

УДК 378.1:005
ORCID 0000-0001-9487-649

ГЕНДЕРНИЙ СТИЛЬ У МЕНЕДЖМЕНТІ ЯК КОМПОНЕНТ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Рудь О.С.

Запорізький національний університет

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-30>

У статті розглядається стиль в управлінні освітою, як гендерний стиль. Висвітлено аспекти гендерного менеджменту. Дано порівняльні характеристики і відмінності анахронічного стилю управління персоналом від сучасного – гендерного. Розкрито гендерні особливості управлінської діяльності, як психологічні особливості чоловіків і жінок-керівників, які проявляються в реалізації основних управлінських функцій у видах і типах прийняття управлінських рішень. Особистість керівника розглянуто, як системотвірний елемент усієї управлінської системи.

Ключові слова: гендер, гендерний менеджмент, управління, гендерний стиль управління, гендерний стиль менеджменту, гендерна компетентність, професійна освіта.

*«Не посада вирішує, чи є людина лідером, чи ні,
а тільки її характер і поведінка»
Gorton, Alston & Snowden, 2007*

Постановка проблеми. Урядовий Комітет схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021».

Стратегія визначає базові принципи, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, реалізації державної політики гендерної рівності у сфері освіти, що у вітчизняній освіті на такому рівні, власне, імплементується вперше.

Мета «стратегії» – комплексне впровадження гендерного підходу у нормативно-правові акти

у сфері освіти, удосконалення змісту та організації освітньої діяльності з урахуванням принципу гендерної рівності, підготовка спеціалістів / спеціалісток з питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Сучасна стратегія відповідає закону «Про освіту», де йдеться про обов'язковість здобуття всіма учасниками процесу **гендерної компетентності** – здатності усвідомлювати рівні права і можливості.

Всупереч на значні досягнення у законодавчій сфері, проблеми забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок й чоловіків залишаються. Зокрема, брак політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень на рівні керівників законодавчого і виконавчих органів та на рівні місцевої влади.

Сьогодні проблемою гендерного законодавства залишається моніторинг щодо його дотримання та відсутність (або незначне) покарання за невиконання норм законів. Дуже низьким є рівень представленості жінок у суспільному, економічному та політичному житті.

Як наслідок, жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад та всієї країни.

Не дивлячись на те, що існує світова тенденція до впровадження жінок практично в усі сфери людської діяльності, таке явище як «*жінка-керівник*» фактично залишається для нас як і раніше незвично новим, але актуалізується необхідність вивчення гендерного стилю та особливостей у сфері управління.

Особистість керівника традиційно вивчалася без врахування його статі, оскільки лідерська роль вважалася виключно чоловічою прерогативою. Та, еволюція суспільства вимагає відповідних змін і в управлінні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням різних аспектів проблеми – гендерних відмінностей в управлінні навчальними закладами освіти, з проблем формування гендерного підходу та гендерної компетентності у менеджменті, з впровадження гендерних підходів у систему післядипломної педагогічної освіти розглядали рушійні вчені: О. Бондарчук, О. Вороніна, Т. Голованова, Т. Говорун, Г. Гончарук, Н. Грицяк, Т. Дороніна, Є. Здравомислова, Т. Кікінежді, І. Кльоцина, С. Крисюк, О. Круглова, В. Москаленко, О. Ніжинська, С. Оксамитіна, Л. Пампуха, А. Посадська, Н. Римашевська, Г. Рубін, Г. Сілласте, М. Ткалич, А. Тьомкіна, В. Успенська, Л. Юда та ін.

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. Trolrier, 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.

Аналізуючи значний внесок вітчизняних вчених в розвиток гендерної науки, зокрема в управлінні і менеджменті освіти виявлено, що наукових праць та сучасних розробок в цій галузі знань – представлено недостатньо.

Виділення загальної проблеми. Освітні практики в галузі гендеру ще є розрізненими і сегментарними.

Гендерна освіта ще не стала інтегрованою складовою державної освітньої політики, а врахування гендерних підходів у різних аспектах діяльності навчальних закладів системи освіти залишається недостатнім.

Спираючись на національну стратегію, впровадження гендерної рівності у сферу освіти можна констатувати, що гендерні компоненти у різних аспектах діяльності навчальних закладів системи освіти в повній мірі не реалізовані. Так, **Gender** – студії у руслі національної освіти – сегментарні та поодинокі;

Gender – дослідження не стали інтегрованою складовою державної освітньої політики;

Gender – компоненти у менеджменті не набувають нового рівня – до цих пір існує безстатевая концепція управління, яка потребує переосмислення і якісної переоцінки;

Gender – аспекти у професійній підготовці менеджерів не викладаються – студенти НЗ отримують лише фрагментарні відомості у рамках різних дисциплін;

Gender – технології у системі післядипломної освіти вимагають модернізації теорії та оновлення змісту.

Ці проблеми необхідно вирішувати на законодавчому та інституціональному рівні, як бачимо – необхідне підґрунтя для цього вже існує.

Мета статті полягає в тому, щоб обґрунтувати необхідність та якість гендерного стилю в управлінні. Проаналізувати стилі з точки зору пріоритетності використання в управлінні навчальними закладами. Розкрити гендерні особливості управлінської діяльності, як психологічні особливості чоловіків і жінок-керівників, які проявляються в реалізації основних управлінських функцій та у видах і типах прийняття управлінських рішень.

Виклад основного матеріалу. Відомо, що провідною одиницею системи менеджменту освіти – є особистість управлінця, а сфера гендерних відносин в управлінні є однією з найбільш гострих і значущих областей дослідження гуманітарно-економічних наук. Саме з нею багато дослідників пов'язують резерви вдосконалення управлінської діяльності.

Реалізація управлінської діяльності в освіті пов'язана з впливом низки умов – економічних, політичних, культурних, соціально-психологічних, інформаційних тощо. Провідне значення серед останніх належить соціально-психологічним умовам реалізації управління. Це обумовлено, перш за все, змістом управлінської діяльності в освіті, його соціальною, гуманістичною спрямованістю, а також специфікою діяльності освітніх організацій.

Складність реалізації управлінської діяльності в управлінні освітою пов'язана з неоднорідністю соціально-психологічних статусів і характеристик учасників управлінського процесу (*установ і організацій системи управління осві-*

тою, їх керівників, колективів, працівників, освітніх установ, учнів, студентів, батьків, громадських організацій, об'єднань тощо). Це, зокрема, великий віковий діапазон, різні соціальні позиції і ролі, гендерні особливості, професійний і особистісний досвід тощо.

Як наслідок, професійна управлінська діяльність в освіті ускладнюється через необхідність урахування в змісті, формах і методах управління особливостей її учасників. Зазначене обумовлює специфічні, підвищені вимоги до керівників організації системи управління освітою.

Практика управлінської діяльності доводить, що основним завданням керівника є, перш за все, створення умов самоорганізації управлінської системи [5, с. 106].

Тому, особистість керівника, – це системотвірний елемент усієї управлінської системи. Зв'язок між особистісними якостями керівника й ефективністю управління є незаперечним.

Так, з призначенням нового керівника, в управлінні відбуваються істотні зміни, що пов'язані не стільки з реформуванням елементів функціонування системи управління, скільки з впливом особливостей особистості керівника. Найбільш виразно кореляція помітна на рівні організації управлінської діяльності, яка, у свою чергу, проявляється у двох аспектах: стилі керівництва й індивідуалізації управління [8, с. 150].

Перша визначається, як зовнішній поведінковий аспект управлінської діяльності, друга – як внутрішній. У такому поділі принциповим є те, що незважаючи на спільний об'єкт впливу (система управління), зазначені напрями є різними за своєю спрямованістю. Стиль керівництва є наслідком екстеріоризації управлінської діяльності, водночас як індивідуалізація управління у своєму змісті є інтеріоризованою [4].

У процесі організації діяльності керівник має можливість на основі використання персональних управлінських технік, прийомів і методів формувати різного роду управлінські взаємодії, коригувати їх зміст, частоту й інтенсивність, визначати їх спрямованість тощо. Діапазон можливостей управління щодо створення ефективної організації діяльності є величезним. Питання полягає лише у тому, наскільки керівник здатен використовувати ці можливості, наскільки вони будуть адекватні конкретній управлінській ситуації, наскільки вони будуть спів-

відносними з індивідуальними особливостями учасників управлінського процесу [6, с. 13-14].

Відтак, можна говорити про те, що на рівні управлінської організації провідним, системотвірним чинником – є гендерна особистість керівника та професіоналізм. Тому, професіоналізм керівника, його життєвий досвід і особистісний потенціал є важливим, визначальним елементом щодо формування структури управління, яка не лише відповідає сучасним управлінським стандартам, а є спроможною ефективно розв'язувати завдання, що стоять перед освітньою організацією – є середовищем, у якому здійснюється розвиток усіх учасників управлінського процесу.

Говорячи про «стиль», варто конкретизувати, що виділяють стиль управління системою (система управління освітою) і стиль управління організацією (організація системи управління освітою). Стиль управління системою управління освітою включає особливості побудови зв'язків підпорядкування і взаємодії елементів управлінської системи.

Одним з дискусійних аспектів гендерної стереотипізації в управлінні є теза про наявність / відсутність відмінностей у стилях управління чоловіків і жінок. І, як пише Х. Бредлі, «згідно поширеній думці, чоловіки є більш авторитарними, жорсткими й нецадними, а також схильні до бюрократії та вибудовування ієрархії. Про жінок говорять, що вони слідуєть більш м'якому, дбайливому і консультативному стилю, заохочують демократію та участь підлеглих у процесах управління».

Аналізуючи наукові погляди, Бредлі приходять до висновку, що немає однозначної залежності між гендером і стилем управління і що «вищезазначені стилі можна визначити як «маскулінні» й «фемінні» і ясно, що чоловіки й жінки можуть вибрати будь-який з них або навіть використувати змішаний стиль» [9, с. 20].

В управлінській практиці гендерні стилі охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічої і жіночої психіки і характерних рис інтелекту.

Сьогодні формується нова гендерна модель управління навчальними закладами. Розглянемо детальніше особливості стилів управління та виділимо ефективніші й сучасні (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльні характеристики стилів в управлінні та менеджменті

| Позиція | Стилi управління (модель що практикується) | Позиція | Стилi управління (модель яка може практикуватися) |
|---------|--|---------|--|
| 1 | Ліберальна лінія управління персоналом (Liberal) | 1a | Європейський гендерний стиль менеджменту (Мени сучасний) (West- European) |
| 2 | Авторитарна лінія управління в менеджменті (Authoritarian) | 2b | Американський гендерний стиль менеджменту (Мени сучасний й ефективний) (American) |
| 3 | Демократична лінія менеджменту (Democratic) | 3c | Японський гендерний стиль менеджменту (Ефективний) (Japanese) |
| 4 | Поєднання декількох стилів управління в менеджменті (Democratic, Liberal, Authoritarian) | 4d | Коучинг, як новий гендерний стиль менеджменту (Сучасний та ефективний) (Coaching-Japanese; American; West- European) |

Джерело: складено автором

Виходячи з представлених порівняльних характеристик стилів в управлінні, проаналізуємо кожен з них нижче:

1. Ліберальний стиль управління можна характеризувати як стиль заснований на принципах паритетності та свободи дії підлеглих. Практикування даного стилю в роботі організації дає підлеглим більше свободи і вибудовування посередницьких відносин в керованому середовищі. Ліберальний стиль управління можна віднести до західного (1a) стилю управління організацією і виділити позитивні аспекти в тому, що середня ланка працівників не зміщує гендерні відносини з діловими, а рішення приймаються спільно з вищою ланкою.

2. Авторитарна лінія управління в менеджменті характеризується одностороннім гендерним стилем управління та прийняття рішень. Часто, авторитарний стиль управління асоціюють з психологічним пресингом на керованого, в чому проявляється недолік даного методу. Авторитарний стиль управління в менеджменті організації можна віднести до американського (2b) стилю управління кадрами.

3. Демократичний стиль управління, характерний для організацій які здійснюють освітню діяльність. Дана лінія управління персоналом гарантує успішне виконання поставлених завдань, в чому виражається можливість права вибору і реалізації кожним учасником процесу особистих та індивідуальних якостей. Демократичний стиль управління більш гуманний, ніж авторитарний і ліберальний, оскільки враховує гендерні характеристики індивіда і дає можливість постійного вдосконалення, розуміння, розвитку, і визначає високий рівень довіри всередині організації. Демократичний стиль можна віднести до японської (3c) моделі управління.

4. Змішаний стиль управління організаціями і навчальними закладами можна віднести до інноваційного менеджменту, оскільки змішана лінія керування не дотримується єдиного стилю в менеджменті. Даний метод буде ефективним у тому випадку, коли необхідно бачити в колективі живих людей, а не виконавців, враховувати гендерні компоненти, схильності до роботи з людьми розуміючи їх психологію. В даний час, змішаний стиль управління відноситься до коучингу (4d), а це свого роду, менеджмент-психоаналіз. Коучинг, як стиль управління вважається одним з перспективним і ефективним, оскільки дає працівникові самостійно сформулювати свою проблему і знайти шляхи її вирішення. У науці коучинг, як змішаний стиль є перспективним і динамічним напрямком в керівництві людськими ресурсами.

Таким чином, кожен з цих методів і стилів управління може відрізнитися, що дає можливість у виборі менеджером знайти і застосувати той стиль управління, в залежності від поставлених цілей і завдань організації.

Звичайно, гендерні особливості управлінця є важливим чинником управлінської системи. Проте, чим масштабнішою є система, тим більшого впливу з боку інших чинників (економічних, правових, інформаційних, соціальних, демографічних, культурних тощо) вона зазнає. Стиль управління організацією системи управління освітою – це результат взаємодії, спільної діяльності керівника з колективом [7]. І тому,

найбільш доцільним є використання поняття «гендерний стиль керівництва», «гендерний стиль менеджменту», «гендерний стиль управління». Саме на рівні управління освітньою організацією, вплив освіти, віку, статі, цінностей, мотивів, переконань, гендерної обізнаності тощо, керівника – є найбільш виразним.

На наш погляд, «гендерний стиль управління» або «гендерний стиль менеджменту» – є більш розширеним поняттям, що характеризує не тільки стиль роботи керівника освіти, 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.

Не існує прояву одного зі стилів керівництва освітою у «чистому вигляді», адже, залежно від умов, за яких здійснюється процес управління, а також, від індивідуально-психологічних особливостей учасників управлінського процесу, найбільш прийнятним є інтегративне використання елементів різних стилів, наприклад: гендерний – «типовий» або «нетиповий» – гендерно-чутливий стиль управління.

Можна констатувати, що проблеми менеджменту, освітньої політики та сучасні гендерні проблеми, криються у багатьох сферах життя українського суспільства, серед яких – система освіти, де управління нею посідає одне з провідних місць.

Звісно, що значною мірою шляхи розв'язання існуючих гендерних парадигм у управлінні освітою потрібно шукати у самій сфері освіти [3, с. 65].

Отже, гендерні проблеми – це перш за все проблеми соціальні, тобто проблеми не тільки жінок, а й чоловіків, проблеми всього суспільства. Гендерні відношення пронизують всі сфери життєдіяльності суспільства – культуру, суспільний устрій, державні інститути, методи прийняття рішень і стиль мислення, тобто накладають потужний відбиток на звичаї, мистецтво, освіту, навіть на виробництво.

Висновки та перспективи розвитку. Система управління освітою розвивається відповідно з розвитком суспільства і держави. Вона перебуває під впливом низки тенденцій і чинників суспільного розвитку. Провідну роль серед них відіграють як процеси зовнішнього середовища (глобалізація і її виклики, інформатизація, демократизація та емансипація людини), так і внутрішні фактори розвитку управління як специфічного виду людської діяльності (соціальні, економічні, політичні ціннісно-ментальні умови).

Гендерний стиль в менеджменті як компонент впливу в управлінні освітою, значно здатний підвищити якість організаційної та регулятивної системи й системи вітчизняної освіти в цілому. Стати ефективним інструментом підвищення рівня конкурентоспроможності жінок, щодо зайняття ними топових посад в соціальному, економічному, політичному та освітньому просторі. Його реалізація дозволить удосконалити керівну практику як на рівні закладу, організації, установи чи підприємства, так і на рівні системи управління.

Імплементация гендерних компонентів у професійну підготовку фахівців більш виправдовує не тільки освітній рівень, отримані знання

та уміння, але і у подальшому, здатність виконувати на практиці управління підлеглими змішаний стиль в менеджменті, з точки зору гендерного підходу – як раціональний.

Послідовне проведення та впровадження гендерного складника в систему управління освітою, в Україні – забезпечить гендерну інтеграцію нашої країни у європейську та світову спільноти.

Список літератури:

1. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. 416 с.
2. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2011. 248 с.
3. Кімелл М.С. Гендероване суспільство. Київ: Сфера, 2003. 490 с.
4. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки керівники. URL: http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16 (дата звернення: 25.11.2018).
5. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. СПб.: Алетейя, 2004. 408 с.
6. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2011. 20 с.
7. Швальбе В., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М.: Прогресс, 1993. 240 с.
8. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. М.: Просвещение, 1990. 208 с.
9. Bradley H. Gender. Key concepts. Cambridge: Polity, 2007. 240 p.
10. Butler J. Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity / J. Butler. – N.Y.; L., 1990. – P. 2-6.
11. Goffman E. Gender Display / E. Goffman // Studies in Anthropology of Visual Communication. – 1976. – Vol. 3. – P. 69-77.
12. McIntosh M. Der Begriff «Gender» / M. McIntosh // Argument. – Berlin, 1991. – Bd. 190. – S. 845-860.
13. Parke R.D. Gender differences and similarities in parenting / R.D. Parke // Gender and parenthood: Natural and social scientific perspectives / K.K. Kline, W.B. Wilcox (Eds.). – New York: Columbia Univ. Press, 2013). – P. 71-76.
14. Stoller R. Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity / R. Stoller. – N.Y., 1968.
15. Harding S. The Science Question in the Feminism / S. Harding. – L.: Idem. 12. Feminism and Methodology, 1987.

Рудь А.С.

Запорожский национальный университет

ГЕНДЕРНЫЙ СТИЛЬ В МЕНЕДЖМЕНТЕ КАК КОМПОНЕНТ ВЛИЯНИЯ НА КАЧЕСТВО СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Аннотация

В статье рассматривается стиль в управлении образованием, как гендерный стиль. Освещены аспекты гендерного менеджмента. Даны сравнительные характеристики и отличия анахронического стиля управления персоналом от современного – гендерного. Раскрыты гендерные особенности управленческой деятельности, как психологические особенности мужчин и женщин-руководителей, которые проявляются в реализации основных управленческих функций, в видах и типах принятия управленческих решений. Личность руководителя рассматривается как системообразующий элемент всей управленческой системы.

Ключевые слова: гендер, гендерный менеджмент, управление, гендерный стиль управления, гендерный стиль менеджмента, гендерная компетентность, профессиональное образование.

Rud O.S.

Zaporizhzhia National University

GENDER STYLE IN MANAGEMENT AS A COMPONENT OF IMPACT ON THE QUALITY OF EDUCATION MANAGEMENT SYSTEM

Summary

The article discusses the Style in the Management of (EDU) as a Gender Style. The aspects of the Gender Management are covered. Comparative characteristics and differences of not actual (anachronistic) Style of personnel Management from modern – the Gender are Style. The Gender features of administrative activity as are exposed psychological features of men & women-leaders that show up in realization of basic administrative functions & in kinds and types of acceptance of administrative decisions. Personality of leader is examined as system-formative element of all administrative structures.

Keywords: Gender, Gender Management, Management, Gender Leadership Style (GLS), Gender Style Management (GSM), Gender competence, Professional (EDU).