

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЯКОВЕНКО КАТЕРИНА ВІТАЛІЇВНА

УДК 658.310.8-055.2(043.3)

**ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА
НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті,
Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Ястремська Олена Миколаївна,
Харківський національний економічний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри економіки, організації
та планування діяльності підприємства

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Дороніна Майя Степанівна,
Харківський національний економічний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри соціології та психології управління

кандидат економічних наук, доцент
Хамініч Світлана Юріївна,
Дніпропетровський національний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри маркетингу та менеджменту

Захист відбудеться “ 21 ” лютого 2008 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “21” січня 2008 р.

В.о. вченого секретаря

спеціалізованої вченої ради

Г.В. Назарова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Ефективна діяльність промислових підприємств залежить від багатьох чинників, серед яких в сучасних умовах переважна більшість практиків і вчених виділяють кваліфікований менеджмент. Це зумовлює об'єктивну необхідність у подальших дослідженнях особливостей процесів управління, управлінської діяльності та її складових в залежності від складу менеджерів, їх характеристик, методів і стилів управління, що застосовуються.

Аналіз результатів діяльності промислових підприємств різних галузей дає змогу зробити висновок про існування певних відмінностей у діяльності жінок- і чоловіків-керівників. Їх існування підтверджується низкою досліджень, які мають гендерне спрямування і дозволяють сформулювати об'єктивні підходи для врахування гендерних особливостей управлінської діяльності.

Статистичний аналіз діяльності підприємств дозволяє охарактеризувати нинішню ситуацію щодо гендерних аспектів керівництва таким чином: у загальній кількості працюючих переважають жінки, в той час як із збільшенням рівня ієрархії управління їх питома вага зменшується. Існуюча ситуація не дає можливості повною мірою використовувати наявний трудовий потенціал працюючих на підприємствах у відповідності до їх кваліфікації та представництва у загальній чисельності персоналу, що зменшує ефективність його роботи.

Вивченню питань, що пов'язані з управлінською діяльністю, її окремими складовими щодо персоналу, значну увагу приділяли вітчизняні й зарубіжні вчені, серед яких: О.С. Віханський, О.А. Грішнова, В.М. Гриньова, П.Ф. Друкер, О.П. Єгоршин, А.М. Колот, О.Є. Кузьмін, М.Х. Мескон, С.П. Робінс, А.В. Шегда, Г.В. Щокін. Деякі з вчених-теоретиків та практиків у ході досліджень вивчали питання управління з урахуванням статі керівника. В своїх дослідженнях економічного, соціологічного, психологічного спрямування такі вчені як М.С. Дороніна, Н.В. Лавриненко, К.Б. Левченко, Г. Ложкін, М.М. Малишева, Г.С. Нікіфоров, Т.П. Хохлова, А. Є. Чірікова, А.Г. Штейнберг розглядали особливості управлінської діяльності або ж взагалі трудової діяльності (чи окремих її аспектів) з огляду на певну стать, зокрема жіночу.

Аналіз публікацій та практики роботи промислових підприємств за проблематикою дослідження дав змогу зробити висновок про те, що існуючі розробки вимагають подальшого розвитку як в теоретичному, так і в практичному плані щодо врахування гендерного аспекту в процесі управлінської діяльності керівників. Так, вимагають уточнення принципи управління персоналом, підходи до обґрунтування і вибору стилів управління, видів кар'єри, організації процесу кар'єрного просування на основі врахування професійно-ділових і особистісних якостей менеджерів. Саме ці питання зумовили мету дослідження, її завдання, предмет і об'єкт.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планом наукових досліджень Харківського національного економічного університету. За темою "Розробка методів побудови та моделювання інформаційних систем для управління організаціями в умовах ринку" (номер

держреєстрації 0102U005567) особисто автором виконано розділ “Проблеми інформаційного забезпечення вибору стиля управління персоналом: гендерний аспект”, за темою “Стратегічне інвестування підприємств промисловості в умовах трансформації соціально-економічних відносин” (номер держреєстрації 0103U000460) – розділ “Інвестиційне забезпечення вибору стилю керівництва жінками-керівниками”, за темою “Управління персоналом промислових підприємств” (номер держреєстрації 0106U009693) – розділи: “Факторний аналіз результатів економічної діяльності підприємств промисловості Харківського регіону в залежності від складу менеджерів”, “Аналіз керівного складу менеджерів підприємств промисловості Харківського регіону та гендерних особливостей в управлінні персоналом на основі анкетування”, “Пропозиції з оцінювання особистісних й професійно-ділових якостей менеджерів”.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій з організації управлінської діяльності жінок-керівників підрозділів промислових підприємств.

Для досягнення мети було поставлено та вирішено такі завдання:

дослідити теоретичні положення сутності й організації управлінської діяльності на промисловому підприємстві та на їх основі уточнити принципи управління персоналом підприємств такими, що враховують гендерний аспект;

уточнити класифікацію працюючих жінок та видів їх кар’єри;

проаналізувати тенденції використання трудових ресурсів в Україні і Харківській області та результати економічної діяльності підприємств легкої промисловості та машинобудування з урахуванням гендерного аспекту;

виявити переважні чинники впливу на вибір стилів управління жінок-керівників на підприємствах;

розробити методичний підхід до вибору стилів управління жінок-керівників на промислових підприємствах;

уточнити технологію організації управління кар’єрним зростанням керівників підрозділів підприємства з урахуванням гендерного аспекту та систему показників з його оцінки;

розробити методичний підхід до організації оцінювання професійно-ділових й особистісних якостей керівників підрозділів промислових підприємств.

Об’єктом дослідження є процес управління персоналом промислового підприємства з урахуванням гендерного аспекту.

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичні підходи, методи і рекомендації з організації управлінської діяльності жінок-керівників середнього рівня управління промислового підприємства на прикладі суб’єктів господарювання легкої промисловості та машинобудування.

Методи дослідження. Теоретичним і методологічним підґрунтям дослідження є положення економічної теорії, менеджменту, управління персоналом, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з цих питань.

У процесі дисертаційного дослідження були використані такі методи: *теоретичного узагальнення* – для уточнення понять, основних положень,

визначення чинників впливу на організацію управлінської діяльності керівників; *аналізу і синтезу, індукції і дедукції* – для розвитку принципів управління персоналом, класифікації працюючих жінок та видів їх кар'єри, стилів управління жінок-керівників; *економіко-статистичні (багатовимірний факторний аналіз)* – для аналізу складових результатів економічної діяльності підприємств легкої промисловості і машинобудування з урахуванням гендерного аспекту; *анкетування* – для виявлення чинників впливу на вибір стилю управління жінок-керівників на підприємствах промисловості, гендерних особливостей в управлінні; *експертні* – для визначення переліку та вагомості професійно-ділових і особистісних якостей керівників; *системного підходу* – для розроблення технології організації управління кар'єрним зростанням керівників з урахуванням гендерного аспекту; *візуально-графічний* – для ілюстрації висновків дослідження.

Інформаційну базу дослідження склали звітні статистичні матеріали підприємств легкої промисловості та машинобудування Харківського регіону, матеріали Державного комітету статистики України, Харківського обласного управління статистики, статистичні дані з мережі Інтернет, результати анкетування персоналу промислових підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційної роботи полягає у подальшому розробленні, обґрунтуванні теоретичних положень і методичного забезпечення з організації управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві, що полягають у такому:

удосконалено:

методичний підхід до вибору стилів управління персоналом, що на відміну від існуючих ґрунтується на врахуванні таких складових як: міжособистісні стосунки в процесі роботи (раціональні, емоційні), соціальний статус керівника, характер завдань колективу (важливі, менш важливі) шляхом побудови тривимірної матриці фемінних різновидів класичних стилів управління (авторитарного, демократичного, ліберального);

класифікацію працюючих на підприємстві жінок за додатковими теоретично обґрунтованими і практично значущими ознаками: включення до кадрового резерву, внутрішні стимули та власне бажання до посадового просування, лідерські якості, самоосвіта, що розширює теоретичні засади управління персоналом на підприємстві, зокрема жіночої статі;

технологію організації управління кар'єрним зростанням керівників підрозділів промислового підприємства, що на відміну від існуючих, передбачає: визначення гендерних особливостей колективу та специфіки керівних посад; запровадження загальних, спеціальних й індивідуальних програм підготовки й розвитку керівників; використання розробленої системи показників оцінювання результатів кар'єрного просування за рівнями управління і видами кар'єри;

класифікацію видів кар'єри для працюючих жінок за додатковими ознаками: інтенсивність кар'єрного зростання, наявність внутрішніх стимулів та спонукання ззовні, готовність до посадового просування, особистісний (соціальний) статус; визначено взаємозв'язок між класифікаціями: працюючих жінок і видів їх кар'єри, що є теоретичним підґрунтям для практичної реалізації заходів з управління

кар'єрним просуванням менеджерів;

дістали подальшого розвитку:

принципи управління персоналом, які доповнено такими, що враховують гендерний аспект і передбачають виділення загального – гендерного принципу, що включає спеціальні: обґрунтованого використання жіночого ресурсу на всіх рівнях управління, ситуативного застосування фемінного стилю в управлінні, раціонального сполучення професійних й сімейних ролей, необхідного врахування гендерної специфіки при підготовці кандидатів на управлінські посади, що є підґрунтям для подальших теоретичних розробок в сфері менеджменту й відповідною теоретичною базою для практичного вирішення гендерних проблем в організації управлінської діяльності керівників;

методичний підхід до організації оцінювання рівня відповідності якостей керівників (претендентів) підрозділів вимогам посад за двома групами: професійно-ділові та особистісні. Відмінністю розробленого підходу є ситуативне визначення переліку переважних якостей для керівників різних рівнів управління – методом ранжирування, їх значущості для певної посади за групами – методом парних порівнянь, а коефіцієнтів вагомості оцінки прояву кожної групи якостей – за запропонованими матрицями, що ідентифіковані з урахуванням гендерних особливостей претендентів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення і висновки, представлені в роботі, поглиблюють основи організації управлінської діяльності жінок-керівників на підприємстві. Використання методичних і науково-практичних рекомендацій дозволить підвищити ефективність їх управлінської діяльності на промислових підприємствах, що сприятиме раціональному розподілу трудових ресурсів.

Основні положення дисертаційної роботи, що мають прикладне значення, впроваджені в роботу підприємств і організацій, а саме: пропозиції щодо управління процесом кар'єрного зростання з урахуванням гендерного аспекту впроваджені в практику роботи ХФ ТОВ “Полісся-вторкольтормет” (довідка № 034 від 05.04.06 р.), методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей службовців і керівників використовується в діяльності ТОВ “Центр управлінських технологій” (довідка № 28 від 17.05.06 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійною науковою роботою, у якій представлено авторський підхід до вдосконалення організації управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві у сучасних умовах розвитку України. У роботах, що виконані у співавторстві, відповідно до списку опублікованих праць, особистим внеском автора є: [4] – розкрито послідовність етапів процесу управління кар'єрою та запропоновано основні показники оцінки результатів кар'єрного зростання менеджерів з урахуванням гендерного аспекту в управлінні; [6] – запропоновано методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу (службовців і керівників); [17] – запропоновано принципи управління персоналом з урахуванням гендерного аспекту та розроблено класифікацію працюючих на підприємстві жінок.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження були оприлюднені на 3-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції “Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління” (Харків, 2002), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Підприємництво в умовах поживлення економіки України” (Житомир, 2002), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Проблеми формування та реалізації інвестиційної стратегії господарюючого суб’єкта” (Дніпропетровськ, 2002), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві” (Київ, 2003), II Всеукраїнській науково-практичній конференції “Економіка підприємства: проблеми теорії та практики” (Дніпропетровськ, 2004), Міжнародній науково-теоретичній конференції молодих вчених і студентів “Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери” (Донецьк, 2004), Всеукраїнській науково-практичній конференції “Феномен гендеру: соціокультурні виміри” (Алчевськ, 2004), Всеукраїнській науковій конференції “Проблеми гендерної політики в Україні” (Харків, 2005), Всеукраїнській науковій конференції “Проблема особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження” (Харків, 2005), Міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації” (Харків, 2006).

Публікації. Основні результати і висновки дисертаційного дослідження опубліковані у 17 наукових працях загальним обсягом 5,68 ум.-друк. арк.: 10 статей у наукових виданнях, визнаних ВАК фаховими з економіки, обсягом 4,45 ум.-друк. арк., з них автору належить 4,03 ум.-друк. арк., а також 7 тез доповідей на Міжнародних та Всеукраїнських науково-практичних конференціях, обсягом 1,23 ум.-друк. арк., з них автору належить 1,16 ум.-друк. арк.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації – 267 сторінок машинописного тексту, в тому числі основний текст складає 173 сторінки. Робота містить 25 таблиць на 22 сторінках, з них 9 на 11 повних сторінках, 18 рисунків на 13 сторінках, з них 8 на 8 повних сторінках. Список використаних літературних джерел із 241 найменування займає 22 сторінки, 13 додатків – 53 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, предмет і об’єкт, методи дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів і запропонованих рекомендацій, наведено дані щодо апробації одержаних результатів та їх опублікування.

У першому розділі – “Теоретичні засади організації управлінської діяльності з урахуванням гендерного аспекту” – досліджено сутність управлінської діяльності на промисловому підприємстві; запропоновано принципи управління персоналом підприємств, що враховують гендерний аспект; уточнено класифікацію працюючих жінок; визначено основні складові організації управлінської діяльності жінок-керівників у сучасних умовах; визначено гендерні

особливості управлінської діяльності на підприємстві.

Управлінська діяльність передбачає наявність сукупності дій суб'єкта управління по відношенню до об'єкта управління. Організація управлінської діяльності полягає у здійсненні послідовності дій у часі та просторі щодо реалізації функцій управління. Для забезпечення ефективності організації управлінської діяльності на підприємстві необхідним є дотримання обґрунтованих теоретичних засад управління з урахуванням гендерних особливостей. Незважаючи на те, що у загальній чисельності працюючих на промислових підприємств та на нижньому й середньому рівнях управління значну частку становлять жінки, теоретичні засади менеджменту персоналу недостатньо повно враховують гендерний аспект, у зв'язку з чим виникає необхідність у його врахуванні в принципах управління персоналом. У роботі доведено необхідність їх доповнення загальним принципом – гендерним (обов'язкового врахування гендерних особливостей, тобто відмінностей в поведінці представників тієї чи іншої статі), у якості конкретизації якого запропоновано використовувати спеціальні принципи: обґрунтованого використання жіночого ресурсу на всіх рівнях управління; ситуативного застосування фемінного стилю в управлінні; раціонального сполучення професійних й сімейних ролей; необхідного врахування гендерної специфіки при підготовці кандидатів на управлінські посади.

Реалізація гендерного принципу створює необхідність в уточненні класифікації працюючих жінок, що в роботі здійснено за такими додатковими ознаками: включення до кадрового резерву; внутрішні стимули та власне бажання до посадового просування; лідерські якості; самоосвіта, що повинні бути враховані в організації управлінської діяльності на підприємствах. Практичне значення запропонованої класифікації полягає у її використанні в процесі управлінської діяльності для кар'єрного просування працюючих жінок та їх призначення на керівні посади.

В дисертаційному дослідженні з метою визначення переважних чинників, що впливають на організацію управлінської діяльності жінок-керівників, було проведено анкетування серед жінок-керівників середнього й вищого рівнів управління підприємств легкої промисловості та машинобудування (146 осіб), у результаті якого виділено наступні переважні чинники: адекватна оцінка реальних і потенційних можливостей (якостей) та результатів діяльності менеджерів; вміння обрати ефективний стиль управління в певних умовах, що є адекватним ситуації й сприяє отриманню очікуваного результату; можливість подальшого кар'єрного просування, що здебільшого ґрунтується на професійному зростанні. Суттєва впливовість перелічених чинників доводить доцільність їх розгляду в якості переважних складових організації управлінської діяльності на підприємствах промисловості та напрямів дисертаційного дослідження.

У роботі узагальнено основні проблемні питання процесу організації управлінської діяльності з урахуванням гендерного аспекту, їх причини, а також враховано можливі організаційні заходи з їх вирішення (табл. 1). Вирішення означених проблем уможливить вдосконалення організації управлінської діяльності на промислових підприємствах на основі врахування гендерного аспекту.

**Організаційні заходи з вирішення проблемних питань в організації
управлінської діяльності з урахуванням гендерних аспектів**

Проблемні питання	Причини	Організаційні заходи з вирішення
— Недостатнє представництво жінок на керівних посадах (на промислових підприємствах).	<ul style="list-style-type: none"> ● Існування стереотипних уявлень щодо невідповідності жінок керівним ролям, що породжують існування так званої “скляної стелі”, яка перешкоджає кар’єрному просуванню жінок. ● Недостатнє врахування гендерного аспекту в процесі управління персоналом на підприємстві. ● Недостатня розробленість методичного забезпечення процесів управління персоналом на промислових підприємствах з урахуванням гендерного аспекту. 	<ul style="list-style-type: none"> * Удосконалення управління персоналом на підприємствах, що передбачає активізацію кар’єрного зростання жінок з метою підвищення їх ролі в управлінській діяльності. * Створення на промислових підприємствах єдиного кадрового центру, до складу якого має входити сектор з вирішення гендерних питань (або виокремлення посади працівника відділу кадрів).
<p>— Недостатнє теоретичне підґрунтя організації управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві.</p> <p>— Недостатнє теоретичне обґрунтування та у зв’язку з цим практичне уявлення про можливу поведінку жінок в процесі організації управлінської діяльності на підприємстві.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Відсутність чіткого опису стилів, що застосовуються жінками-керівниками в ході управління, є притаманними саме (або ж як правило) їм й розкривають їх особливості. 	<ul style="list-style-type: none"> * Виявлення складових, що формують стиль жінки-керівника, й створення класифікації стилів управління жінок-керівників (окремого класу фемінних стилів), що притаманні саме їм й є адекватними певній ситуації.
— Недостатнє врахування на підприємствах в ході реалізації кар’єрних процесів гендерного аспекту.	<ul style="list-style-type: none"> ● Недостатнє висвітлення у науковій літературі питань, що стосуються організації кар’єрних процесів з урахуванням гендерних особливостей. 	<ul style="list-style-type: none"> * Розроблення певних елементів методичного забезпечення процесу організації управління кар’єрою на підприємствах з врахуванням гендерного аспекту, складовою якого є удосконалення класифікації видів кар’єри, зокрема, кар’єри жіноцтва, шляхом уточнення існуючої традиційної класифікації.
— Недостатньо повне використання трудового потенціалу працівників на підприємствах.	<ul style="list-style-type: none"> ● Відсутність єдиного підходу до комплексної оцінки на підприємствах професійно-ділових й особистісних якостей менеджерів. 	<ul style="list-style-type: none"> * Розробка пропозицій з організації оцінювання професійно-ділових й особистісних якостей менеджерів, що уможливить здійснення диференційованого підходу до керівників обох статей, а також підвищить обґрунтованість, ефективність, більш повне залучення жінок до управлінської діяльності.

У роботі визначено гендерні особливості управлінської діяльності, що полягають, перш за все, в існуванні відмінностей у стилях управління представників кожної статі. Урахування гендерних особливостей у здійсненні організації управлінської діяльності, а також вдосконалення на цій основі методичного забезпечення даного процесу дозволить підвищити ефективність діяльності промислових підприємств в цілому.

У другому розділі – **“Аналіз результатів економічної діяльності промислових підприємств та чинників впливу на управлінську діяльність їх менеджерів”** – проведено аналіз тенденцій використання трудових ресурсів в Україні і Харківській області; здійснено факторний аналіз результатів економічної діяльності підприємств легкої промисловості та машинобудування Харківського регіону з урахуванням гендерного аспекту; на основі анкетування проаналізовано чинники впливу на вибір стилю управління жінок-керівників на промислових підприємствах.

Виявлені тенденції використання трудових ресурсів в Україні та Харківській області свідчать, що хоча жінки й мають більш високий освітній рівень, ніж чоловіки (так, у 2006 році за результатами обстеження економічно активного населення у віці 15-70 років серед жінок вищу освіту мало майже 24%, серед чоловіків – 20%; у Харківській області ці показники склали відповідно 30,5% та 28,5%), та їм надається менше можливостей у порівнянні з чоловіками для здійснення свого професійного зростання. Так, у 2006 році на промислових підприємствах було навчено новим професіям 3,7% облікової кількості працюючих жінок, тоді як серед облікової кількості працюючих чоловіків цей же показник склав 8,0%. Підвищити свою кваліфікацію у 2006 році на промислових підприємствах України мали змогу 7,2% облікової кількості працюючих жінок й 17,8% облікової кількості працюючих чоловіків; на промислових підприємствах Харкова та Харківської області у 2006 році із загальної кількості осіб, що було навчено новим професіям, лише 21,1% склали жінки, серед тих, хто підвищив свою кваліфікацію відсоток жінок досяг лише 23,6%. Це призводить до фактично меншого рівня оплати їх праці (на промислових підприємствах в цілому по Україні заробітна плата жінок по відношенню до заробітної плати чоловіків у 2006 році складала лише 67,2%).

У роботі проаналізовано результати економічної діяльності підприємств з урахуванням гендерного аспекту, що здійснено за статистичними даними 32 підприємств легкої промисловості та машинобудування Харківського регіону за період з 2000 по 2006 рр. методом багатовимірного факторного аналізу. Дослідження було здійснено за 73 показниками, що утворюють групи, які характеризують: ліквідність, ділову активність, фінансову стійкість, ефективність функціонування, структуру майна, витрати на виробництво продукції, обсяги інвестицій та результати інноваційної діяльності, трудові ресурси з урахуванням гендерного аспекту. З огляду на існування причинно-наслідкових зв'язків та мультиколінеарності до факторного аналізу увійшло 11 показників, серед яких 5 характеризують результати використання та стан трудових ресурсів, а 2 – безпосередньо враховують їх гендерні особливості. Факторний аналіз було проведено у два етапи, результати яких наведено в табл. 2.

Результати факторного аналізу за етапами та групами підприємств

Назва фактору	Дисперсія фактору (часткова), % (за першим етапом)	Дисперсія фактору (часткова), % (за другим етапом)	
		Для підприємств першої групи	Для підприємств другої групи
Професійна структура трудових ресурсів з урахуванням гендерних особливостей	26,04	27,53	17,06
Фінансування розвитку трудових ресурсів суб'єкта господарювання	18,88	21,50	20,05
Інноваційно-інвестиційне забезпечення	15,27	10,41	24,94
Ефективність основної діяльності підприємства	11,34	15,27	12,29
Загальна (накопичена) дисперсія, %	71,53	74,71	74,34

Так, на першому етапі за значенням дисперсії виділено перший найсуттєвіший фактор, що враховує гендерний аспект. Кластеризація досліджуваних підприємств дозволила розподілити їх на дві групи за значенням показника питомої ваги жінок у загальній кількості працівників, навчених новим професіям (керівників, фахівців, службовців): до першої групи увійшли підприємства з ненульовим значенням даного показника, до другої – з нульовим. Окрім цього було враховано міграцію підприємств за групами за певними роками у залежності від зміни значення цього показника й її впливу на наступні періоди. У ході проведення другого етапу факторного аналізу (дослідження результатів економічної діяльності у виокремлених групах) було з'ясовано, що для підприємств, які увійшли до першої групи, найбільш вагомим є перший фактор, що враховує гендерний аспект, а для підприємств, що увійшли до другої групи він розташувався на третьому місці (за значенням дисперсії) (див. табл. 2).

З метою ущільнення інформації, для кожного досліджуваного підприємства за роками було розраховано інтегральні показники результатів економічної діяльності (III_i), що враховують часткові, у якості яких використано ті, за якими здійснено факторний аналіз:

$$III_i = \sum_{j=1}^n (HЗ_{ji} \times B_{ji}), \quad (1)$$

де $HЗ_{ji}$ – нормоване значення j -го часткового показника i -го підприємства;
 B_{ji} – коефіцієнт вагомості j -го часткового показника i -го підприємства;
 n – кількість часткових показників.

Середні значення інтегрального показника результатів економічної діяльності за досліджуваний період за групами підприємств склали: для першої групи – 0,185; для другої групи – 0,095, що свідчить про кращі результати діяльності підприємств першої групи. Тобто, в середньому за аналізований період, суб'єкти господарювання, що за пріоритет розвитку мали підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, акцентуючи при цьому увагу на гендерному

аспекті, отримали більш високі результати економічної діяльності. Проведений аналіз дозволив стверджувати про існування певного зв'язку між результатами економічної діяльності підприємств та особливостями гендерного складу їх працівників.

Оскільки підприємства, що приділяють увагу гендерному аспекту в управлінській діяльності, отримують більш високі результати, доцільно проаналізувати чинники щодо її основних складових, а саме ті, що впливають на вибір стилю управління. У дисертації на основі проведеного анкетування, у якому брали участь 253 особи (з них 118 жінок й 135 чоловіків), виявлено чинники, що найбільшою мірою впливають на вибір стилю управління жінок-керівників: розумові та інтелектуальні; психологічні (особливості сприйняття (раціональне, емоційне), міжособистісні стосунки в процесі роботи (раціональні, емоційні)), соціальний статус (наявність/відсутність сім'ї), характер (специфіка) завдань колективу (ступінь їх важливості). З'ясовано, що розумові й інтелектуальні чинники є підґрунтям успішності управлінської діяльності. Інші ж чинники використано у якості складових, що впливають на вибір стилю управління жінок-керівників.

Аналіз результатів проведеного анкетування дав змогу дійти висновку про існування певної різниці у поглядах жінок й чоловіків на відмінності в управлінні підрозділом жінкою- або чоловіком-керівником, що вимагає уточнення вибору стилю управління.

У третьому розділі – “Методичне забезпечення щодо складових організації управлінської діяльності жінок-керівників підрозділів промислового підприємства” – розроблено методичний підхід до вибору стилів управління жінок-керівників на підприємстві; уточнена класифікація видів кар'єри працюючих жінок; уточнено технологію організації управління кар'єрою з урахуванням гендерного аспекту та обґрунтовано систему показників оцінки результатів процесу кар'єрного зростання; розроблено методичний підхід до організації оцінювання професійно-ділових й особистісних якостей керівників підрозділів промислових підприємств.

Результати анкетування, представлені у другому розділі, щодо основних складових, які впливають на вибір стилю управління жінок-керівників, дозволили розробити класифікацію фемінних стилів, що знаходяться у межах класичних: авторитарного, демократичного й ліберального і мають їх характерні ознаки. У роботі визначено відповідність стилю управління жінки-керівника характеру ознак та ступеню їх прояву. Обґрунтовано, що вибір стилю управління жінки-керівника має ситуативний характер.

Виокремлені три складові (міжособистісні стосунки в процесі роботи (раціональні, емоційні), соціальний статус керівника, характер завдань колективу (важливі, менш важливі)) утворюють тривимірний простір, у якому позиціоновано запропоновані стилі. Так, у межах авторитарного стилю виділено наступні стилі управління жінок-керівників: раціонально-диктаторський, володарно-вказівний, раціонально-вказівний, спонукально-вказівний, емоційно-диктаторський, емоційно-вказівний, спонукально-обмежувальний та імпульсивно-вказівний. У межах демократичного стилю: прогресивно-згуртований, раціонально-згуртований,

сумлінно-кропіткий, старанно-турботливий, емоційно-прогресивний, взаємопідтримницький, емоційно-дружній, урівноважено-тактичний. У межах ліберального стилю: відповідально-показний, самоуправлінсько-відповідальний, зосереджено-показний, раціонально-імітований, імітаційно-імпульсивний, чуттєво-самоуправлінський, імітаційно-кропіткий, емоційно-імітований.

У ході проведення анкетування серед жінок-керівників на промислових підприємствах легкої промисловості та машинобудування Харківського регіону було з'ясовано, що найбільш часто у своїй управлінській діяльності вони використовують демократичні стилі, причому відмічено використання усіх їх різновидів на усіх рівнях управління (з них найбільш частіше на вищому та середньому рівнях використовують раціонально-згуртований стиль (70% та 40% відповідно), а на нижчому рівні – старанно-турботливий (66,7%)).

Важливою складовою організації управлінської діяльності є кар'єрне просування. У дисертації уточнено класифікацію видів кар'єри. Так, у якості додаткових класифікаційних ознак видів кар'єри працюючих жінок було запропоновано наступні: інтенсивність кар'єрного зростання, наявність внутрішніх стимулів та спонукання ззовні, готовність до посадового просування, особистісний (соціальний) статус. Визначено взаємозв'язок між запропонованою у першому розділі класифікацією працюючих жінок та уточненою класифікацією видів їх кар'єри.

З метою врахування гендерних особливостей в ході формування управлінського складу підприємства, організацію управління кар'єрою доцільно здійснювати за запропонованою у роботі технологією, що полягає у відборі претендентів на керівні посади та подальшій роботі з ними й включає ряд послідовних етапів з управління кар'єрою (рис. 1). Реалізація запропонованих етапів передбачає: визначення гендерних особливостей колективу та специфіки керівних посад; запровадження загальних, спеціальних й індивідуальних програм підготовки й розвитку керівників; запровадження розробленої системи показників оцінювання результатів кар'єрного просування за рівнями управління і видами кар'єри.

Оцінка результатів кар'єрних процесів на підприємствах Харківського регіону за період 2004-2006 рр. (за даними чотирьох підприємств легкої промисловості) за запропонованою системою показників довела, що існуючі системи кар'єрного зростання на аналізованих підприємствах є недосконалими, що перш за все проявляється в неврахуванні гендерної складової (табл. 3).

З метою удосконалення організації управлінської діяльності керівників підрозділів промислових підприємств щодо кар'єрного просування доцільно визначати їх відповідність займаним посадам, а також обґрунтовано відбирати претендентів на заміщення вакантних посад. З цією метою в дисертації розроблено методичний підхід, що передбачає оцінювання професійно-ділових та особистісних якостей керівників підрозділів та претендентів на ці посади.

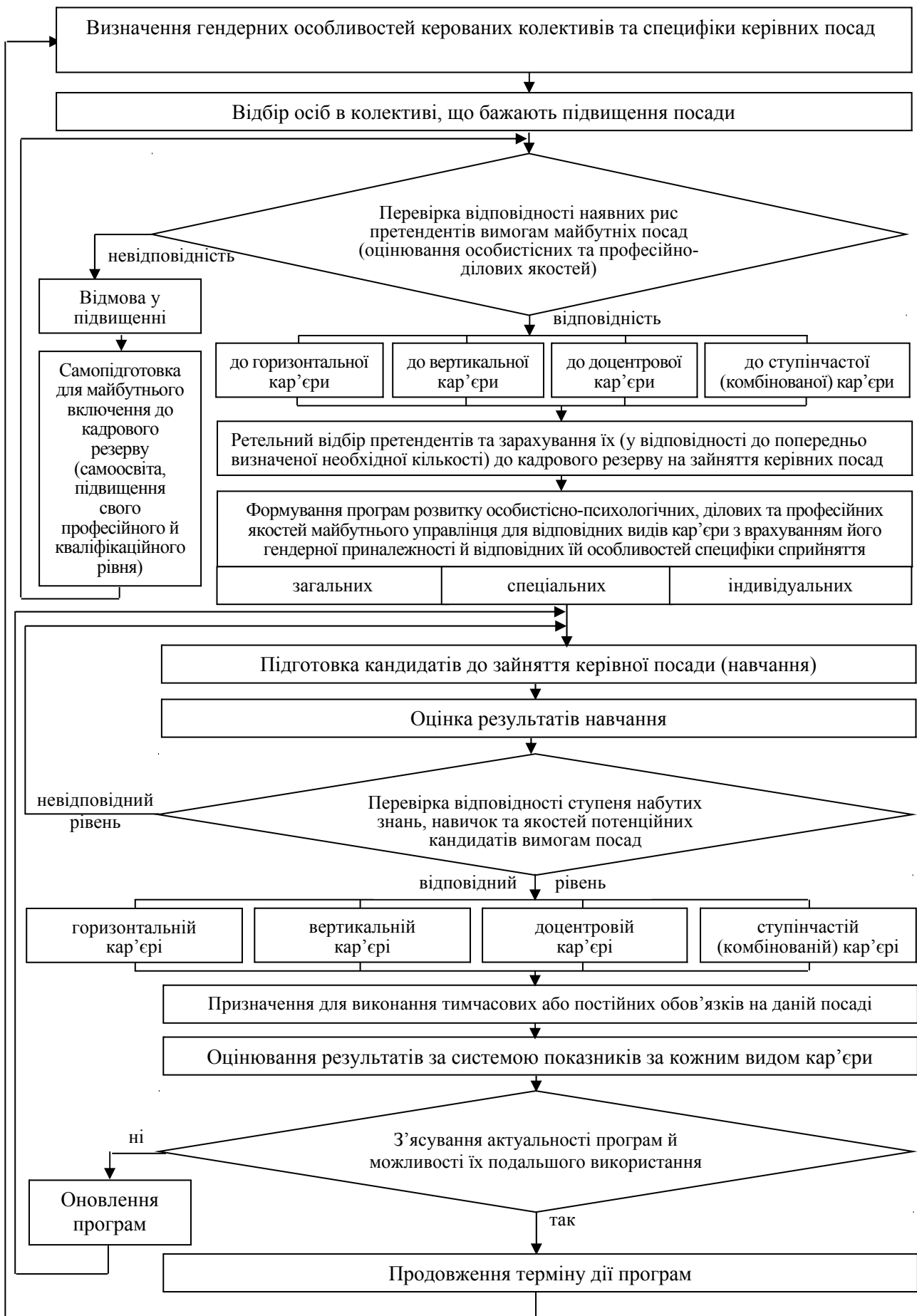


Рис. 1 Схема підходу до організації управління кар'єрою з урахуванням гендерного аспекту

Результати оцінки процесу кар'єрного зростання

Показники	АТЗТ “Харківська швейна фабрика”			АТЗТ “Ярославна”			ЗАТ “Харків – Вовна”			ВАТ “Швейна фабрика ім. Тінякова”		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Питома вага жінок у загальній кількості керівників:												
вищої ланки	0,38	0,33	0,33	0,25	0,25	0,25	0,33	0,33	0,33	0,20	0,33	0,20
середньої ланки	0,38	0,38	0,38	0,43	0,50	0,48	0,25	0,25	0,25	0,58	0,67	0,58
нижчої ланки	0,58	0,57	0,59	0,62	0,55	0,62	0,57	0,67	0,62	0,67	0,70	0,68
Питома вага жінок у загальній кількості заступників керівників:												
вищої ланки	0,67	0,50	0,50	0,50	0,67	0,67	0,50	0,50	0,50	0,60	0,50	0,60
середньої ланки	0,60	0,67	0,62	0,67	0,67	0,69	0,60	0,80	0,74	0,57	0,64	0,60
нижчої ланки	0,70	0,73	0,69	0,71	0,75	0,77	0,67	0,71	0,72	0,69	0,69	0,67
Коефіцієнт кар'єрного зростання жінок за видами кар'єри:												
горизонтальним	0,67	0,58	0,67	0,67	0,50	0,58	0,67	0,75	0,83	0,58	0,67	0,58
вертикальним	0,25	0,33	0,33	0,25	0,33	0,33	0,50	0,50	0,42	0,42	0,33	0,42
ступіньчастим (комбінованим)	0,00	0,50	0,50	0,00	0,67	0,33	0,00	0,50	0,50	0,67	0,50	0,50

Загальну оцінку рівня відповідності посаді (O_u) запропоновано розраховувати за формулою:

$$O_u = O_1 \times KB_1 + O_2 \times KB_2, \quad (2)$$

де O_1 – оцінка прояву професійно-ділових якостей, бали;

O_2 – оцінка прояву особистісних якостей, бали;

KB_1 – коефіцієнт вагомості оцінки прояву професійно-ділових якостей, частка одиниці;

KB_2 – коефіцієнт вагомості оцінки прояву особистісних якостей, частка одиниці.

Коефіцієнти вагомості якостей визначаються для кожної посади експертами, їх сума повинна дорівнювати одиниці. Пара коефіцієнтів вагомості оцінки прояву професійно-ділових й особистісних якостей, які є доповненнями один одного до одиниці, визначається експертами за побудованою матрицею у проміжку від 0 до 1 з кроком 0,1. При цьому зважаючи на особистісні особливості представників кожної статі, зокрема більшу емоційність жінок, запропоновано у ході вибору коефіцієнтів вагомості застосовувати ступінь значимості особистісної складової у проміжку від 0 до 0,5 – для жінок й від 0,5 до 1 – для чоловіків; відповідно ступінь значимості професійно-ділової складової для жінок – від 0,5 до 1, і для чоловіків – від 0 до 0,5 (тобто на основі двох похідних матриць).

Для визначення переліку професійно-ділових та особистісних якостей керівників різних рівнів управління запропоновано використовувати метод ранжирування, а їх коефіцієнтів значущості – метод парних порівнянь. Згідно з

виникненням певних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, кількість та склад якостей для відповідного рівня управління, а також їх пріоритетність для певної посади може змінюватися, а отже, склад матриць та коефіцієнти вагомості якостей потребують адаптивного перегляду.

Оцінювання як професійно-ділових, так і особистісних якостей керівника або претендента на посаду запропоновано здійснювати за такою загальною формулою:

$$O_j = \sum_{i=1}^n KB_{ij} \times \Phi O_{ij}, \quad (3)$$

де O_j – оцінка прояву якостей за j -ю складовою ($j=1$ – складова професійно-ділових якостей; $j=2$ – складова особистісних якостей), бали;

KB_{ij} – коефіцієнт вагомості i -ої якості за j -ю складовою, частка одиниці;

ΦO_{ij} – фактична оцінка наявності i -ої якості за j -ю складовою у даного претендента, бали.

Рівень відповідності особи, якості якої оцінюються, посаді з'ясовується на основі потрапляння значення загальної оцінки до певного інтервалу: $0 \leq O_u < 1$ – невідповідність даній посаді; $1 \leq O_u < 2$ – середній рівень відповідності посаді, що свідчить про можливість зайняття посади лише за умов вдосконалення певних якостей; $2 \leq O_u \leq 3$ – високий рівень відповідності посаді.

Запропонований методичний підхід було апробовано на ЗАТ "Харків – Вовна" для посади керівника відділу організації праці та заробітної плати, для чого було залучено 15 експертів – провідних фахівців даного підприємства, що є достатнім з ймовірністю довіри 95%. За їх думкою до професійно-ділових якостей, якими повинен володіти керівник середнього рівня управління, експерти включили наступні: високий рівень теоретичних знань, практичний досвід, працездатність, ініціативність, прагнення до постійного вдосконалення, цілеспрямованість, поєднання рис адміністратора і лідера, вміння: йти на ризик, своєчасно приймати рішення, швидко орієнтуватися у складній обстановці й вирішувати конфліктні ситуації, здатність забезпечити контроль виконання, вміння давати чіткі завдання підлеглим, координувати й контролювати їх діяльність, володіння передовими методами керівництва, вміння прислуховуватися до критики, бути самокритичним, вимогливість до себе й оточуючих, енергійність, спроможність акумулювати інформацію. До особистісних якостей, якими повинен володіти керівник середнього рівня управління, експерти включили такі: здоров'я (фізичне й психологічне), охайність й акуратність зовнішнього вигляду, чесність, порядність, високий рівень внутрішніх духовних цінностей, чарівність (емпатію), простоту, комунікабельність, наполегливість, ввічливість, інтуїцію, творчий потенціал, чуйність, дбайливість, здатність логічно мислити, оптимізм.

Погодженість думок експертів щодо визначення набору професійно-ділових та особистісних якостей перевірено за значеннями коефіцієнту конкордації (W) та критерію Пірсона (χ^2), які склали 0,5332 і 0,6556; 127,97 і 147,51 відповідно, що підтверджує доцільність використання отриманих результатів. Розраховані за розробленим методичним підходом оцінки рівня відповідності якостей менеджерів

дозволяють зробити висновок про його практичну значущість і доцільність подальшого запровадження в управлінську діяльність керівників на промислових підприємствах.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано вирішення важливого науково-практичного завдання щодо подальшого розвитку теоретичних і методичних засад організації управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві. Основні висновки і результати, отримані в ході дослідження, полягають у такому:

1. Процеси організації управлінської діяльності на підприємстві необхідно розглядати з точки зору обов'язкового врахування гендерного аспекту, що обумовлено існуванням їх особливостей у залежності від статі керівника.

Запропоновано принципи управління персоналом доповнити такими, що враховують гендерний аспект і передбачають виділення основного – гендерного (обов'язкового врахування гендерних особливостей), у якості конкретизації якого виступають спеціальні принципи: обґрунтованого використання жіночого ресурсу на всіх рівнях управління; ситуативного застосування фемінного стилю в управлінні; раціонального сполучення професійних й сімейних ролей; необхідного врахування гендерної специфіки при підготовці кандидатів на управлінські посади.

Доведено, що основними складовими організації управлінської діяльності жінок-керівників є такі: адекватне оцінювання реальних і потенційних можливостей (якостей) та результатів діяльності менеджерів; вміння обрати ефективний стиль управління в певних умовах; кар'єрне зростання.

2. Уточнена класифікація працюючих на підприємстві жінок є складовою класифікації персоналу й передбачає використання додатково запропонованих ознак: включення до кадрового резерву, внутрішні стимули та власне бажання до посадового просування, лідерські якості, самоосвіта. Уточнена класифікація видів кар'єри працюючих жінок за запропонованими ознаками: інтенсивність кар'єрного зростання, наявність внутрішніх стимулів та спонукання ззовні, готовність до посадового просування, особистісний (соціальний) статус лежить в основі організації процесу кар'єрного просування з урахуванням гендерних особливостей. Визначено взаємозв'язок двох класифікацій: працюючих жінок та видів їх кар'єри, практичне застосування яких підвищить ефективність організації управлінської діяльності жінок-керівників.

3. Аналіз тенденцій використання трудових ресурсів в Україні та Харківській області показав неефективне використання жіночого ресурсу, зокрема, підприємствами промисловості, оскільки на фоні більшого рівня освіти жінок спостерігаються їх менші можливості щодо навчання, підвищення своєї кваліфікації у порівнянні з чоловіками, наслідком чого є менші можливості їх професійного, кар'єрного зростання й, відповідно, нижчий фактичний рівень оплати праці.

Проведений факторний аналіз результатів економічної діяльності 32 підприємств легкої промисловості та машинобудування за період з 2000 по 2006 рр. дав змогу стверджувати, що підґрунтям підвищення результатів економічної

діяльності повинно бути урахування гендерного аспекту, особливо при набутті керівниками нових професійних знань та їх використанні в управлінській діяльності.

4. Виявлено переважні чинники впливу на вибір стилю управління жінками-керівниками, якими є міжособистісні стосунки, соціальний статус керівника, характер виконуваних підрозділом завдань.

5. Розроблено методичний підхід до вибору стилів управління жінок-керівників у межах трьох класичних стилів: авторитарного, демократичного й ліберального, який має ситуативний характер і ґрунтується на трьох загальних складових: міжособистісних стосунках, соціальному статусі керівника, характері завдань колективу, та якісних ознаках прояву кожного із різновидів запропонованих фемінних стилів.

6. Запропоновано технологію організації управління кар'єрним зростанням керівників підрозділів промислового підприємства, що розкриває послідовність і сутність етапів процесу управління кар'єрою та відрізняється визначенням гендерних особливостей колективу та специфіки керівних посад; запровадженням загальних, спеціальних й індивідуальних програм підготовки й розвитку керівників; використанням розробленої системи показників оцінювання результатів кар'єрного просування. За запропонованою системою показників у роботі здійснено оцінку результатів кар'єрних процесів на чотирьох підприємствах легкої промисловості Харківського регіону.

7. Обґрунтовано і розроблено методичний підхід до організації оцінювання рівня відповідності професійно-ділових й особистісних якостей керівників (претендентів) підрозділів промислових підприємств вимогам посад. Підхід включає запропоновану послідовність етапів проведення оцінки та передбачає використання методів: ранжирування – для визначення набору якостей для певного рівня управління, парних порівнянь – для визначення значущості цих якостей для певної посади; а також запропонованих матриць, що враховують гендерні особливості – для визначення коефіцієнтів вагомості оцінки прояву якостей за кожною групою. Запропонований методичний підхід уможливорює обґрунтоване призначення керівника на посаду та визначення напрямів його розвитку.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у фахових виданнях

1. Яковенко К. В. Інвестування в трудові ресурси: проблеми та перспективи // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. Випуск 165. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. – С. 234-241.

2. Яковенко К. В. Класифікація фемінних стилів керівництва // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. Випуск 192: В 4 т. Том IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С. 1156-1162.

3. Яковенко К. В. Гендерний аспект стилів управління персоналом // Наукові праці Донецького національного технічного університету: Збірник наукових праць. Серія: економічна. Випуск 75. – Донецьк, ДонНТУ, 2004. – С. 169-175.

4. Ястремська О.М., Яковенко К. В. Гендерний аспект організації управління

кар'єрою // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. В 2 т. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк: ИЭП НАНУ, 2004. – С. 269-278.

5. Яковенко К. В. Жінка-керівник: чинники впливу на процес управління персоналом // Управління розвитком: Зб. наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2005. – № 2. – С. 90-93 (стаття опублікована за результатами Всеукраїнської наукової конференції “Проблеми гендерної політики в Україні”).

6. Ястремська О. М., Яковенко К. В. Методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу (службовців і керівників) // Управління розвитком: Зб. наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2005. – № 2 (спецвипуск). – С. 218-221 (стаття опублікована за результатами Всеукраїнської наукової конференції “Проблема особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження”).

7. Яковенко К. В. Види кар'єри // Коммунальное хозяйство городов: Збірник наукових праць. Серія: Экономические науки. Випуск 65. – К.: «Техніка», 2005. – С. 375-382.

8. Яковенко К. В. Проблеми організації управлінської діяльності жінок-керівників та напрями їх вирішення // Управління розвитком: Зб. наук. статей. – Х.: ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 171-174 (стаття опублікована за результатами Міжнародної науково-практичної конференції “Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації”).

9. Яковенко К. В. Особливості організації управлінської діяльності жінок-керівників промислових підприємств // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 1. – С. 86-89.

10. Яковенко Е. В. Составляющие и признаки выбора стиля управления женщин-руководителей промышленных предприятий // Бизнес-информ. – 2007. – № 8. – С. 179-183.

Публікації в інших виданнях

11. Яковенко К. В. Проблеми підготовки жінок-менеджерів та керівників // Матеріали 3-ї Міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління” (4-9 листопада 2002 р.). – Харків: Українська Асоціація “Жінки в науці та освіті”, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, 2002. – С. 299-300.

12. Яковенко К. В. Проблеми організації управління персоналом крупних підприємницьких структур // Продовжуваний збірник наукових праць. Підприємництво: проблеми становлення та функціонування (На основі матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції “Підприємництво в умовах поживлення економіки України”, 15-16 листопада, Житомир, 2002 року). – Житомир: Редакційно-видавничий відділ ІІСТ, 2002. – № 2. – С. 40-143.

13. Яковенко К. В. Урахування гендерних аспектів в інвестуванні трудових ресурсів // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Проблеми формування та реалізації інвестиційної стратегії господарюючого суб'єкта”

(12-13 грудня 2002 р.). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2002. – С. 89-90.

14. Яковенко К. В. Організаційні особливості роботи з жінками на підприємстві // Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 11-13 грудня 2003 р.). – К.: ПЦ “Фоліант”, 2003. – С. 48-50.

15. Яковенко К. В. Основні складові визначення фемінних стилів // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції “Економіка підприємства: проблеми теорії та практики” (23 березня 2004 р.). – Том II. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – С. 96-97.

16. Яковенко К. В. Особливості кар’єрного зростання персоналу підприємства // Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих вчених і студентів “Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери” (22-23 квітня 2004 р.). – Донецьк: Донецький національний технічний університет, 2004. – С. 295-296.

17. Ястремська О. М., Яковенко К. В. Гендерний аспект принципів управління персоналом // Феномен гендеру: соціокультурні виміри: Збірник матеріалів наук.-практ. конф. (28-29 жовтня 2004 р., м. Алчевськ). – Алчевськ: ДонДТУ, 2004. – С. 122-126.

АНОТАЦІЯ

Яковенко К. В. Організація управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2008.

Дисертація присвячена вирішенню питань організації управлінської діяльності жінки-керівника на промисловому підприємстві. У роботі досліджено теоретичні положення сутності та організації управлінської діяльності на промисловому підприємстві, уточнено принципи управління персоналом, що враховують гендерний аспект. Уточнено класифікацію працюючих на підприємстві жінок та видів їх кар’єри, визначено взаємозв’язок між ними. Проаналізовано тенденції використання трудових ресурсів в Україні і Харківській області, результати економічної діяльності підприємств легкої промисловості та машинобудування з урахуванням гендерного аспекту та чинники впливу на вибір стилю управління жінки-керівника. Розроблено методичний підхід до вибору стилів управління жінок-керівників на підприємстві. Запропоновано технологію організації управління кар’єрою, а також систему показників оцінки результатів процесу кар’єрного зростання з урахуванням гендерного аспекту. Розроблено методичний підхід до організації оцінювання рівня відповідності професійно-ділових та особистісних якостей керівників (претендентів) підрозділів вимогам посад з урахуванням гендерного аспекту.

Ключові слова: організація управлінської діяльності, жінка-керівник,

економічна діяльність підприємств, стилі управління, управління кар'єрою, професійно-ділові й особистісні якості керівника, гендерний аспект.

АННОТАЦІЯ

Яковенко Е.В. Организация управленческой деятельности женщины-руководителя на промышленном предприятии. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности) – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2008.

Диссертация посвящена решению вопросов организации управленческой деятельности женщины-руководителя на промышленном предприятии. Для этого в работе исследовано теоретические положения сущности и организации управленческой деятельности, которая предусматривает осуществление последовательности действий во времени и пространстве для реализации функций управления. Усовершенствовано принципы управления персоналом с учетом гендерного аспекта путем выделения среди общих гендерного, в качестве конкретизации которого выступают специальные. Уточнено классификацию работающих женщин по дополнительным теоретически обоснованным и практически значимым признакам. Уточненная классификация видов карьеры работающих женщин базируется на следующих дополнительных признаках: интенсивность карьерного роста, наличие внутренних стимулов и побуждения извне, готовность к должностному продвижению, личностный (социальный) статус. Определена взаимосвязь между классификациями: работающих женщин и видов их карьеры.

Проанализированы тенденции использования трудовых ресурсов в Украине и Харьковской области. Проведен факторный анализ результатов экономической деятельности предприятий легкой промышленности и машиностроения за период 2000 – 2006 гг., который подтвердил существование их связи с особенностями гендерного состава работников предприятий.

Выделены основные факторы влияния на выбор стиля управления женщины-руководителя. Предложенный методический подход к выбору стилей управления женщин-руководителей основан на учете трех общих составляющих: межличностные отношения в процессе работы (рациональные, эмоциональные), социальный статус руководителя, характер (специфика) задач коллектива (важные, менее важные), предусматривает построение трехмерной матрицы феминных видов классических стилей управления: авторитарного, демократического и либерального. Выделены основные признаки (характеристики проявления) каждой составляющей стилей управления женщин-руководителей.

Предложенная технология организации управления карьерным ростом руководителей подразделений промышленного предприятия учитывает гендерный аспект и предусматривает: раскрытие последовательности этапов процесса управления карьерой, их сущности; реализация данных этапов предусматривает:

определение гендерных особенностей коллектива и специфики руководящих должностей; внедрение общих, специальных и индивидуальных программ подготовки и развития руководителей; внедрение разработанной системы показателей оценивания результатов карьерного продвижения.

Разработан методический подход к организации оценивания уровня соответствия качеств руководителей (претендентов) подразделений требованиям должностей по двум группам: профессионально-деловые и личностные с учетом их значимости на основе учета гендерного аспекта.

Ключевые слова: организация управленческой деятельности, женщина-руководитель, экономическая деятельность предприятий, стили управления, управление карьерой, профессионально-деловые и личностные качества руководителя, гендерный аспект.

SUMMARY

Yakovenko K. V. A female-director's management activity arrangement at an industrial enterprise. – Manuscript.

Dissertation for acquisition of candidate of economic sciences scientific degree on specialty: 08.00.04 – economics and enterprise management (according to kind of economic activities). – Kharkiv national economic university, Kharkiv, 2008.

The dissertation is devoted to problems of industrial enterprise management arrangements specified to its female-director. Theoretic regulations of background and organization of management activity on industrial enterprise are researched in the work. The gender specified management principle is detailed. Enterprise female-officials classification regarding to their career types is specified and their interrelations are revealed. Labor resources utilization trends in the Kharkiv region and the whole Ukraine are analyzed. Also, the results of light-industry and heavy-engineering enterprises economic activity are investigated regarding to gender aspect and besides, causes which impact on management-style factors of female-director are revealed. Methodical approach regarding to enterprise female-director's management-style choosing is developed. Arrangement technology of the career management and the set of indicators for career rate estimation are proposed accounting for gender aspect. Methodical approach is developed regarding to arrangement the correspondence level estimation of business-professional and personal qualities of departments potential directors to requirements for officials with gender aspect accounting.

Key words: management activity arrangement, female-director, economic activity of enterprises, management styles, career management, business-professional and personal qualities of manager, gender aspect.

ЯКОВЕНКО КАТЕРИНА ВІТАЛІЇВНА

**ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА
НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 15.01.2008 р. Формат 60×90/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Обсяг 0,9 ум.-друк. арк.
Наклад 100 прим. Зам. № ____.

Надруковано міні-друкарні ТОВ «Рейтинг»
61002, Україна, м. Харків, вул. Сумська, 37
тел. (057) 700-53-51, 714-34-26