

УДК 331.105.22-055.2:-056.87

*Л.В. Лаврук, О.С. Лаврук, кандидати економічних наук, доценти ПДАТУ*

## КОМУНІКАТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА

*Розвиток аграрних підприємств значною мірою залежить від ефективного використання трудового потенціалу, в числі якого вагоме місце займають жінки. У зв'язку з цим в статті розглядаються актуальні питання формування характеристик і комунікативних особливостей жінки-керівника та їх вплив на ефективність її управлінської діяльності.*

*Ключові слова: комунікативні особливості, жінка-керівник, аграрні підприємства, ефективність, управлінська діяльність.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** У сучасних умовах розвитку соціально-економічних процесів в Україні і її окремих областях, зокрема в Хмельницькій, значно загострилась проблема використання праці кваліфікованих працівників села. Розвиток аграрного виробництва в умовах стабілізації ринкової економіки ставить також на порядок денний проблему пошуку не тільки нових форм господарювання, але й використання кадрового потенціалу, від ефективної праці якого залежить подальший розвиток сільськогосподарських підприємств.

У даний час в аграрне виробництво можна впроваджувати найсучаснішу техніку і технологію, вносити радикальні зміни у функціонування господарського механізму, але належного результату не буде, якщо не створені умови для реалізації потенціалу керівників, більшу половину якого складають жінки, не сформований дійовий механізм формування і використання його можливостей.

Все це потребує нових характерних підходів до проблеми більш повного використання людського фактора шляхом активізації діяльності і комунікативних особливостей найбільш кваліфікованих працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Необхідність проведеного дослідження обумовлюється тим, що проблема формування комунікативних особливостей і використання праці жінок належить до числа тих, котрі не бувають вирішеними до кінця, оскільки ці трудові механізми є складними, але актуальними для будь-якого стану розвитку аграрної економіки, займаючи місце постійної проблеми в економічній науці і практиці. У цей же час держава і місцеві органи в умовах тривалої економічної кризи недостатньо приділяли уваги регулюванню і удосконаленню цих процесів.

Результатом інтересу до питань формування, використання трудового потенціалу і підвищення ділової активності статево-вікових груп працівників останнім часом стала поява безлічі робіт, присвячених вирішенню даної проблеми. Зокрема, окремі аспекти проблеми, яка досліджується, розглядалися у працях відомих вчених Бугуцького О.А., Богині Д.П., Дієсперова В.С., Здоровцова О.І., Купалової Г.І., Лотоцького І.І., Петюха В.М., Романової Л.В., Худолій Л.М., Шепотько Л.О., Якуби К.І.

Проблеми керівництва були і є предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, М. Армстронг, М. Дороніна, А. Егоршин, В. Гриньова, А. Карпов, В. Машков, Г. Одінцева, В. Сумин, А. Урбанович та ін.

Різноманітні аспекти психологічних особливостей жінки-керівника та її управлінської діяльності є предметом уваги багатьох науковців. Найбільш інтенсивно вивчаються психологічні особливості керівників обох статей виробничими колективами (В.В. Бойко, А.Л. Журавльов, В.Г. Ковальов та ін.), психологічні аспекти взаємодії керівника з підлеглими (Н.В. Бахарева, Ю.Н. Смельянов, Р.Л. Кричевський та ін.), розробка моделей і визначення показників ефективної управлінської діяльності (А.Л. Журавльов, Е.С. Чугунова, С. Вітковський та ін.).

Разом з тим у вказаних дослідженнях практично не розглянуті статеві відмінності керівників та їх вплив на ефективність управлінської діяльності в аграрних підприємствах, що призводить до формування статево-рольових стереотипів щодо особливостей реалізації управлінських функцій керівниками-жінками. А тому визначення впливу психологічних,

зокрема комунікативних, якостей жінки-керівника на ефективність її управлінської діяльності становить наукову проблему, яка потребує своєчасного розв'язання з урахуванням нових економічних перетворень, особливо в регіонах з кризовою демографічною ситуацією.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є теоретично-методологічне обґрунтування сутності, змісту та ролі жінки-керівника у досягненні результативності праці трудових колективів, визначення умов і чинників формування і розвитку її потенціалу, виявлення ефективних засобів впливу на ефективність розвитку аграрних підприємств.

**Матеріали і методика дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є фундаментальні положення загальної економічної теорії, об'єктивні економічні закони розвитку аграрного виробництва, наукові розробки вітчизняних вчених з питань особливостей використання жіночого кадрового потенціалу, періодичні видання, законодавчі та нормативні матеріали.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проведені дослідження показали, що незважаючи на досягнуті успіхи у підвищенні ділової активності керівного персоналу аграрних підприємств області, до цих пір ще залишається ціла низка проблем, серед яких можна виділити найбільш важливі: відсутність ефективних методів оцінки діяльності статевих груп керівників підприємств, неефективний механізм організації системи стимулювання їх праці та недостатня увага до процесів розвитку і становлення персоналу.

Особливо важливими є комунікативні якості (працьовитість, дисциплінованість, ініціативність, відповідальність, доброзичливість, повага до людей, колегіальність, довіра до підлеглих та готовність сприяти їх службовому зростанню, вимогливість до себе, об'єктивність, впевненість у собі, рішучість, самокритичність та ін.) жінки-керівника, оскільки керівництво є процесом взаємодії її з колективом людей для налагодження оптимальних взаємовідносин і досягнення найкращих результатів у реалізації мети управління виробництвом.

Здійснювані в даний час зміни в організаційних структурах аграрних підприємств, методах і формах управління часто бувають неефективними. Однією з головних причин цього є недостатня забезпеченість підприємств висококваліфікованими керівниками, здатними нетрадиційно, на високому професійному рівні вирішувати складні виробничі завдання в нестабільних ринкових умовах. На особливу увагу в цьому випадку заслуговує діяльність жінки-керівника, яка практично завжди виступає генератором цілеспрямованих ідей, головним регулятором творчої поведінки трудових колективів і виробничої діяльності підприємств.

У даний час для жінки-керівника особливо важливою є організація взаємодії членів трудового колективу. Вона повинна забезпечити послідовність реалізації функцій організації спільної діяльності людей: визначити цілі, виробничі завдання та особливості здійснення трудового процесу членами колективу; розрахувати потреби в ресурсах для досягнення поставлених цілей та забезпечення безперервного постачання цих ресурсів; встановити послідовність і тривалість термінів виконання господарських операцій; досягти між членами колективу прийнятних відносин відповідно до сформованої мотивації праці.

Існуючий на сьогоднішній день стереотип негативного ставлення до жінки-керівника можна пояснити наслідком історично запізнілого процесу залучення жінок до управління виробництвом, що в кінцевому підсумку привело до набуття значно меншого, ніж у чоловіків, соціального та управлінського досвіду. Тому майже 42,3% (за результатами опитування) жінок відмітили, що успіхи у професійній діяльності не є для них важливими. У свідомості самих жінок також міцно закріпився стереотип жіночої неповноцінності в будь-якій діяльності (за винятком пов'язаних з біологічними та соціальними функціями жінки і матері). А тому 27,7% з усіх опитаних жінок впевнені, що жінкам не слід обіймати керівні посади.

Аналізуючи чисельний склад працівників, можна побачити, що число жінок, які займали посади керівників з 2005 по 2008 р., зменшилося на 30,4%, а їх частка у загальному числі керівників аграрних підприємств області – з 6,2 до 5,6%.

Разом з тим вважаємо за потрібне відзначити наявність своєрідності жінок і чоловіків-керівників, що нерідко визначає різні шляхи досягнення однієї мети – ефективної управлінської діяльності. Серед багатьох і різноманітних факторів, які впливають на успішність управлінської діяльності жінки-керівника, слід визначити її найбільш характерні комунікативні особливості (рис.1).

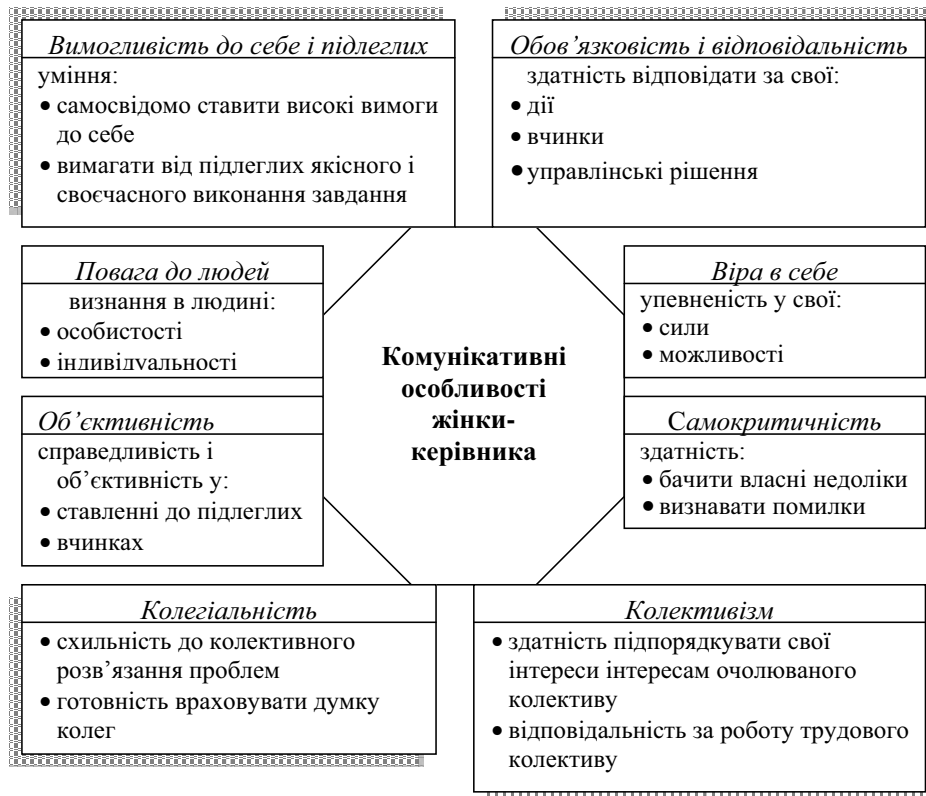


Рис. 1. Складові елементи комунікативних особливостей жінки-керівника

Слід зазначити, що окремі науковці досить часто використовують термін “комунікація”, а не “спілкування”. Зокрема, з філософського погляду комунікація розглядається як життя людини серед інших людей і при цьому зазначається, що “поза комунікацією людина свідомо не існує” [1, с. 18]. Таке визначення надто широке і багатогранне, так як згідно з ним комунікація і є саме життя.

Аналізуючи управлінську діяльність жінки-керівника, можна спостерігати схильність окремих жінок до виконавчої, а не творчої праці, відсутність в них необхідних рис для здійснення ефективної управлінської діяльності (невміння бути ерудованим керівником, формувати результативні рішення, неспроможність очолювати колектив через сімейні обов'язки). У цьому випадку керівники-чоловіки більш схильні до ефективного стилю діяльності і мають переваги різного управлінського рангу.

Отже, підбираючи спеціалістів серед жіночого контингенту претендентів на робочі місця керівників, потенційно придатних до управлінської діяльності, необхідно, перш за все, приділяти увагу їхнім комунікативним якостям, акцентуючи на ролі комунікабельності, оскільки на цю особливість у загальній шкалі професійних цінностей працюючих припадає 40%, в той час як на психологічні можливості і рівень кваліфікації – по 30% [2, с. 141].

У цілому в психологічній і професійній діяльності жінки-керівника можна виділити три компоненти взаємодії: пізнавальну – з об'єктом керівництва і встановлення поточної (проблемної) ситуації; творчу – вироблення програми керуючого впливу на об'єкт (прийняття рішень); організаційну – формування жінкою-керівником у виконавців адекватного уявлення цілей та завдань діяльності і активізації їх мотиваційної сфери. Все це дає можливість визначити функції жінки-керівника, пов'язані з людськими відносинами:

- визначення місії, цілей, задач розвитку підприємств і планування діяльності трудового колективу;
- встановлення відповідальності за організацію прийняття й реалізацію управлінських рішень;
- вплив на внутрішні і зовнішні джерела, умови і чинники активізації та формування спрямованості у діяльності підлеглих;
- передача необхідних професійних знань, навичок і вміння підлеглому керівному персоналу;

- цільове використання психологічних характеристик і здібностей окремих особистостей і колективу;
- внесення необхідних змін у програму управління діяльністю підлеглих;
- формування масивів інформації, необхідної для обміну управлінською діяльністю в комп'ютерних мережах.

Вибіркові обстеження показали, що основними мотивами участі жінок у різних системах управління виробництвом є можливість реалізувати в першу чергу свої комунікативні (інтерес і виявлення довіри до підлеглих, доброзичливість до своїх керівників-партнерів, емоційність форм спілкування) та інтелектуальні здібності (41,8%), цікавість до нового виду діяльності (21,3%), сприйняття соціальних і економічних перетворень у країні, області (18,6%), необхідність поліпшення свого матеріального становища (15,1%) та інші (3,2%). Саме такого роду характеристики притаманні жінкам-керівникам, які можуть оцінювати значення внеску своїх підлеглих і в комунікативних ситуаціях виявляють більше довіри до підпорядкованих їм людей.

Тут же слід зазначити, що більшість визначених респондентами комунікативних особливостей були спільними для досліджуваних керівників-чоловіків і керівників-жінок. Одночасно спостерігалася також і помітна різниця у характеристиках, визначених безпосередньо самими керівниками. Так, переважна більшість керівного складу жінок (61,8%) надавали пріоритет тим комунікативним особливостям, що характеризують ставлення до людей взагалі, в тому числі й до підлеглих, тоді як чоловіки-керівники (57,4%) виділяли якості, які насамперед спрямовані на процес управління.

Все це дає можливість відмітити, що жінки дещо глибше розуміють ті комунікативні якості, що виражають ставлення особистості до інших людей і до себе, а чоловіки краще розуміють здібності, пов'язані зі ставленням до праці – цілеспрямованість, дисциплінованість та ін.

**Висновки.** Вважаємо, що в перспективі для ефективно функціонуючих аграрних підприємств різних форм і напрямків господарювання характерним буде такий тип жінки-керівника, який буде орієнтуватися на максимальні досягнення у праці, ініціативним, обов'язковим і сумлінним, здатним до інноваційної діяльності, відповідальним за організацію виробничої діяльності і її кінцеві результати. Така жінка-керівник зможе бути лідером серед інших керівників і спеціалістів, так як завжди буде прагнути до підвищення своєї кваліфікації, з якою пов'язує кар'єру. Але для розвитку комунікативних особливостей і ділової активності жінки-керівника необхідно усунути нееквівалентність (практично не змінилася з переходом на нові умови господарювання) відносин між працівниками господарств і суспільством.

#### Список використаних джерел

1. Семиченко В.А. Психологія соціальних відносин / В.А. Семиченко. – К.: Магістр-S, 1999. – 168 с.
2. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая психология, управление на предприятии. / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. – М.: Высшая школа, 1999. – 304 с.

*Аннотація.* Развитие аграрных предприятий в значительной мере зависит от эффективного использования трудового потенциала, в числе которого важное место занимают женщины. В связи с этим в статье рассматриваются актуальные вопросы формирования характеристик и коммуникативных особенностей женщины-руководителя и их влияние на эффективность ее управленческой деятельности.

**Ключевые слова:** коммуникативные особенности, женщина-руководитель, аграрные предприятия, эффективность, управленческая деятельность.

*Annotation.* Agricultural enterprises depends on the effective use of influence among the important place occupied by women. In this regard, the article discusses issues of formation characteristics and communicative features of women leaders and their impact on the efficiency of its administrative activities.

**Keywords:** communication features, the woman leader, agrarian enterprise, efficiency, management activities.