

УДК 331.95

Оксана Кравченко, доктор педагогічних наук, професор, декан факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Кравченко Оксана, доктор педагогических наук, профессор, декан факультета социального и психологического образования Уманского государственного педагогического университета имени Павла Тычины

Kravchenko Oksana, Doctor in Pedagogical Sciences, Dean of the Faculty of Social and Psychological Education of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University

**ГЕНДЕРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАКЛАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ:
СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**ГЕНДЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ
СФЕРЫ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**GENDER MANAGEMENT IN SOCIAL SPHERE INSTITUTIONS:
CONDITION AND PROSPECTS**

Анотація. У статті розкрито гендерну специфіку (виявити подібності та відмінності) в управлінській діяльності чоловіків-керівників та жінок-керівниць закладів соціальної сфери, обґрунтовано доцільність врахування цієї специфіки на практиці. В дослідженні було застосовано декілька методів. Зокрема, метод анкетування керівників закладів соціальної сфери. Для аналізу даних застосовувався порівняльний підхід для виявлення подібностей та відмінностей в керівників закладів соціальної сфери за ознакою статі, а також визначення набору лідерських якостей для керівника цієї галузі на думку чинних менеджерів із багаторічним досвідом. Вивчення досвіду учасників цього дослідження дало змогу напрацювати ряд рекомендацій для чинних та потенційних менеджерів, що прагнуть до формальної лідерської позиції задля підвищення ефективності соціального захисту вразливих категорій населення.

Аннотация. В статье освещено гендерную специфику (выявить сходства и различия) в управленческой деятельности мужчин-руководителей и женщин-руководительниц учреждений социальной сферы, обоснована целесообразность учета этой специфики на практике. В исследовании были использованы несколько методов. В частности, метод анкетирования руководителей учреждений социальной сферы. Для анализа данных применялся сравнительный подход для выявления сходств и различий у руководителей учреждений социальной сферы по признаку статьи, а также определение набора лидерских качеств для руководителя этой отрасли по мнению действующих менеджеров с многолетним опытом. Изучение опыта участников этого исследования позволило разработать ряд рекомендаций для действующих и потенциальных менеджеров, стремящихся к формальной лидерской позиции для повышения эффективности социальной защиты уязвимых категорий населения.

The article deals with gender specificity (similarities and differences) in the management activity of men-leaders and women-leaders of social sphere institutions. The practicability of taking into account this specificity in practice has been substantiated. Several methods have been used in the study, in particular, the method of questioning the heads of social institutions. In order to analyze the data, a comparative approach has been used to identify the similarities and differences in the managers of social institutions on the basis of gender, as well as to determine the set of leadership qualities for the head of this sphere according to current managers' opinion with many years of experience. Studying the experience of the participants in this study provided a number of recommendations for current and potential managers who are in search of formal leadership in order to increase the effectiveness of social protection of vulnerable population. It is important to work on your own career development program, which implies constant activity in the current state of management, pursuit of greater achievements, constant self-development, search for those areas of development that are stimulating. The second recommendation refers to planning for the future - that is a strategic plan for the development of the organization or institution you manage. It

is important to consider each achievement as a prospect for continuous improvement and advancement. The next recommendation addresses persistence and resilience as a self-defense against the risk of failure, adverse and critical conditions for activity. It is important to fight against negative stereotypes and gender-based discrimination. In this respect it is important for women to be able to demonstrate the consequences of their efforts, so that the success rate will testify to their ability and skills. The following recommendation is about the importance of personal support through mechanisms such as mentoring, strong female examples, and training by outstanding leaders.

Ключові слова: соціальна робота, керівник, гендерний менеджмент, соціальні послуги.

Ключевые слова: социальная работа, руководитель, гендерный менеджмент, социальные услуги.

Keywords: social work, manager, gender management, social services.

Постановка проблеми. Європейський вектор розвитку України як демократичної держави особливо гостро ставить на «порядок денний» дотримання і впровадження міжнародних нормативних документів, зокрема розроблених ООН. Одним із таких є «Глобальні цілі сталого розвитку – 2030», які були затверджені у 2015 році на саміті ООН з питань сталого розвитку. 15 вересня 2017 року Уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», у якій представлені результати адаптації 17 глобальних цілей з урахуванням специфіки національного розвитку.

Особливої уваги заслуговує Ціль за номером «5» – Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат. Серед усього спектру завдань і заходів до реалізації на національному рівні, варто виокремити питання щодо забезпечення всебічної і реальної участі жінок і рівних для них можливостей для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті (*Цілі сталого розвитку 2016-2030*).

Це розширює можливості для жінок брати активну участь в прийнятті управлінських рішень в тій чи іншій сфері суспільного життя. Разом з тим, у

суспільній думці міцно вкоренився стереотип стосовно того, що жіночність несумісна з професійним успіхом. До того ж жіноча зайнятість у побуті та доглядом за дітьми є більшою у двічі чи то у тричі порівняно з чоловіками, що обмежує можливості їхнього професійного розвитку та побудови кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Водночас, результати досліджень німецьких вчених у 70-х рр. ХХ ст. встановили, що хоч подвійна зайнятість обтяжлива для жінки, однак виконання обов'язків на будь-якій посаді розвивало різні її грані «Я», допомагало бачити себе особистістю, впевненою у своїх можливостях, незакомплексованою, компетентною у спілкуванні з оточуючими, у т.ч. з чоловіком, сильною в обстоюванні власних дітей, внутрішньо вільною від забобон і пересудів (*Кікінеджі О., 2011*).

З огляду на це, актуалізуються дослідження з проблем гендерного менеджменту.

Зокрема, увага зарубіжних вчених зосереджена на питанні жіночого лідерства у вищій школі (*Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman, 2016*) з приводу двох ключових питань: 1. Які загальні переживання та особливості жінок на керівних посадах в регіональному університеті; 2. Які рекомендації мають керівники з досвідом для починаючого рівня лідерів.

Проведений аналіз наукових праць дозволив встановити, що у зарубіжній науковій думці фактично відсутні напрацювання з питання жіночого та чоловічого лідерства у закладах соціальної сфери.

У дослідженні К. Дубич визначено теоретико-методологічне обґрунтування механізмів державного управління системою надання соціальних послуг в Україні (*Дубич К., 2013*). Праці І. Албул присвячені висвітленню специфіки управління соціальною роботою загалом та теоретичних підходів щодо лідерства в ній (*Албул І., 2018*). Науковці Г. Васянович, О. Будник висвітили проблему методологічного забезпечення формування лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери та обґрунтували економічні, політичні та духовні

причини посилення уваги до необхідності її розв'язання (*Васянович Г., Будник О.*). Разом з тим, узагальнюючої праці з питань визначення гендерної специфіки управління в соціальній сфері немає.

Мета статті – розкрити гендерну специфіку (виявити подібності та відмінності) в управлінській діяльності чоловіків-керівників та жінок-керівниць закладів соціальної сфери, обґрунтувати доцільність врахування цієї специфіки на практиці.

Виклад матеріалів дослідження. Менеджмент соціальної роботи – це система наукових знань та управлінської практики, що забезпечує виконання відповідних соціальних завдань засобами адекватної організаційної структури закладів соціальної сфери. Специфіка менеджменту соціальної роботи походить від головного призначення соціальних служб – надання допомоги людям для виходу із складної життєвої ситуації. Тому менеджмент соціальної роботи визначається низкою чинників, зокрема: ідеологією та філософією соціальної роботи, які мають вагомий вплив на місію та цілі соціальних служб; цілями соціальної політики та завданнями, висунутими у нормативно-правових документах органів державної влади та місцевого самоврядування; особливостями статусу, формами власності соціальної служби, їхніми спеціалізаціями та взаємозв'язками функціями та професійними ролями соціальних працівників; особливостями взаємодії між соціальними працівниками та соціальною службою в цілому; становищем клієнтів соціальної роботи як адресатів впливу та формами взаємодії між ними та соціальними працівниками (*Семігіна Т., 2013*).

Іще однією важливою характеристикою менеджменту соціальної роботи є гендерна змістова, яка проявляється у стилі керівництва, у відносинах із підлеглими, у формуванні політики діяльності закладу соціальної сфери, що безпосередньо позначається на процесі надання соціальних послуг. У цьому відношенні актуалізується доцільність теоретичного вивчення та розробки

практичних рекомендацій щодо врахування гендерних особливостей в управлінні закладами соціальної сфери.

Актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства зумовлене існуючими протиріччями між наявними уявленнями про моделі лідерської поведінки чоловіків та жінок та існуючими запитамі щодо поведінки лідерів жінок і лідерів чоловіків (*Ayman R., 2010*).

Дослідження, присвячені питанням гендерного менеджменту, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки (*Весельська А., 2014*). З науково-практичної точки зору потребує з'ясування відмінностей у стилі керівництва чоловіків і жінок з врахуванням специфіки соціальної роботи як сфери професійної допомоги людям, які опинилися у складних життєвих обставинах.

У сфері надання соціальних послуг управління виступає водночас як ефективний рушійний ресурс соціально-психологічного спрямування, який водночас має стимулюючий ефект для колективу та організації у досягненні поставлених завдань, а вирішення проблем окремої людини, сім'ї, тих чи інших категорій громадян в цілому має соціальний ефект для громади. Тому очевидним виступає взаємозв'язок менеджменту соціальної роботи із соціальним благополуччям людини, громади, держави загалом.

Спробуємо проаналізувати соціально-психологічні характеристики керівників чоловіків та жінок, спростувати гендерні стереотипи такої діяльності, та простежити особливості гендерного менеджменту у соціальній сфері.

Узагальнимо підходи вчених до соціально-психологічних характеристик управлінців за гендерними ознаками. Чоловікам лідерам більше притаманні самовпевненість, рішучість, агресивність, відповідальність. Жінкам також можуть бути притаманні ці риси, проте вони схильні на встановлення більш доброзичливих відносин із підлеглими. У гендерних дослідженнях лідерства було виявлено, що залежно від різних сфер діяльності лідерські якості чоловіків і

жінок виявляються по-різному. Жінки-керівники більш емпатійні, товариські, адаптивні, менш агресивні. Жінки-лідери мають низку необхідних лідеру якостей: компетентність, демонстративність, працездатність, інтернальність, творче нестандартне бачення, самодостатність. Жінки напористі, незалежні, часто виступають у ролі емоційного лідера, орієнтуються на міжособистісні відносини, домінують у малих групах, більш відкриті, емоційні, краще взаємодіють із персоналом (Бендас Т., 2018).

Жінки-менеджери конкурують із чоловіками-менеджерами завдяки реалізації таких рис і якостей як: високий освітній потенціал (за рівнем освіти жінки лідирують у сфері як вищої, так і середньої професійної освіти); схильність жінок до виховного процесу дозволяє актуалізувати потенціал тих працівників, котрі, на перший погляд, не можуть бути ефективними; «жіноча інтуїція» (у поєднанні зі схильністю до перепроверки інформації через різні джерела дозволяє вибрати з великої кількості рішень найбільш підхоже); масштабність мислення, тобто здатність керівників-жінок думати одночасно про декілька справ і складати плани на майбутнє; велика організованість, цілеспрямованість і послідовність; комунікабельність (жінки-менеджери краще використовують можливості зворотного зв'язку, їм властива довірча поведінка, вони скоріше пристосовуються до зміни умов); здатність доводити початі справи до кінця, працелюбність; керівники-жінки краще орієнтовані на користувачів продукції свого бізнесу, на новий продукт, якого потребує ринок; керівники-жінки за своєю суттю більш законослухняні, що призводить до встановлення конструктивних відносин з органами влади; «смак» до дрібниць, вміння «дружити» з цифрами (ці якості допомагають керівникам-жінкам краще сприймати і аналізувати деталі); керівники-жінки відрізняються більшою демократичністю і готовністю до співпраці при вмілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих. Чоловікам-керівникам більш властиві об'єктивність, довіра до колег, впевненість в собі, комунікативна рівноваженість, вимогливість до підлеглих. В них, як і у жінок, стержневими комунікативними складовими є здатність до

соціальної взаємодії, вміння відмовитись від стереотипів, вміння бути самим собою (Лєскова Л., 2014).

Поряд із цим важливою характеристикою жіночого лідерства є інтуїція, у цьому контексті неможна заперечити силу жіночої інтуїції, адже вони уважніші до емоційних аспектів міжособистісних стосунків і свого внутрішнього світу, мають загострене відчуття гармонії та передбачення небезпеки у тому чи іншому прийнятому рішенні. У більшості випадків жінки «прислуховуються» до власних інтуїтивних прогностичних «знаків», і як правило, ці рішення позитивно впливають на загальний результат.

Враховуючи вищезначене, незалежно від статевої приналежності в менеджера закладу соціальної сфери мають бути властиві такі індивідуальні якості, як гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра і справедливості, власна гідність і повага до гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатичність, готовність зрозуміти клієнта і прийти йому на допомогу, щирість, соціальна адаптованість. Водночас важливі вміння із самоменеджменту, що стосується удосконалення вмінь самоконтролю, самокритичності, самооцінки власних вчинків, а також стресовитривалості. Такі якості допомагають уникнути професійних стресів та здійснювати самоменеджмент, який передбачає послідовне й цілеспрямоване використання ефективних методів та технологій самореалізації та саморозвитку творчого потенціалу (Лукашевич М., Семігіна Т., 2017).

Щодо розподілу у відсотковому співвідношенні керівників закладів соціальної сфери за гендерною ознакою нами здійснений аналіз на прикладі Черкаської області, зокрема до увагу була взята мережа Управлінь праці та соціального захисту населення, Центрів соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді. Цей аналіз проводився завдяки розміщеним відомостям про керівників на офіційних сайтах цих організацій. Відтак, у схемі 1.1. представлені результати гендерного аналізу керівного складу ЦССДСМ та у схемі 1.2. – УПСЗН.

Схема 1.1. Керівний склад за гендерною ознакою Центрив соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді Черкаської області

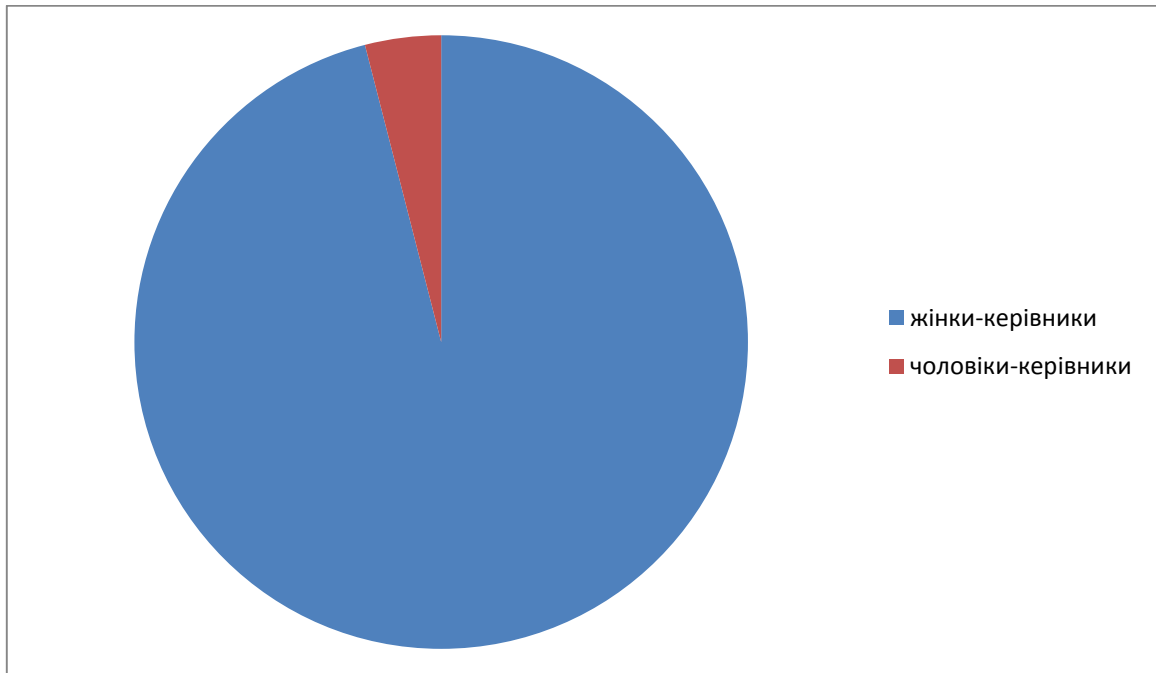
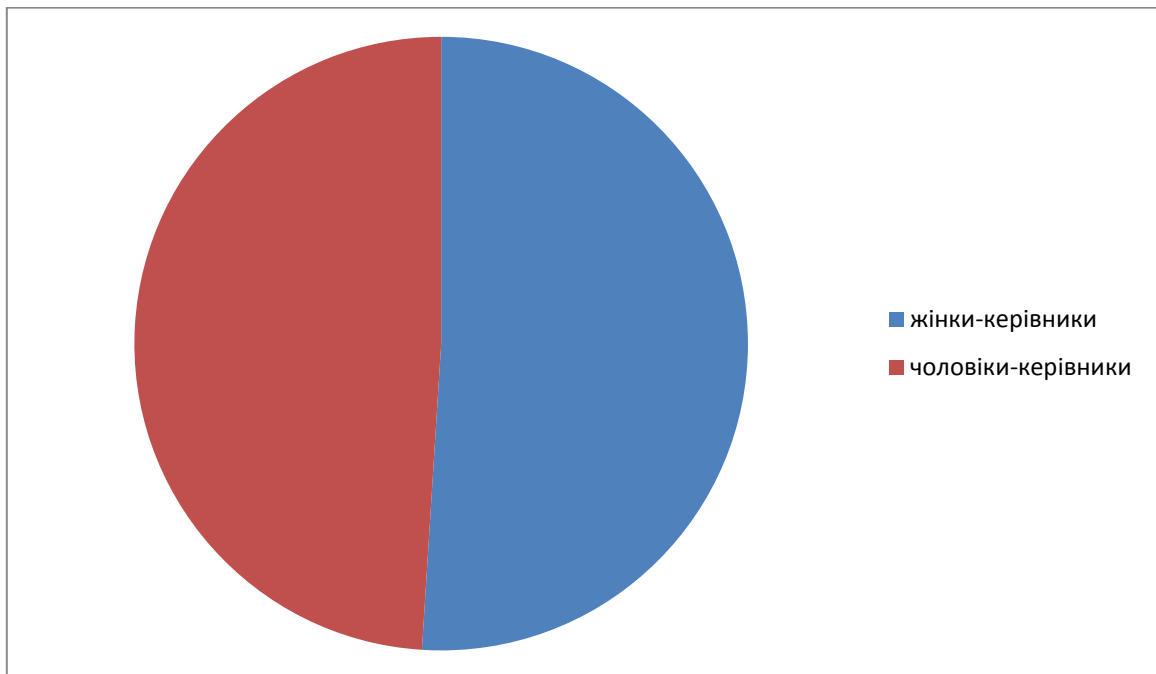


Схема 1.2. Керівний склад за гендерною ознакою Управлінь праці та соціального захисту населення Черкаської області



Ці матеріали засвідчують, що у керівному складі закладів соціальної сфери Черкаської області у кількісному співвідношенні переважають жінки.

З метою дослідження, що для жінок і чоловіків є кар'єра, виявлення чинників на шляху до керівних посад, хто і що вплинув на це, визначення

факторів, що сприяють мотивації в управлінській діяльності, особливостей менеджменту в соціальній сфері за гендерною ознакою, умов актуалізації лідерського потенціалу, впливу жінки або чоловіка на діяльність організації, була проведено анкетування керівників закладів у цій галузі. Вибірку для анкетування становила однакова кількість – 10 чоловіків та 10 жінок. До участі в опитуванні були запрошені керівники Управлінь праці та соціального захисту населення, Центрів соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді, Молодіжних центрів, Служб у справах захисту дітей, Служб у справах сім'ї та молоді, недержавних соціальних служб тощо. Для *аналізу даних* застосовувався *порівняльний підхід* для виявлення подібностей та відмінностей в керівників закладів соціальної сфери за ознакою статті, а також визначення набору лідерських якостей для керівника цієї галузі на думку чинних менеджерів із багаторічним досвідом.

Щодо розподілу учасників *за місцем народження*, то серед чоловіків і жінок близько 40 % – вихідці із сільської місцевості, а 60 % – із міської.

Співпали показники також, а саме 83 % опитуваних зазначили, що в дитинстві мали хороші *стосунки з батьками*, лише у відповідях чоловіків (17 %) відмічено, що хороші стосунки мали з одним із батьків, а з іншим ні (як правило, хороші стосунки у більшості чоловіків були хороші з мамою). Майже 70 % респондентів обох статей відповіли, що *батьки відіграли важливу роль у професійному становленні*. Чоловіки однозначно – 100 % - всі відповіли, що мали *щасливе дитинство*, зростали у любові та турботі, серед жінок цей показник менший – 85 %.

У керівників обох статей у 30 % відповідей було зазначено, що *батьки обіймали керівні посади*.

Щодо *участі в учнівському самоврядуванні чи громадських об'єднань* за роки навчання, то серед жінок цей показник вищий – 70 %, серед чоловіків відповідно – 50 %. Це свідчить про те, що дівчата більше схильні до ініціативності та мають потребу її реалізувати, схильні до громадської діяльності.

У всіх відповідях як чоловіків-керівників, так і жінок-керівників було зазначено, що *керівні посади було запропоновано*, лише у третини було стрімке бажання до керівництва.

Серед *пріоритетів, чому не відмовилися від керівної посади*, чоловіки-управлінці зазначали: можливість дієвіше надавати соціальну підтримку вразливим категоріям населення на всіх рівнях – від державного до місцевого, задля досягнення успіху колективу, цікаво спробувати щось нове; серед жінок зазначені наступні відповіді: риси характеру, особистісний потенціал, бажання самоствердження, можливість побудови подальшої кар'єри, прагнення до саморозвитку, бажання все змінити, попередній досвід дозволяв, вища заробітна плата, можливість самостійно приймати рішення та визначати пріоритети, а також одна із відповідей, що «не змогла відмовити керівнику».

У жінок причин не відмовитися від керівної посади набагато більше і вони різнопланові – від вищої заробітної платні до небажання відмовити керівнику. Однозначним виявляється те, що у жінок серед причин перспектив отримати керівну посаду – це прагнення до самоствердження із одночасним саморозвитком.

На думку чоловіків їхніх *успіх був досягнутий за рахунок таких факторів*: досвід, глибоке знання законодавчої бази, за рахунок досвіду депутатської діяльності, блискуче проходження співбесіди, наполегливості та самопожертви заради результатів, за рахунок підтримки колективу; на думку жінок – це такі якості, як: повага до людей, вміння вести людей за собою, організаторські здібності, працьовитість, цілеспрямованість, гнучкість (не конфліктність), терплячість, дисциплінованість, вміння спілкуватись з людьми, людяність, наявність досвідчених наставників, самоосвіта та саморозвиток.

У чоловіків відповіді більш стверджувальні – їхній досвід, глибокі знання, визнання колективу, тоді як жінки відзначають постійний саморозвиток і самоосвіту, а також комунікативні та особистісні риси.

Для всіх важливі *нагороди*, адже вони стимулюють до подальшої роботи, а особливо важливе визнання роботи.

За ознакою статті жодних дискримінаційних практик не зазначали жодна група респондентів. У роботі з підлеглими 100 % чоловіків та 70% жінок зазначили, що немає різниці з ким працювати – чоловіком чи жінкою, головне, це взаємоповага та щоб відповідали наявні компетентності поставленій задачі, головне професіоналізм, а не стать. Проте 30 % жінок-керівниць вказали, що їм легше працювати із жінками.

Різняться думки і переконання з приводу *труднощів в управлінні підлеглими-жінками та підлеглими-чоловіками*.

На думку, чоловіків-керівників, жінкам характерні часті коливання емоційного стану, а також у більшості випадків особистісні та сімейні проблеми ставлять вище професійних і громадських. Труднощі в управлінській діяльності стосовно підлеглих-чоловіків, то – непорядність та безвідповідальність, є корисними, вирішують свої проблеми за рахунок інших.

На думку жінок-керівників співробітникам жіночої статті характерна надмірна емоційність, завантаженість домашніми справами, а також схильність до сторонніх розмов. Чоловікам характерна надмірна амбіційність, що призводить до протилежних точок зору та несумлінного виконання своїх службових обов'язків, часто потребують переконання та мають шкідливі звички.

Ось як виглядає порівняльний аналіз якостей жінки-лідера та чоловіка-лідера на думку останніх:

Чоловік-лідер	Жінка-лідер
Відповідальний	Відповідальна
Впевнений в собі	Впевнена в собі
Сильний	Сильна
Чіткий	-
Поміркований	Енергійна
Принциповий	Не принципова в 50 % жінок
Вольовий	Вольова

Комунікабельний	Комунікабельна і тактовна
Жорсткий	Співчуваюча
Розсудливий і практичний	Стратегічна
Думає стратегічно і тактично	Думає тільки для себе
Не поступається своєю Гідністю та Честю	Поступається своєю Гідністю та Честю
Вирішує громадські питання для досягнення цілі сам або з командою однодумців	Вирішує свої особисті питання для досягнення цілі сама а громадські жде підтримки від чоловіків

Порівняльний аналіз якостей лідерів за ознаками статті зроблений жінками-керівниками

Чоловік-лідер	Жінка-лідер
Активний	Активна (енергійна)
Надійний	Відповідальна
Розсудливий	Ініціативна
Комунікабельний	Комунікабельна
Рішучий	Емпатійна
Цілеспрямований	Цілеспрямована
Освічений	Освічена
Сильний	Сильна
Розумний	Мудра
Впевнений	Впевнена
Покладається на підлеглих	Переймається колективом, який очолює

Мотиватором для досягнення подальших успіхів для чоловіків виступає внутрішній потенціал лідерства та прагнення завершити почате діло, щоб побачити його результати; відчуття впливу, визнання оточуючими своєї діяльності, бажання змінити місто/громаду/країну якнайкраще. Для жінок: задоволення від успіху, розвиток себе та людей навколо, забезпечення мешканців

громади необхідними соціальними послугами, виправдати сподівання, зробити ще краще.

Серед особистісних рис, які допомагають в управлінні на думку чоловіків – досвід, знання, відповідальність, чесність, вміння співпрацювати з людьми, принциповість, орієнтація на результат, бажання вчитись, відсутність шкідливих звичок, авторитет, справедливість тощо; на думку жінок: повага до кожної людини, підтримка кожного, співчуття, вміння бачити позитивне у кожного, вміння хвалити, давати людям можливість відчувати свою значущість, знання, наполегливість, харизма, ораторство, терпіння, доброта, емпатійність, впевненість тощо.

Близько 80 % респондентів чоловіків зазначили, що вважаються себе управлінцем, лише 20 % - лідером. Стосовно жінок, то результат прямопропорційний – 80 % вважають себе лідером, а решту – лише управлінцем. Можливо, це пов'язано із прагненням до самоствердження, можливо, з більшою наполегливістю жінок у професійних обов'язках, а можливо, уважне ставлення до кожного члена колективу дозволяє отримати зворотній зв'язок в управлінській діяльності.

70 % опитаних обох статей досягли балансу у професійному та сімейному житті.

100 % чоловіків вважають, що у їхній організації переважає демократичний стиль управління, а серед жінок цей показник становить лише 80 %, решту (20 %) - авторитарний.

Вивчення досвіду учасників цього дослідження дало змогу напрацювати ряд рекомендацій для чинних та потенційних менеджерів, що прагнуть до формальної лідерської позиції задля підвищення ефективності функціонування організації у реалізації загальної мети – соціального захисту вразливих категорій населення.

Важливо працювати над розробкою власної програми кар'єрного розвитку, що передбачає постійну активність в умовах існуючого стану управлінської

діяльності, прагнення до більших досягнень, постійний саморозвиток, здійснення пошуку тих сфер для розвитку, які виступають стимулюючими. Друга рекомендація стосується планування на майбутнє – це той стратегічний план розвитку організації чи установи, якою керуєте, важливо кожне досягнення розглядати як перспективу для постійного вдосконалення і просування. Наступна рекомендація стосується наполегливості та стійкості як самозахисту під час ризику невдач, несприятливих та критичних умов для діяльності. Важливо боротися з негативними стереотипами та дискримінацією за ознакою статті, у цьому відношенні важливо, щоб жінки мали можливість продемонструвати наслідки своїх зусиль, відтак показник успіху свідчатиме про свою спроможність і здатність. Наступна рекомендація полягає у важливості особистої підтримки, що реалізується за допомогою таких механізмів, як наставництво, сильні жіночі приклади, тренування визначними керівниками.

Висновок. Отже, важливою характеристикою менеджменту соціальної роботи є гендерна змістова, яка проявляється у стилі керівництва, у відносинах із підлеглими, у формуванні політики діяльності закладу соціальної сфери, що безпосередньо позначається на процесі надання соціальних послуг. Загалом кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки.

Перспективи подальших досліджень. Водночас залишаються невивченими питаннями формування особистості керівника чоловіка та жінки у соціальній сфері, умов актуалізації їхнього лідерського потенціалу, впливу чоловіка або жінки на діяльність організації, мотивів поведінки, відношення до себе, проблем і труднощів, що виникають на шляху до управлінської посади та після її досягнення.

Список використаних джерел:

1. Ayman R. Leadership. Why Gender and Culture Matter / Roya Ayman, Karen Korabik // American Psychologist. – April, Vol. 65, No. 3. – 2010. – P. 157–170.

2. Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman. Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university // GENDER AND EDUCATION, 2016. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>
3. Албул І.В. Лідерство у соціальній роботі: гендерний аспект // Соціальна освіта та соціальна робота. – 2018 . - № 1. – С. 52-57
4. Бендас Т.В. Психологія лідерства : учебник и практикум для академического бакалавриата \ Т.В. Бендас. – 2-е изд., испр. И доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 450 с.
5. Весельська А. Гендерний аналіз лідерства: теоретичний аналіз- Наука і освіта, 2014 - irbis-nbuv.gov.ua. – Режим доступу: file:///C:/Users/User/Downloads/NiO_2014_5_5.pdf
6. Григорій Васянович, Олена Будник. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА \ АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ЕЛІТИ В СУСПІЛЬСТВІ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУЛЮВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ ВИРІШЕННЯ 60 Лідер. Еліта.Суспільство 1‘2018 Лідер. Еліта.Суспільство. – С.60-69
7. Дубич К. Реформи соціальних послуг в Україні: сучасний стан і проблеми впровадження. *Вісник Національної академії управління при Президентові України*. 2013. № 1. С. 211–218.
8. Ильин В. А. Психология лидерства : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 311 с.
9. Кікінежді О. Гендерна ідентичність в онтогенезі особистості: монографія. – Тернопіль: Навчальна кни-га – Богдан, 2011.
10. Лєскова Л. Ф. ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. 2014. Випуск 8. С. 90–96 *Visnyk of the Lviv University. Series Sociology*. 2014. Issue 8. P. 90–96

11. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика) : підручник. – 2-ге вид. – К. : Каравела, 2017 – 368 с.
12. Обозов Н.Н. Жінщина + чоловік = ?! / Н.Н. Обозов – СанктПетербург: Облик, 2000. – 111 с.
13. Семигіна Т.В. Менеджмент соціальної роботи // Енциклопедія для фахівців соціальної роботи. – 2-ге видання \ за заг. ред. проф. І.Д. Зверєвої. – Київ, Сімферополь: Універсум, 2013. – С. 146- 148
14. Цілі сталого розвитку 2016-2030. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

References

1. Ayman R. Leadership. Why Gender and Culture Matter / Roya Ayman, Karen Korabik // American Psychologist. – April, Vol. 65, No. 3. – 2010. – P. 157–170.
2. Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman. Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university // GENDER AND EDUCATION, 2016. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>
3. Albul I.V. Liderstvo u sotsialnii roboti: hendernyi aspekt // Sotsialna osvita ta sotsialna robota. – 2018 . - № 1. – S. 52-57
4. Bendas T.V. Psykholohyia lyderstva : uchebnyk y praktykum dlia akademicheskoho bakalavryata \ T.V. Bendas. – 2-e yzd., yspr. Y dop. – M. : Yzdatelstvo Yurait, 2018. – 450 s.
5. Veselska A. Hendernyi analiz liderstva: teoretychnyi analiz- Nauka i osvita, 2014 - irbis-nbuv.gov.ua. – Rezhym dostupu: file:///C:/Users/User/Downloads/NiO_2014_5_5.pdf
6. Hryhorii Vasianovych, Olena Budnyk. METODOLOHICHNI ZASADY FORMUVANNIA LIDERSKYKh YAKOSTEI MAIBUTNOHO SOTSIALNOHO PRATSIVNYKA \ AKTUALNI PROBLEMY LIDERSTVA TA ELITY V SUSPILSTVI: OSOBLIVOSTI FORMULUVANNIA TA MEKHANIZMY VYRISHENNIA 60 Lider. Elita.Suspilstvo 1‘2018 Lider. Elita.Suspilstvo. – S.60-69
7. Dubych K. Reformy sotsialnykh posluh v Ukraini: suchasnyi stan i problemy vprovadzhennia. Visnyk Natsionalnoi akademii upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. 2013. № 1. S. 211–218.

8. Ylyn V. A. Psykholohyia lyderstva : uchebnyk dlia bakalavryata y mahystratury / V. A. Ylyn. — M. : Yzdatelstvo Yurait, 2015. — 311 s.
9. Kikinezhdi O. Genderna identychnist v ontogenezi osobystosti: monohrafiia. — Ternopil: Navchalna kny-ha – Bohdan, 2011.
10. Lieskova L. F. KhARAKTERNI RYSY TA OSOBLIVOSTI ZhINOCheHO MENEDZhMENTU Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriiia sotsiolohichna. 2014. Vypusk 8. S. 90–96 Visnyk of the Lviv University. Series Sociology. 2014. Issue 8. P. 90–96
11. Lukashevych M.P., Semyhina T.V. Sotsialna robota (teoriiia i praktyka) : pidruchnyk. – 2-he vyd. – K. : Karavela, 2017 – 368 s.
12. Obozov N.N. Zh enshchyna + muzhchyna = ?! / N.N. Obozov – SanktPeterburh: Oblyk, 2000. – 111 s.
13. Semyhina T.V. Menedzhment sotsialnoi roboty // Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi roboty. – 2-he vydannia \ za zah. red. prof. I.D. Zvierievoi. – Kyiv, Simferopol: Universum, 2013. – S. 146- 148
14. Tsili staloho rozvytku 2016-2030. – Rezhym dostupu: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>