

Секція 7

Формування лідерського потенціалу керівних кадрів у публічному управлінні

Богдан Ж. Б., Несен А. А.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОЛОДИХ ПІДПРИЄМЦІВ

На сьогоднішній день сфера малого та середнього бізнесу займає головне місце в соціально-економічному розвитку України. Будь яка сфера розвивається за своїм сценарієм та має психологічні закономірності. Тому актуальним є питання, що стосується управління в соціально-економічних сферах. До влади в сучасному суспільстві приходять на рівні з чоловіками і жінки. Отже, гендерний аспект в управлінні є важливим та потребує новітніх досліджень. Спираючись на досвід американського бізнесу, зазначимо, що відсоток жінок, що має свій бізнес, зріс на 20 % в період 1997–2002 (The Global Entrepreneurship Monitor (GEM)). У США на даний момент на кожних 100 підприємців-чоловіків приходиться 89 підприємців-жінок, які керують компаніями.

У дослідженні брали участь 30 осіб – 15 підприємців чоловічої статі та 15 підприємців жіночої статі, вік загальної вибірки становить 20–35 років. Усі підприємці працюють у різних сферах, а саме: косметологічні послуги, фотопослуги, різні інфобізнеси (онлайн-школи, маркетингові агентства, аналітичні агентства, seo-агенції), сфера психологічного консультування та дизайнерські послуги, поліграфічні студії. Треба відмітити, що більшість молодих жінок-підприємців обирали сферу діяльності згідно інтересам та «поклику душі», так більшість жінок мала бізнес у сфері психології, жіночої краси та дизайнерської діяльності. Чоловіки, насамперед, формували бізнес з точки зору аналітичного показника – що на ринку більш актуально та що має популярність серед споживачів, а вже тільки потім аналізували, що більш-менш складає інтерес за внутрішнім станом.

Було проведено 3 тестові методики, які визначали показники екстраверсії та інтроверсії, показники типології та п'ять аспектів особистості, які у поєднанні визначають тип особистості: розум, енергія, екологічність дії, тактика та ідентичність, а також п'ятифакторний тест особистості.

Емпіричне дослідження визначило деякі залежності між показниками та соціально-психологічними особливостями молодих підприємців. Жінкам властиво недооцінювати якість своєї роботи. Крім того, включається страх бути «нежіночною», який заважає відстоювати свою позицію більш напористо, – жінки воліють якістю – доносити інформацію більш м'яко, а в чоловічому світі це вважається ознакою слабкості. У результаті, чоловіки активніше рвуться на «перший план», тому що не бояться ризикувати. Згідно цього можна розвивати у жінок-підприємців упевненість у собі, тому що немає ніякої закономірності в успішного жіночого та чоловічого бізнесу, але є декілька якостей, які не надають потужності до просування бізнесу.

Вивчення підприємницької поведінки по всьому світу дає чітку картину гендерного розриву. У цілому чоловіки частіше залучаються до підприємницької діяльності, ніж жінки. Цей гендерний розрив очевидний як на ранньому етапі підприємницької участі, так і на встановленому підприємницькому рівні, і він існує незалежно від економічного рівня країни, від економіки з найнижчим фактором до найвищої економіки, орієнтованої на інновації.

Таку тенденцію можна пов'язати з показниками п'ятифакторного тесту та тесту Майерс-Бріггс (МВТІ) – багато жінок не вірять у свої сили, бояться ризику і не такі азартні, як чоловіки. Жінки, на відміну від чоловіків, дійсно є прихильниками «консервативного бізнесу» і намагаються позбутися від погляду на бізнес як на «велику гру». Одночасно, жінки частіше розглядають бізнес як можливість самореалізації і досягнення незалежності, у той час як чоловіки вбачають у ньому можливість самоствердитися і придбати свободу. Отже, отримані емпіричні результати тестових методик дають змогу дійти висновку про те, що існують соціально-психологічні гендерні розбіжності у показниках тестів та мотиваційній оцінці особистості чоловіка та жінки-підприємця.

Література. 1. Бендас Т. Гендерная психология : Учебное пособие. Санкт-Петербург. 2008. С. 433. 2. Богдан Ж. Б., Крамчанинова Д. Визначення співвідношення емпатійних каналів та їхніх об'єктів

відповідно до гендерного аспекту. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2019. № 2. С. 108–115. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/43085/1/TIPUSS_2019_2_Bohdan_Vyznachennia.pdf (26.09.2020).
3. Geary D. C. Male, Female: The Evolution of Human Sex Differences. Washington, D.C.: American Psychological Association. 2009.

*Ващенко Л. І.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОРОСЛИХ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Неформальна освіта представляє нині чимало різноманітних програм для розкриття й реалізації лідерського потенціалу, розвитку необхідних якостей та компетентностей як молодого, так і старшого покоління. Як зазначає В. Шатун, програми розвитку лідерства спираються переважно на інтерактивні методики навчання дорослих і мають практично-орієнтований характер, оскільки розвиток лідерського потенціалу неможливий шляхом виключно інформування [5, с. 77]. Крім власне тренінгів, спрямованих на формування відповідної поведінки, заохочуються також інші форми та способи підтримки розвитку лідерського потенціалу дорослих, у тому числі, шляхом розвитку мереж, обміну досвідом, проведенням різних коротко та довгострокових заходів за участю запрошених експертів, обговоренням актуальних питань, наданням індивідуальних консультацій, направленням працівника для спостереження за роботою на інших посадах, реалізацією програм менторства та наставництва.

У цьому контексті заслуговує на увагу Програма розвитку лідерства, розроблена та впроваджена Школою вищого корпусу державної служби у співпраці з проектом «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні» за експертної підтримки Школи державної служби Канади. Вона започаткована у 2010 році на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2010 року № 728 «Про затвердження Порядку організації і проведення Школою вищого корпусу державної служби тренінгів для державних службовців першої-другої категорії». Метою Програми є сприяння учасникам у нарощуванні особистого лідерського потенціалу та