

УДК 005.322:331.4

Р. В. Базака,

к. н. із соц. ком., доцент кафедри менеджменту, маркетингу та інформаційних технологій,
Херсонський державний аграрно-економічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3000-6166>

А. О. Єфремов,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,

Херсонський державний аграрно-економічний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-5432-2039>

DOI: 10.32702/2306-6792.2024.12.98

ГЕНДЕРНЕ ЛІДЕРСТВО: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТИЛІВ ТА ПІДХОДІВ ДО КЕРІВНИЦТВА ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК

R. Bazaka,

PhD in Social Communications, Associate Professor of the Department of Management,
Marketing and Information Technology, Kherson State Agrarian and Economic University

A. Yefremov,

Bachelor's student, Kherson State Agrarian and Economic University

GENDER LEADERSHIP: COMPARATIVE ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLES AND APPROACHES OF MEN AND WOMEN

З розвитком сучасного суспільства увага до гендерної проблематики в різних сферах життя набуває все більшого значення. Особливо важливою є обговорювана тема гендерного лідерства, що стає ключовим аспектом у формуванні організаційної культури та розвитку сучасних бізнес-структур. Чоловіки та жінки, керуючи організаціями, часто використовують різні підходи та стилі лідерства, що відображають їхні гендерні ролі та соціокультурний контекст. Ця стаття присвячена порівняльному аналізу стилів та підходів до керівництва чоловіків та жінок, з метою розуміння впливу гендерної ідентичності на організаційну ефективність та сприяння розвитку рівної участі обох статей у лідерській діяльності.

У статті досліджуються та порівнюються стилі управління чоловіків та жінок у контексті гендерного лідерства. Аналізуються відмінності та схожості в стилях керівництва залежно від гендерної ідентичності лідерів, їх вплив на ефективність у організаційному середовищі та шляхи розвитку різноманітності й рівності у менеджменті. Усебічно вивчено поняття "гендерне лідерство" та охарактеризовано різницю між "керівником" і "лідером" у менеджменті. Встановлено, що сучасний керівник не може бути лише менеджером, але повинен бути також і лідером та володіти комунікативними навичками та знаннями в сфері стратегічного управління підприємством та персоналом.

Укладено таблицю відмінностей між керівником і лідером, а також класифікацію видів управлінських рішень за різними категоріями. Виявлено психологічні аспекти лідерства в гендерному вимірі та розподілено їх на три умовні області. Виявлено фактори, які є важливим для формування будь-якого стилю лідерства, як чоловічого так і жіночого: соціокультурний вплив, який виникає разом зі стереотипними очікуваннями щодо сприйняття лідерів; загальні виклики та бар'єри, як-от дискримінація за гендерною ознакою на при кар'єрному зростанні.

Встановлено, що у процесі професійного зростання, через гендерні стереотипи про неефективність жінок як лідерів, їм доводиться докладати значно більше зусиль, щоб досягти тих самих цілей та результатів, ніж чоловікам.

With the development of modern society, attention to gender issues in various spheres of life is becoming increasingly important. Gender leadership is critical, as it is becoming a key aspect in shaping organizational culture and developing modern business structures. When leading organizations, men and women often use different approaches and leadership styles that reflect their gender roles and socio-cultural context. This article is devoted to a comparative analysis of leadership styles and techniques of men and women to understand the impact of gender identity on organizational performance and to promote equal participation of both sexes in leadership.

The article presents a study and comparison of styles and approaches to the management of men and women in the context of gender leadership, specific differences and similarities in the use of different leadership styles depending on the gender identity of leaders, analysis of how these differences affect the effectiveness of a leader in the organizational environment and how to promote diversity and equality in the management of men and women.

The concept of 'gender leadership' is comprehensively studied, and the essence of the concepts and phenomena of 'manager' and 'leader' is characterized. Unlike leadership, management is a purely managerial phenomenon, i.e. a type of managerial activity characterized by a certain amount of power granted, but nowadays a leader must be not only a manager but also a leader at the same time. It has been established that a modern manager is a communicatively competent person who has both the general fundamentals of management science and specific knowledge and skills in the field of management strategy.

A table of differences between a manager and a leader in an organization is compiled. The psychological aspects of leadership in the gender dimension are identified and divided into three conditional areas. The types of managerial decisions are classified into the following categories: by the subject of decision-making, the peculiarity of solving problems, the level of decision-making, by the scope of coverage, by the duration of action, by the method of justification, by the degree of complexity, by the level of centralization, by purposefulness, by the frequency of repetition, by the degree of novelty, by the nature, by the consequences of influence.

The factors that are important for the formation of any leadership style, both male and female, are identified: socio-cultural influence that arises along with stereotypical expectations of the perception of leaders; common challenges and barriers, such as gender discrimination in career development.

It has been established that in the process of professional development, due to gender stereotypes about the ineffectiveness of women as leaders, they have to make much more effort to achieve the same goals and results as men.

Ключові слова: гендерне лідерство, гендерний менеджмент, гендерні ролі, ефективний менеджмент, керівництво, лідерство, стилі лідерства.

Key words: effective management, gender leadership, gender management, gender roles, leadership styles, leadership, management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасному світі питання гендерної рівності та впливу гендеру на різні аспекти суспільного життя стають все більш актуальними. Лідерство є однією з найважливіших сфер, де гендерні аспекти можуть мати значний вплив на ефективність управління, організаційну культуру та досягнення бізнесових цілей. Дослідження гендерного лідерства допомагають зрозуміти, як різні стилі та підходи чоловіків та жінок впливають на керівництво і організаційну поведінку.

З підвищенням соціальної свідомості, формуванням демократичних інституцій та активного розвитку феміністичного руху, що надав можливість отримати жінкам рівні права, спостерігається поступове збільшення частки жінок як на ординарних ролях, так і на керівних посадах. Для кращого розуміння, варто звернутися до історії, яка є найкращим показником того, що жінки більшу частину часу не мали повних прав і свобод, як чоловіки. Тривалий час їм заборонялося публікуватися, працювати, навчатися та самореалізовуватися будь-яким чином. Якщо враховувати числові показники, то перші організації робітниць у Європі

з'явилися лише у 1848 році, в Україні ж жінки отримали право вільно працювати аж після здобуття незалежності в результаті розпаду російської імперії у 1917 році. Але не у всіх галузях. Згадуючи сучасність, варто виокремити 21 грудня 2017 року, коли Верховна Рада України скасувала перелік із понад 450 професій, які були заборонені для жінок, зокрема робота у гірничій галузі, металургії, на хімічному виробництві. Обмеження також існували у військовій службі, правоохоронній діяльності, в галузях харчового виробництва, транспорту, зв'язку та навіть сільського господарства. Як приклад, жінка не мала права водити автобус і поїзд метро. Вона могла працювати стюардесою, але не керувати літаком. Зараз же такого розриву і заборон немає [1, с. 516].

То ж, зі зростанням гендерної рівності в робочому середовищі, необхідним є розуміння відмінностей між чоловічим та жіночим лідерством, що допоможе максимально оптимізувати управлінські процеси і сприяти подальшим крокам в досягненні ефективної гендерної рівності, важливим є дослідження відмінностей в підходах до керування між чоловіками і жінками, розуміння організаційної ефективності та культури, проблеми та виклики, з якими стикаються жінки й чоловіки та власне, можливі соціальні зміни.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Перші дослідження гендерних аспектів лідерства розпочалися в США у 70-х роках ХХ століття під впливом феміністичної психології. Основні представники напряму: Дж. Ружнер, Е. Іглі, Ш. Бьорн, Я. Джорстед. Наступні праці досліджували гендерні відмінності у лідерстві, перешкоди для жінок на керівних посадах та вплив гендерних факторів на процеси змін, серед найвідоміших вчених Аліс Іглі та Лінн Карлі, Розабет Мосс Кантер, Дебора Теннен, Шерил Сендберг, та Джона Коттера.

Активно досліджують різні аспекти цієї тематики й українські науковці, скажімо А. Єфремов та І. Варнавська приділили увагу висвітленню економічної ролі жінки у сучасному світі [1], Р. Шевченко вивчає рольові функції "ділової жінки" у сфері менеджменту [6], Кузьмін А. розглядає психологічні аспекти лідерства в гендерному вимірі [7], гендерні стилі у менеджменті досліджені та описані у працях О. Рудь та О. Круглової [10, 11].

Не вирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Нині залишається акту-

альним більш глибоке вивчення відмінностей у стилях управління між чоловіками і жінками та впливу стильових відмінностей на виробничі процеси й менеджмент підприємств.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження та порівняння стилів та підходів до управління чоловіків і жінок у контексті гендерного лідерства. Важливо визначити, конкретні відмінності і схожості при використанні різних стилів керівництва залежно від гендерної ідентичності лідерів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

З розвитком сучасного суспільства увага до гендерної проблематики в різних сферах життя набула та продовжує набувати більшого значення. Особливо важливою є обговорювана тема гендерного лідерства, що стає ключовим аспектом у формуванні організаційної культури та розвитку сучасних бізнес-структур. Чоловіки та жінки, керуючи організаціями, часто використовують різні підходи та стилі лідерства, що відображають їхні гендерні ролі та соціокультурний контекст. Гендерне лідерство — це тема менеджменту, яка допомагає краще розуміти, як гендер впливає на стилі керівництва та які заходи можуть бути впроваджені для підтримки гендерної рівності у цій сфері, та як досягати ефективної організаційної культури при роботі на будь-якому підприємстві, не зважаючи на гендер. На думку авторів, гендерне лідерство варто розглядати не тільки, як актуальну для України тематику, а як концепцію, в якій можливо виявити різні підходи та стилі керівництва, що притаманні чоловікам та жінкам, задля створення ефективного середовища управління та досягнення максимальної ефективності організації або підприємства. До того ж, ефективність будь-якого підприємства чи організації залежить від таких чинників, як: вміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі; зацікавити роботою працівників; виявити свої лідерські здібності; застосовувати мотиваційні та управлінські методи; вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації або не допускати їх виникнення та ін. [2].

Для розуміння гендерних відмінностей при управлінні, для початку необхідно мати розуміння, хто такий керівник та лідер на підприємстві. Відтак, "керівник — це суб'єкт

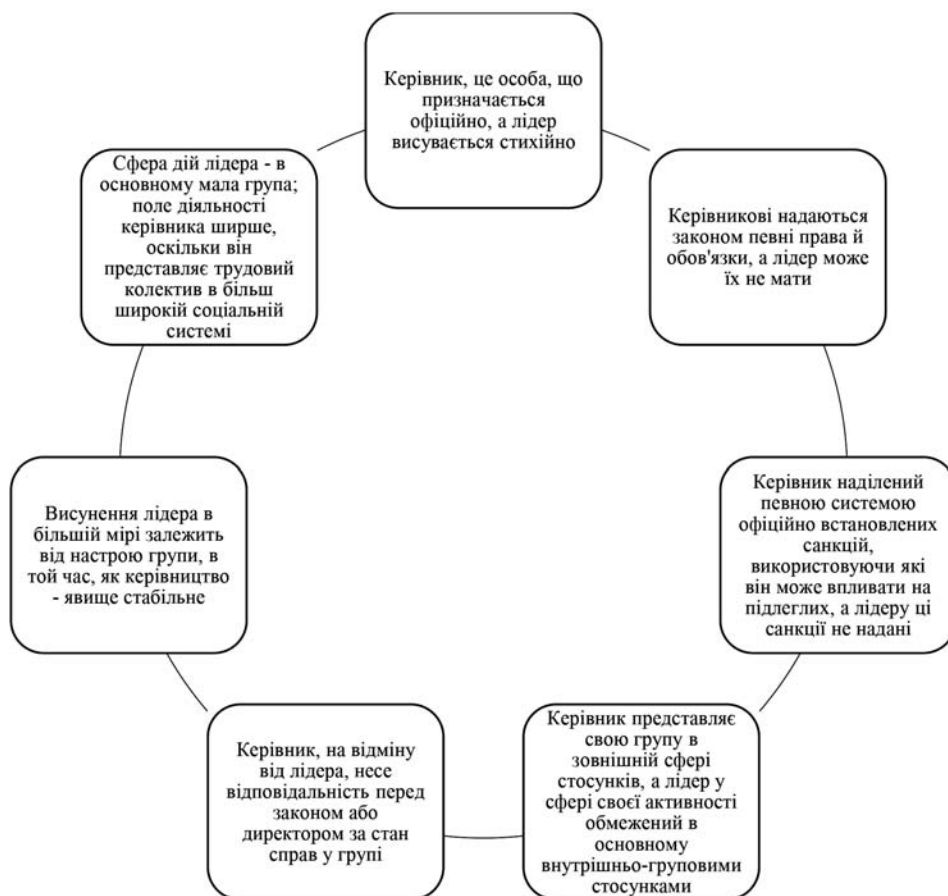


Рис. 1. Відмінності між керівником та лідером в організації

Джерело: сформовано авторами за [5].

управління, який є ключовою фігурою в системі організаційних відносин. Саме керівник вносить порядок і логіку в діяльність розрізнених індивідів, об'єднуючи їх у групу чи організацію для досягнення спільних цілей, вирішення поставлених завдань. Керівник визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації" [3].

В той же час, "лідер — це представник конкретної групи, який має з нею тісний зв'язок, визначається негласно і спонтанно, характер його дії — соціальний, а направлена вона на "послідовників"" [4].

І важливим елементом розуміння понять "керівник" та "лідер" є те, що лідер може бути керівником групи, а може ним і не бути. На відміну від лідерства, керівництво є суто управлінським феноменом, тобто видом управлінської діяльності, що характеризується певною наданою владою (рис. 1).

Але з розвитком суспільства, суспільної самосвідомості, можна спостерігати, що для ефективного управління в будь-якій організації, нині лідер має бути не тільки керівником, але й лідером одночасно.

То ж, сучасний керівник — це комунікативно компетентна людина з знаннями в управлінні, стратегії, інноваціях, маркетингу, управлінні працівниками та виробництвом, яка має лідерські якості, авторитет і вміє мотивувати співробітників до ефективної роботи [6]. Говорячи про лідерство в гендерному вимірі, важливим є виявлення психологічних аспектів такого управління. Так, в загальному, наявні публікації свідчать, що гендерні аспекти лідерства можна розділити на три умовні області:

1. Гендерний фактор вважається головним — до цієї області відносять три основоположні концепції: концепція гендерного потоку, яка вважала фактор статі домінуючим; теорія гендерного відбору лідерів з припущенням, що люди, як в організаціях, так і в особистому житті висувають різні вимоги до лідерів різної статі; концепція токенизму, в якій припущено, що на групову динаміку значний вплив здійснює пропорція представників різних категорій у групі саме за статевою ознакою.

2. Перевага надається лідерським якостям, а не гендеру — до цієї області вивчення варто



Рис. 2. Класифікація видів управлінських рішень

Джерело: складено авторами за [8].

віднести такі відомові концепції, як: ситуаційно-посадовий підхід, який передбачає, що на перше місце ставиться не стать, а посада, яку має займати будь-яка компетентна людина в підприємстві; статусна теорія, за якою ототожнюються сприйняття людини групою зі статусом цієї людини у суспільстві; імовірнісна модель лідерства, згідно якої жінки та чоловіки будуть відрізнятися лідерською ефективністю, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль.

3. Обидва аспекти розглядаються, як рівноправні [7].

Під час здійснення управлінської діяльності, не залежно від гендерної основи, можливо зустріти різноманіття видів прийняття рішень. Так, в менеджменті розрізняють не менше 13 класифікацій прийняття рішень, зокрема за такими категоріями: за суб'єктом прийняття, за особливістю розв'язування завдань, за рівнем прийняття, за сферою охоплення, за

тривалістю дії, за способом обґрунтування, за ступенем складності, за рівнем централізації, за цілеспрямованістю, за частотою повторення, за ступенем новизни, за характером, за наслідками впливу (рис. 2).

Таким чином, варто звернути увагу на те, що, не зважаючи на гендерний тип особистості лідера-керівника організації або підприємства, для всіх управлінських рішень є лише одна система, яка передбачає таку класифікацію. Але, варто відмітити той момент, що жінки та чоловіки мають деякі відмінності під час прийняття цих рішень, на що варто звернути увагу.

Один з вагомих дослідників, який звернув увагу на те, що традиційне уявлення про лідерство часто призводило та досі призводить до того, що на керівні посади обираються чоловіки, які можуть бути менш компетентними, ніж їхні жіночі колеги, був Томас Чаморро-Премусік. Так, в своїй роботі "Чому так багато не-

компетентних чоловіків стають лідерами? (І як це виправити)" він розглядає упередження та стереотипи, які впливають на відбір лідерів, і пропонує способи для більш об'єктивного та ефективного підходу до цього процесу. Так, за його твердженням, така стереотипність пов'язана з такими факторами, як: надмірна самовпевненість та загальний стереотип про характерні риси лідера, які можуть належати тільки чоловічій статі [9].

Таким чином, ми спостерігаємо, що психічні характеристики, такі як самовпевненість і агресивність у чоловіків, часто переважають над компетентними, але більш скромними жінками, які асоціюються з емпатією і кооперативністю. Основна гендерна проблема, яка перешкоджає жінкам у кар'єрному зростанні, — це стереотипи і вибір за психічними рисами, а не професійними навичками та знаннями, що створює бар'єри для їхнього професійного розвитку. Проте, жінкам все ж вдається доводити свою професійність і займати високі управлінські посади. Тому важливо порівнювати гендерні стилі в менеджменті, оскільки основним завданням керівника є створення умов для самоорганізації управлінської системи [10, с. 116].

Згідно з особистими спостереженнями авторів, чоловіки-лідери зазвичай мають такі якості, як цілеспрямованість на досягнення конкретних цілей, агресивність у вигляді активної конкуренції, авторитарність з директивним стилем керування та логічність у прийнятті рішень на основі фактів. У жінок-лідерок частіше спостерігаються високий рівень емоційного інтелекту, що дозволяє ефективно керувати людьми і уникати конфліктів, схильність до кооперації та командної роботи, гнучкість та адаптивність, а також більша турбота про персонал, що сприяє створенню позитивної робочої атмосфери.

То ж, з призначенням нового керівника в управлінні завжди відбуваються істотні зміни, які більше пов'язані з особистісними особливостями керівника, ніж із реформуванням системи. Найбільш помітними є зміни в стилі керівництва та індивідуалізації управління. Стиль керівництва вважається зовнішнім аспектом управлінської діяльності, тоді як індивідуалізація — внутрішнім. Незважаючи на те, що обидва ці напрями впливають на систему управління, вони різняться своєю спрямованістю: стиль керівництва є проявом зовнішньої поведінки керівника, тоді як індивідуалізація управління відображає внутрішні особливості керівника [11].

Х. Бредлі зазначає, що чоловіки зазвичай є більш авторитарними, жорсткими, схильними до бюрократії та ієрархії, тоді як жінки дотримуються м'якшого, дбайливого і консультативного стилю, заохочуючи демократію та участь підлеглих у процесах управління. Проте, проаналізувавши наукові праці Х. Бредлі, можна зробити висновок, що немає однозначної залежності між гендером і стилем управління. Ці стилі можна визначити як "маскулінні" та "фемінні", і зрозуміло, що чоловіки й жінки можуть обрати будь-який з них або навіть використовувати змішаний стиль [10]. То ж, аналізуючи вищеподану інформацію можемо підтвердити інформацію з методичного посібника для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ "Гендерна політика в Україні", що "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" [12].

Не менш важливим є аналіз того, що впливає на формування стилів лідерства, адже гендерна різниця особистісних психологічних якостей — це лише частина загальної "картини". По-перше, як ми вже знаємо, варто виділити такі стилі управління: авторитарний (який переважно асоціюється з чоловічим стилем управління), демократичний (який найчастіше асоціюється з жіночим стилем управління) та ліберальний, який характеризується невтручанням у справи співробітників, безініціативністю, очікуванням вказівок "згори", боязкістю приймати рішення.

На формування будь-якого стилю лідерства, будь-то при жіночому керуванні або ж при чоловічому, важливим є:

1. Соціокультурний вплив, який виникає разом зі стереотипними очікуваннями щодо сприйняття лідерів, наприклад "жінка не може забезпечити чіткість управління, як при авторитарному стилі управління" або ж "чоловік не може створювати сприятливий клімат у колективі, як при демократичному стилі управління". Також невід'ємною частиною соціокультурного впливу є різні очікування від жінок-лідерок та чоловіків-лідерів, що може впливати на формування або коригування їхньої поведінки.

2. Загальні виклики та бар'єри, як-от дискримінація за гендерною ознакою на при кар'є-

рному зростанні, коли жінки стикаються з певними обмеженнями в доступі для зростання на керівні посади, внаслідок чого змінюється поведінка та стиль управління на очікуваний для "вищого" керівництва.

Щодо бар'єрів, з якими стикаються жінки, то варто відмітити такий термін, як "скляна стеля". "Метафора скляної скелі використовується, щоб описати невидимі бар'єри, через які жінки можуть побачити елітні позиції, але не можуть досягти їх. Ці бар'єри перешкоджають великій кількості жінок та етнічних меншин в отриманні найбільш владних, престижних і прибуткових робочих місць у трудових колективах. Крім того, ефект "скляної стелі" ставить жінок у нерівне становище, як потенційних кандидаток для просування по службі" [13]. В додавання згаданої "скляної стелі" при просуванні жінок по кар'єрним сходам може відбуватися ще низка явищ, зокрема: "скляний ескалатор", "липка підлога", "замерзла середина", "друга та третя зміна", "мамина доріжка", "материнський мозок", "целулоїдна стеля", "бетонна підлога" та "скляний обрив". То ж, при формуванні професійного зростання, внаслідок гендерної стереотипізації неможливості жінки бути ефективним лідером, останнім доводиться прикладати набагато більше зусиль задля того аби досягти тих же цілей та досягнень, які доступні чоловікам.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Дослідження показують, що гендерна нерівність у лідерстві переважно зумовлена існуванням гендерних та культурних стереотипів. Через це від жінок-лідерів очікується більша компетентність у порівнянні з чоловіками-лідерами. У групах, де переважають жінки, часто надають перевагу чоловікам, іноді тільки через їхню стать.

Формування будь-якого стилю лідерства, незалежно від того, чи йдеться про жінок-керівників або чоловіків-керівників, залежить від наступних факторів: соціокультурний вплив, що включає стереотипні очікування щодо лідерів. Наприклад, існує уявлення, що "жінка не може забезпечити чітке управління, як при авторитарному стилі", або "чоловік не здатний створити сприятливий клімат у колективі, як при демократичному стилі". Важливим аспектом соціокультурного впливу є також різні очікування від жінок-лідерів та чоловіків-лідерів, що може впливати на їхню поведінку та стиль управління; загальні виклики та бар'єри, такі як

гендерна дискримінація в кар'єрному зростанні. Жінки часто стикаються з обмеженнями у доступі до керівних посад, що впливає на їхню поведінку та змушує адаптувати стиль управління до вимог "вищого" керівництва.

Таким чином, у процесі професійного зростання, через гендерні стереотипи про неефективність жінок як лідерів, їм доводиться докладати значно більше зусиль, щоб досягти тих самих цілей і досягнень, які є доступними чоловікам, попри те що об'єктивних факторів, які б блокували можливість жінки стати ефективнішим менеджером аніж чоловік не виявлено.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо у більш глибокому вивченні гендерних стереотипів та розробці стратегій подолання гендерних бар'єрів у менеджменті.

Література:

1. Єфремов А.О., Варнавська І.В. Економічна роль жінок у сучасному світі. Актуальні аспекти розвитку науки і освіти: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції науково-педагогічних працівників та молодих науковців (Одеса, 09—10 листопада 2023 р.) / Одеський державний аграрний університет. Одеса, 2023. 658 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1dzV8Szc40oP9Uxw645kuTqi3MKJ3hPdG/view> (дата звернення: 30.05.2024)
2. Бінерт О.В., Балаш А.Я., Лисюк О.В. Керівництво та лідерство в організації як основа успішної управлінської діяльності. Науково-практичний журнал "Агросвіт", № 10, травень 2024. С. 40—44.
3. Визначення поняття "керівник". StudFiles. URL: <https://studfile.net/preview/5288065/page:26/> (дата звернення: 31.05.2024).
4. Що таке лідерство, хто такий лідер і як ним стати? АгроКебети. URL: <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-liderstvo-khto-takyy-lider-i-yak-num-staty> (дата звернення: 31.05.2024).
5. Поняття лідерства та керівництва. Освіта.UA. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/10041/> (дата звернення: 31.05.2024).
6. Шевченко Р.М. Становлення рольових функцій "ділової жінки" у сфері менеджменту. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. XIV: Методологія і теорія психології. Вип. I. Київ; Ніжин: видавець "ПП Лисенко М.М.", 2018. С. 341—352.
7. Кузьмін А.А. Психологічні аспекти лідерства в гендерному вимірі. Актуальні задачі су-

часних технологій. Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Тернопіль, 27—28 листопада, 2019. С. 132—133.

8. Мала Н.Т. Управлінські рішення: класифікація та процес прийняття. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Сер.: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, № 605, 2007. С. 20—24.

9. Чаморро-Премюзик Т. Чому так багато некомпетентних чоловіків стають лідерами (і як це змінити?); пер. з англ. А. Цвіри. Х.: Виват, 2020. 224 с.

10. Рудь О. Гендерний стиль у менеджменті як компонент впливу на якість системи управління освітою. Молодий вчений, № 12 (64), 2018. С. 114—118.

11. 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: 03.06.2024).

12. Гендерна політика в Україні. Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. — Харків:, 2007, С. 43.

13. Скляна стеля. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F (дата звернення: 05.06.2024).

References:

1. Yefremov, A.O. and Varnavska, I.V. (2023), "The economic role of women in the modern world", Aktualni aspekty rozvytku nauky i osvity: zbirnyk materialiv III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta molodykh naukovtsiv [Topical aspects of science and education development: a collection of materials III International Scientific and Practical Conference of Academic Staff and Young Scientists], Odesa State Agrarian University. Odesa, Ukraine, available at: <https://drive.google.com/file/d/1dzV8Szc40oP9U-xw645kuTqi3MKJ3hPdG/view> (Accessed 30 May 2024)

2. Binert, O.V., Balash, L.Ia. and Lysiuk, O.V. (2024), "Management and leadership in the organisation as the basis for successful management activities", Naukovo-praktychnyi zhurnal "Ahrosvit", vol. 10, pp. 40—44.

3. StudFiles (2024), "Definition of the term manager", available at: <https://studfile.net/preview/5288065/page:26/> (Accessed 31 May 2024).

4. AgroKebety (2024), "What is leadership, who is a leader and how to become one?", available at: <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-liderstvo-khto-takyy-lider-i-yak-nym-staty> (Accessed 31 May 2024).

5. Osvita.UA (2024), "The concepts of leadership and management", available at: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/10041/> (Accessed 31 May 2024).

6. Shevchenko, R.M. (2028), "Formation of the role functions of a 'business woman' in management", Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, vol.1, pp. 341—352.

7. Kuzmin, A.A. (2019), "Psychological aspects of leadership in the gender dimension", Aktualni zadachi suchasnykh tekhnolohii. Mizhnarodna naukovo-tekhnicna konferentsiia molodykh uchenykh ta studentiv [Current challenges of modern technologies. International scientific and technical conference for young scientists and students], Ternopil, Ukraine, pp. 132—133.

8. Mala, N.T. (2007), "Managerial decisions: classification and decision-making process", Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnikha". Ser.: Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku, No 605, pp. 20—24.

9. Chamorro-Premuzik, T. (2020), Chomu tak bahato nekompetentnykh cholovikiv staiut lideramy (i yak tse zminyty)? [Why do so many incompetent men become leaders (and how to change this)?], Vivat, Kharkiv, Ukraine.

10. Rud, O. (2018), "Gender style in management as a component of influence on the quality of the education management system", Molodyi vchenyi, vol. 12 (64), pp. 114—118.

11. Kruhlova, O. (2010), "The gender aspect of management: women managers", available at: http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16 (Accessed 03 June 2024).

12. Raider (2007), Genderna polityka v Ukraini. Metodichniy posibnyk dlia derzhavnykh sluzhbovtsiv, predstavnykiv orhaniv mistsevoho samovriaduvannia ta ZMI [Gender Policy in Ukraine. A methodological guide for civil servants, representatives of local self-government bodies and the media], Raider, Kharkiv, Ukraine.

13. Wikipediia (2024), "Glass ceiling", available at: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F (Accessed 05 June 2024).

Стаття надійшла до редакції 10.06.2024 р.