВПЛИВУ КЕРІВНИКА-ЧОЛОВІКА ТА КЕРІВНИКА-ЖІНКИ НА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Прищеп С. Особливості морального впливу керівника – чоловіка та керівника-жінки на працівників організації. Відповідно до мети статті – окреслити порівняльну характеристику морального впливу керівника-чоловіка та керівника-жінки на працівників закладу; визначено основи управління навчальним закладом на основі сучасних нормативних документів, охарактеризовано основоположні принципи управління навчальним закладом, та обґрунтовано гендерні особливості керівника-жінки та керівника-чоловіка на працівників закладу. На основі результатів анкет та аналізу літератури визначено, що жінки як керівники відмінні від чоловіків-керівників емоційністю, відвертістю, використанням демократичного стилю управління.

Ключові слова: управління, гендерний аспект, навчальний заклад, організація, стиль управління, керівник, моральний вплив, керівник-жінка, керівник-чоловік.

Аннотация. Прищеп С. Особенности нравственного воздействия руководителя-мужчины и руководителя-женщины на работников организации. В целях статьи – определить сравнительную характеристику нравственного влияния руководителя-мужчины и руководителя-женщины на работников учреждения; определены основы управления учебным

заведением на основе современных нормативных документов, охарактеризованы главные принципы управления учебным заведением, и обоснованно гендерные особенности руководителя-женщины и руководителя-мужчины на работников заведения. На основе результатов анкет и анализа литературы установлено, что женщины как руководители отличаются от мужчин-руководителей эмоциональностью, открытостью, использованием демократического стиля управления.

Ключевые слова: управление, гендерный аспект, учебное заведение, организация, стиль управления, руководитель, моральное воздействие, руководитель-женщина, руководитель-мужчина.

Pryschepa S. Features of moral influence of male leader and female leader on the employees of the organization. In accordance with the purpose of the article – to outline the comparative characteristics of moral influence of male leader and female leader on the employees of the institution; determined modern aspects of the educational institution management on the basis of modern normative documents, characterized basic principles of the educational institution management and substantiated gender features of female leader and male leader on employees of the institution. Based on the results of questionnaires and analysis of psychological and pedagogical literature, it has been determined that women as leaders are distinct from male leaders by emotionality, openness and use of a democratic style of management characterized by collective decision-making. Women are more concerned with social issues and more actively push employees to solve problems. In addition, they are less confident in future and more courageous than men and therefore more attention paid to such costs as health insurance taxes.

Key words: management, gender aspect, educational institution, organization, management style, leader, moral influence, female leader, male leader.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сучасні процеси, які відбуваються нині в Україні, вимагають нових підходів до управління організаціями з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівниками навчальних закладів особливостей організаційної культури установ та визначенні основних засад її формування.

У зв'язку із специфікою керівництва людським колективом в умовах розширення функцій управління та неприйняття силового керування актуалізується перехід до так званого непрямого, м'якого управління, яке можна опосередковано здійснювати через основні чинники формування організаційної культури навчального закладу та організаційної культури її керівника.

Актуальність дослідження обумовлена потребою використання керівниками у практиці управління навчальним закладом елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної культури керівників-жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу було закладено в наукових працях таких видатних учених, як Г. Беккер, Т. Веблен, Д. Мак-Грегор, К. Маркс, А. Маслоу та ін. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад управління поведінкою персоналу зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. Аккер, І. Бажин, К. Девіс, М. Дороніна, Т. Лепейко, М. Наумов, О. Синицька, В. Ядов, О. Ястремська тощо.

Дослідженню різних аспектів проблеми гендерних відмінностей присвячено значну кількість наукових праць, розробляється тематика

гендерного аналізу різних аспектів інтелектуальної та соціальної діяльності (В. Успенська, А. Тьомкіна, А. Посадська, Н. Римашевська, Г. Сілласте, Є. Здравомислова).

Оскільки тема є дуже актуальною і багато зроблено досліджень щодо особливостей управлінської діяльності, однак аспекти впливу гендерних відмінностей на вибір методів управління персоналом на сьогодні є не зовсім вивченою, тому викликає необхідність зосередитись на цьому питанні.

Формулювання мети статті (постановка завдання) – окреслити порівняльну характеристику морального впливу керівника-чоловіка та керівника-жінки на працівників закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Суспільні процеси, що відбуваються в державі, викликали гостру потребу професійно підготовлених фахівців, які здатні ефективно працювати в сучасних умовах. Процеси гуманізації та демократизації суспільства вимагають розвитку їхньої педагогічної майстерності та творчості і підвищують вимоги до рівня управлінської культури керівників ЗНЗ, їх компетентності та професіоналізму.

Умови культури управління визначаються характером і рівнем суспільного розвитку, структурою суспільних відносин і зв'язків, рівнем духовної культури, знаннями, досвідом творення культури людства, а також обставинами, що характеризують об'єкт управління, суспільство загалом, структуру цього об'єкта, закономірності його функціонування, розвитку й основні принципи управління [7].

Освітній простір перебуває у стані реформування, що спричинено введенням нових Державних стандартів початкової загальної освіти та базової і повної загальної середньої освіти. Саме в них визначено зміст навчально-виховного процесу та передбачено якісний професійний супровід його впровадження. Зрозуміло, що якість освіти мають забезпечити педагогічні працівники на чолі з керівниками навчальних закладів,

управлінська діяльність яких має бути спрямована на створення умов для адаптації учасників навчально-виховного процесу до реформування в цій галузі.

Сучасний керівник розглядається як менеджер, здатний виявляти гнучкість до інновацій, професіоналізм та виконувати свої функціональні обов'язки якісно, оскільки від його діяльності залежить імідж закладу як установи в зовнішньому просторі та внутрішній психологічний мікроклімат у колективі, а отже, і творчість учнів та педагогів.

До головних принципів сучасного менеджменту можна віднести наступні: вибір форми поведінки, стиль і тактика поведінки з погляду моральних і естетичних цінностей, особиста поведінка, міра її такту й відповідальності, як показники духовної культури особистості, сфери й рівні поведінки за відповідними моральними нормами [4].

Культура міжособистісних стосунків у діловій сфері охоплює систему морально-етичних принципів ділового спілкування, які уможливають найефективнішу взаємодію суб'єктів професійної, підприємницької та комерційної діяльності – колег, службовців, партнерів. Якщо спілкування у родині чи у колі друзів має переважно безпосередній характер і орієнтоване на гармонізацію стосунків заради них самих, то ділове спілкування опосередковане певною справою – професійним чи комерційним інтересом.

Зміст культури управління доцільно охарактеризувати як досягнення в організації і здійсненні процесу управління, організація управлінської праці, використання техніки управління, вимоги до системи управління й працівників, зумовлені нормами й принципами суспільної моралі, етики і права. Становище жінки в суспільстві є мірилом його прогресу, тому жіноче питання загальнонаціональне й повинно вирішуватися зусиллями, всього суспільства [1].

У концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві наголошується, що до основних причин виникнення гендерної проблеми належать: домінування способу життя,

ідеологічних основ та інтересів, властивих чоловікам; затвердження в суспільстві цінностей і пріоритетів, сформованих чоловіками; відсутність можливостей гармонізованого суміщення фахової діяльності й сімейного життя як для чоловіків, так і для жінок; гендерна нерівність, зокрема в соціальній, економічній сферах, сфері охорони здоров'я. Таким чином, у суспільстві господарює гендерний стереотип розподілу ролей, які конструюються через соціалізацію [1].

Ситуація в сучасній системі управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і в управлінні. Але разом з тим, культура управління суттєво впливає на зміни в суспільстві та його розвиток. Саме тому необхідно звернути особливу вагу на гендерний аспект культури управління.

Дослідники, які вивчали чоловічий і жіночий менеджмент із позицій організаційної культури, було висловлене припущення про те, що в організаціях відбувається злиття чоловічих і жіночих технологій управління, де жінки опановують чоловічими технологіями більш динамічно, ніж чоловіки – жіночими.

Вони вважають, що виникає тенденція, коли жінки завойовують більший простір лідерства в організаціях, ніж чоловіки. Результати багатьох сучасних досліджень вітчизняних і зарубіжних учених показують, що жінки й чоловіки оцінюють свою діяльність в організаційно-управлінській сфері відповідно до соціальних стереотипів, які очікуються від кожної статі.

Існує тенденція, що в деяких закладах не може бути варіантів щодо керівництва чоловіком чи жінкою, наприклад, освіта та система управління нею завжди були тими галузями суспільно-економічного життя, де традиційно реалізовувались соціальні ролі: «жінка-господиня», «жінка-вихователь», «чоловік-організатор» тощо.

Проте на сьогодні така позиція потребує кардинальної зміни, адже склалося, що державну політику в галузі освіти, формують, як правило, чоловіки, в той час як реалізовувати її доводиться, переважно, жінкам.

У сучасному світі швидко збільшується кількість жінок, які беруть участь у прийнятті рішень у сфері управлінської діяльності як на макро-, так і на мікрорівнях.

У США, Канаді й Німеччині, наприклад, кількість жінок-керівників організацій зростає швидше, ніж кількість керівників-чоловіків. У зв'язку з цим однією з найактуальніших проблем у сфері організаційно-управлінської діяльності стають гендерні відмінності.

Гендерна розбіжність виявляється в стилі керівництва та формах, методах впливу на підлеглих. Тим часом, специфіка професійної діяльності керівників свідчить, що багато жінок позбавлені можливості реалізувати себе як в економічній, так і в політичній сфері.

Шлях до рівності жінок і чоловіків вимагає нового типу мислення, у якому стереотипи мають поступитися місцем гуманній філософії, що визначає усіх людей, незалежно від статі, носіями соціальних змін.

Жінки більше переймаються соціальними проблемами і активніше підштовхують уряди до вирішення цих проблем. Крім того, вони менше упевнені в завтрашньому дні й обачніші, ніж чоловіки, і тому більше уваги приділяють таким витратам, як податок на профілактику здоров'я, дитячі установи та пенсії.

Завжди існував чоловічий і жіночий стиль керівництва. Чоловіки воліють певну модель менеджменту і не змішують її з технологіями іншого типу, дотримуючись однієї стратегії в поведінці.

Жінки-керівники більше прихильні до комбінованих стратегій, вони набагато частіше демонструють змішані стратегії, такі як координатор-начальник, координатор-лідер і господар-лідер. Жінки орієнтуються на колектив, насамперед налаштовуючи інструмент досягнення мети, в той час як цілеспрямовані керівники-чоловіки приділяють велику увагу вирішенню

поставлених завдань. По суті, ці дві складові непогано доповнюють один одного [3].

На основі обробки анкетних даних та аналізу психолого-педагогічної літератури, нами визначено проявляються деякі відмінності в керівництві між чоловіками та жінками, а саме різняться:

- мотиви трудової діяльності (жінки сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію, чоловіки ж розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади);
- стиль керівництва (чоловіки частіше використовують командно-адміністративний стиль управління, жінкам-керівникам характерна більша демократичність);
- увага до сфери міжособистісних відносин (в управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, чим керівника-чоловіка);
- емоційність на роботі (жінка емоційніша і ця межа особливо характеризує жіночий стиль управління) [4]

Відповідно, аналізуючи психолого-педагогічну літературу, варто зазначити, що для жінки як керівника навчального закладу є: гіпервідповідальність; турботливість; більша витривалість; жіноча логіка та інтуїція; вміння релаксувати; емоційність; внутрішня і зовнішня привабливість у спілкуванні; більша здатність до компромісу. Якщо проаналізувати чоловіків як керівників закладів, то їм властива відсутність емоційності та авторитарний стиль управління, що характеризується беззастережним підпорядкуванням владі, авторитетові; який прагне незаперечно утвердити всій авторитет.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В умовах глибоких соціальних, духовних та економічних зрушень, прискорення прогресу знань і вмінь, реформування системи освіти сприяє всебічному розвитку людини як особистості та найвищої цінності

суспільства, розвитку її талантів, здібностей, задоволенню різноманітних освітніх потреб, забезпеченню пріоритетності загальнолюдських цінностей, високих моральних якостей.

Забезпечення цих умов залежить від педагога, керівника – професіонала, здатного вільно орієнтуватися в соціальних і природних умовах, розуміти особливості розвитку культури, усвідомлювати роль і місце освітніх процесів, систем у світовому культурному просторі, поєднувати глибокі теоретичні знання й практичну реалізацію цих процесів, пов'язувати власний рівень загальної культури із системою знань, умінь, мотивів та цінностей управлінської діяльності.

Ми вважаємо, що неважливо хто є керівником закладу – чоловік чи жінка, а важливо щоб керівник закладу здійснював вплив на формування позитивного середовища навчального закладу, який забезпечить високі освітні можливості для учнів та вчителів, підтримував атмосферу співробітництва, заохочував продуктивні педагогічні ініціативи.

Подальшого вивчення у даному питанні потребує розроблення активних форм організаційної діяльності керівників як чоловіків, так і жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Громовий В. Директори шкіл як лідери змін : місія неможлива?! [Електронний ресурс] / В. Громовий. – Режим доступу : http://egymnas.narod.ru/book_01.3.3.htm
2. Ковальова В. Аналіз та обґрунтування методичного забезпечення дослідження поведінки жінки на ринку праці / В. Ковальова // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34) – С. 31–35.
3. Королюк С. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : монографія / С. Королюк. – Полтава : 2007. – 168 с.
4. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки-керівники / О. Круглова [Електронний ресурс] / Режим доступу:

http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena

5. Мармаза О. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. Мармаза. – Х. : Видавнича група «Основа», 2004. – 240 с.
6. Святоха В. Вплив управлінської культури керівника вищого навчального закладу на ефективність менеджменту / В. Святоха // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. – № 3 (32). – С. 237-242.
7. Ягупов В. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема / В. Ягупов, В. Свистун, М. Кришталь, В. Король // Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України // Педагогічні та психологічні науки. – 2013. -№ 4 (96). – С. 291-301.