

УДК 37.005

DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2020/6-1/3>

О. Кравченко, д-р пед. наук, проф.
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Україна
ORCID iD 0000-0002-9732-6546

ГЕНДЕРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАКЛАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Розкрито гендерну специфіку (подібності та відмінності) в управлінській діяльності чоловіків-керівників та жінок-керівниць закладів соціальної сфери, обґрунтовано доцільність урахування цієї специфіки на практиці. Застосовано кілька методів, зокрема метод анкетування керівників закладів соціальної сфери. Використано порівняльний підхід для виявлення подібностей і відмінностей у керівників закладів соціальної сфери за ознакою статі. Визначено набір лідерських якостей для керівника цієї галузі з погляду менеджерів із багаторічним досвідом. За досвідом учасників дослідження напрацьовано низку рекомендацій для чинних і потенційних менеджерів, що прагнуть до формальної лідерської позиції задля підвищення ефективності соціального захисту вразливих категорій населення.

Ключові слова: соціальна робота, керівник, гендерний менеджмент, соціальні послуги.

Постановка проблеми. Європейський вектор розвитку України як демократичної держави особливо гостро ставить на порядок денний дотримання і впровадження міжнародних нормативних документів, зокрема розроблених ООН. Одним із таких є "Глобальні цілі сталого розвитку-2030", які були затверджені у 2015 році на Саміті ООН з питань сталого розвитку. 15 вересня 2017 року Уряд України представив Національну доповідь "Цілі сталого розвитку: Україна", у якій наведені результати адаптації 17 глобальних цілей з урахуванням специфіки національного розвитку.

Особливою уваги заслуговує ціль за номером 5 – "Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат". Серед усього спектра завдань і заходів до реалізації на національному рівні варто виокремити питання щодо забезпечення всебічної реальної участі жінок і однакових для них можливостей для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті (*Цілі сталого розвитку 2016-2030*). Це розширює можливості для жінок брати активну участь у прийнятті управлінських рішень у тій чи іншій сфері суспільного життя. Разом з тим у суспільній думці міцно вкоренився стереотип стосовно того, що жіночність несумісна із професійним успіхом. До того ж жіноча зайнятість у побуті та доглядом за дітьми є більшою удвічі чи утричі порівняно з чоловіками, що обмежує можливість їхнього професійного розвитку та побудови кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати досліджень німецьких учених у 70-ті рр. XX ст. установили, що хоч подвійна зайнятість обтяжлива для жінки, однак виконання обов'язків на будь-якій посаді розвивало різні грані її "Я", допомагало бачити себе особистістю, упевненою у своїх можливостях, незакомплексованою, компетентною у спілкуванні з оточуючими, у тому числі з чоловіком, сильною в обстоюванні власних дітей, внутрішньо вільною від забобон і пересудів [1]. З огляду на це актуалізуються дослідження з проблем гендерного менеджменту. Зокрема, увага зарубіжних учених зосереджена на питанні жіночого лідерства у вищій школі [2] із приводу двох ключових питань: 1) які загальні переживання й особливості жінок на керівних посадах у регіональному університеті; 2) які рекомендації мають керівники з досвідом для лідерів початкового рівня.

Проведений аналіз наукових праць дозволив установити, що в зарубіжній науковій думці фактично відсутні напрацювання з питання жіночого та чоловічого лідерства у закладах соціальної сфери.

У дослідженні К. Дубич сформульовано теоретико-методологічне обґрунтування механізмів державного управління системою надання соціальних послуг в Україні [3]. Праці І. Албул присвячені висвітленню специфіки

управління соціальною роботою загалом і теоретичних підходів щодо лідерства в ній [4]. Науковці Г. Васянович, О. Будник висвітили проблему методологічного забезпечення формування лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери й обґрунтували економічні, політичні та духовні причини посилення уваги до необхідності її розв'язання [5]. Разом із тим узагальнюючої праці з питань визначення гендерної специфіки управління в соціальній сфері немає.

Мета статті – розкрити гендерну специфіку (виявити подібності та відмінності) в управлінській діяльності чоловіків-керівників та жінок-керівниць закладів соціальної сфери, обґрунтувати доцільність урахування цієї специфіки на практиці.

Виклад матеріалів дослідження. Менеджмент соціальної роботи – це система наукових знань і управлінської практики, що забезпечує виконання відповідних соціальних завдань засобами адекватної організаційної структури закладів соціальної сфери. Специфіка менеджменту соціальної роботи походить від головного призначення соціальних служб – надання допомоги людям для виходу зі складної життєвої ситуації. Тому менеджмент соціальної роботи визначається низкою чинників, зокрема: ідеологією та філософією соціальної роботи, які мають вагомий вплив на місію та цілі соціальних служб; цілями соціальної політики та завданнями, висуnutими в нормативно-правових документах органів державної влади та місцевого самоврядування; особливостями статусу, формами власності соціальної служби, їхніми спеціалізаціями та взаємозв'язками; функціями та професійними ролями соціальних працівників; особливостями взаємодії між соціальними працівниками та соціальною службою загалом; становищем клієнтів соціальної роботи як адресатів впливу і формами взаємодії між ними та соціальними працівниками [6].

Ще однією важливою характеристикою менеджменту соціальної роботи є гендерна складова, яка виявляється у стилі керівництва, відносинах із підлеглими, формуванні політики діяльності закладу соціальної сфери, що безпосередньо позначається на процесі надання соціальних послуг. У цьому сенсі актуалізується доцільність теоретичного вивчення та розробки практичних рекомендацій щодо врахування гендерних особливостей у управлінні закладами соціальної сфери.

Актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства зумовлена існуючими протиріччями між наявними уявленнями про моделі лідерської поведінки чоловіків і жінок та існуючими запитами щодо поведінки лідерів-жінок і лідерів-чоловіків [7].

Дослідження, присвячені питанням гендерного менеджменту, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з погляду ефективності

керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки [8]. З науково-практичного погляду потребують з'ясування відмінності у стилі керівництва чоловіків і жінок із врахуванням специфіки соціальної роботи як сфери професійної допомоги людям, які опинилися у складних життєвих обставинах.

У сфері надання соціальних послуг управління є ефективним рушійним ресурсом соціально-психологічного спрямування, який водночас має стимулюючий ефект для колективу та організації в досягненні поставлених завдань, а розв'язання проблем окремої людини, сім'ї, тих чи інших категорій громадян має соціальний ефект для громади. Тому очевидним є взаємозв'язок менеджменту соціальної роботи із соціальним благополуччям людини, громади, держави загалом.

Спробуємо проаналізувати соціально-психологічні характеристики чоловіків і жінок на керівних посадах, спростувати гендерні стереотипи такої діяльності та простежити особливості гендерного менеджменту в соціальній сфері.

Узагальнимо підходи вчених до соціально-психологічних характеристик управлінців за гендерними ознаками. Чоловікам-лідерам більше притаманні самовпевненість, рішучість, агресивність, відповідальність. Жінкам також можуть бути притаманні ці риси, проте вони схильні до встановлення більш доброзичливих стосунків із підлеглими. У гендерних дослідженнях лідерства було виявлено, що залежно від різних сфер діяльності лідерські якості чоловіків і жінок виявляються по-різному. Жінки-керівники більш емпатійні, товариські, адаптивні, менш агресивні. Жінки-лідери мають низку необхідних лідеру якостей: компетентність, демонстративність, працездатність, інтернальність, творче нестандартне бачення, самодостатність. Жінки напористі, незалежні, часто виступають у ролі емоційного лідера, орієнтуються на міжособистісні стосунки, домінують у малих групах, більш відкриті, емоційні, краще взаємодіють із персоналом [9].

Жінки-менеджери конкурують із чоловіками-менеджерами завдяки реалізації таких рис і якостей, як: високий освітній потенціал (за рівнем освіти жінки лідирують у сфері як вищої, так і середньої професійної освіти); схильність жінок до виховного процесу дозволяє актуалізувати потенціал тих працівників, які, на перший погляд, не можуть бути ефективними; "жіноча інтуїція" (у поєднанні зі схильністю до перевірки інформації через різні джерела дозволяє вибрати з великої кількості рішень найбільш слушне); масштабність мислення, тобто здатність керівників-жінок думати одночасно про декілька справ і складати плани на майбутнє; велика організованість, цілеспрямованість і послідовність; комунікабельність (жінки-менеджери краще використовують можливість зворотного зв'язку, їм властива довірча поведінка, вони скоріше пристосовуються до зміни умов); здатність доводити початі справи до кінця, працелюбність; керівники-жінки краще орієнтовані на користувачів продукції свого бізнесу, на новий продукт, якого потребує ринок; керівники-жінки за своєю суттю більш законслухняні, що дозволяє встановлювати конструктивні відносини з органами влади; "смак" до дрібниць, уміння "дружити" з цифрами (ці якості допомагають керівникам-жінкам краще сприймати й аналізувати деталі); керівники-жінки відрізняються більшою демократичністю і готовністю до співпраці при вмілому делегуванні повноважень і відмові від дріб'язкової опіки підлеглих.

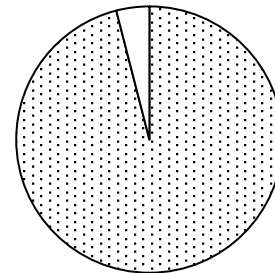
Чоловікам-керівникам більше властиві об'єктивність, довіра до колег, упевненість у собі, комунікативна врівноваженість, вимогливість до підлеглих. У них, як і у жінок, стрижневими комунікативними складовими є

здатність до соціальної взаємодії, уміння відмовитись від стереотипів, бути самим собою [10].

Поряд із цим важливою характеристикою жіночого лідерства є інтуїція. У цьому контексті не можна заперечити силу жіночої інтуїції, адже жінки уважніші до емоційних аспектів міжособистісних стосунків і свого внутрішнього світу, мають загострене відчуття гармонії та передбачення небезпеки в тому чи іншому прийняттю рішення. У більшості випадків жінки "прислуховуються" до власних інтуїтивних прогностичних "знаків", і зазвичай ці рішення позитивно впливають на загальний результат.

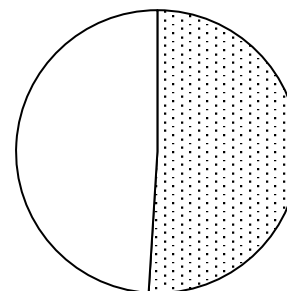
Ураховуючи вищезазначене, незалежно від статевої приналежності менеджери закладу соціальної сфери мають бути властиві такі індивідуальні якості, як гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра і справедливості, власна гідність і повага до гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти клієнта і допомогти йому, щирість, соціальна адаптованість. Водночас важливими є вміння із самоменеджменту, що стосуються вдосконалення вмінь самоконтролю, самокритичності, самооцінки власних вчинків, а також стресовитривалості. Такі якості допомагають уникнути професійних стресів і здійснювати самоменеджмент, який передбачає послідовне й цілеспрямоване використання ефективних методів і технологій самореалізації та саморозвитку творчого потенціалу [11].

Щодо розподілу у відсотковому співвідношенні керівників закладів соціальної сфери за гендерною ознакою, нами здійснено аналіз на прикладі Черкаської області. Зокрема, до уваги було взято мережу управлінців праці та соціального захисту населення, центрів соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді. Аналіз проводився завдяки розміщеним відомостям про керівників на офіційних сайтах цих організацій. Отже, на рис. 1.1 представлені результати гендерного аналізу керівного складу ЦССДСМ, на рис. 1.2. – УПСЗН.



□ жінки-керівники
□ чоловіки-керівники

Рис. 1.1. Керівний склад за гендерною ознакою центрів соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді Черкаської області



□ жінки-керівники
□ чоловіки-керівники

Рис. 1.2. Керівний склад за гендерною ознакою управлінців праці та соціального захисту населення Черкаської області

Ці матеріали засвідчують, що в керівному складі закладів соціальної сфери Черкаської області в кількісному співвідношенні переважають жінки.

З метою дослідження, чим для жінок і чоловіків є кар'єра, виявлення чинників впливу на шляху до керівних посад і тих, що сприяють мотивації в управлінській діяльності, особливостей менеджменту в соціальній сфері за гендерною ознакою, умов актуалізації лідерського потенціалу, впливу жінки або чоловіка на діяльність організації було проведено анкетування керівників закладів у цій галузі. Вибірку для анкетування становила однакова кількість – 10 чоловіків та 10 жінок. До участі в опитуванні були запрошені керівники управлінь праці та соціального захисту населення, центрів соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді, молодіжних центрів, служб у справах захисту дітей, служб у справах сім'ї та молоді, недержавних соціальних служб тощо. Для *аналізу даних* застосовувався *порівняльний підхід* для виявлення подібностей і відмінностей у керівників закладів соціальної сфери за ознакою статі, а також визначення набору лідерських якостей для керівника цієї галузі з погляду менеджерів із багаторічним досвідом.

Щодо розподілу учасників *за місцем народження*, то серед чоловіків і жінок близько 40 % – вихідці із сільської місцевості, а 60 % – із міської.

Окрім цього, 83 % опитуваних зазначили, що в дитинстві мали *хороші стосунки з батьками*, лише у відповідях чоловіків (17 %) зазначено, що хороші стосунки були з одним із батьків, а з іншим – ні (зазвичай хороші стосунки в більшості чоловіків були з матір'ю). Майже 70 % респондентів обох статей відповіли, що *батьки відіграли важливу роль у професійному становленні*. Чоловіки однозначно (100 %) відповіли, що мали *щасливе дитинство*, зростали в любові й турботі; серед жінок цей показник менший – 85 %.

У керівників обох статей у 30 % відповідей було зазначено, що *батьки обіймали керівні посади*.

Щодо *участі в учнівському самоврядуванні чи громадських об'єднаннях* за роки навчання, то серед жінок цей показник вищий – 70 %, а серед чоловіків – відповідно 50 %. Це свідчить про те, що дівчата більше схильні до ініціативності та мають потребу її реалізувати, схильні до громадської діяльності.

У всіх відповідях як чоловіків-керівників, так і жінок-керівників було зазначено, що *керівні посади було запропоновано*, лише у третині було стрімке бажання до керівництва.

Серед *пріоритетів, чому не відмовилися від керівної посади*, чоловіки-управлінці зазначали: можливість дієвіше надавати соціальну підтримку вразливим категоріям населення на всіх рівнях – від державного до місцевого; задоволення успіху колективу; цікаво спробувати щось нове. Серед жінок зазначені такі відповіді: риси характеру; особистісний потенціал; бажання самоствердження; можливість побудови подальшої кар'єри; прагнення до саморозвитку; бажання все змінити; попередній досвід дозволяв; вища заробітна плата; можливість самостійно приймати рішення та визначати пріоритети, а також одна із відповідей – "не змогла відмовити керівнику".

У жінок причин не відмовитися від керівної посади набагато більше і вони різнопланові – від вищої заробітної платні до небажання відмовити керівнику. Однозначним є те, що в жінок серед причин отримати керівну посаду – прагнення до самоствердження із одночасним саморозвитком.

На думку чоловіків, їхній успіх був досягнутий за рахунок таких факторів: досвід; глибоке знання законодавчої бази; досвід депутатської діяльності; блискуче проходження співбесіди; наполегливість і самопожертва

заради результатів; підтримка колективу. На думку жінок, це такі якості: повага до людей; уміння вести людей за собою; організаторські здібності; працьовитість; цілеспрямованість; гнучкість (неконфліктність); терплячість; дисциплінованість; уміння спілкуватись із людьми; людяність; наявність досвідчених наставників; самоосвіта та саморозвиток.

У чоловіків відповіді більш стверджувальні – їхній досвід, глибокі знання, визнання колективу, тоді як жінки зазначають постійний саморозвиток і самоосвіту, а також комунікативні та особистісні риси.

Для всіх важливі *нагороди*, адже вони стимулюють до подальшої роботи, а особливо важливим є визнання роботи.

За ознакою статі жодних дискримінаційних практик не зазначала жодна група респондентів. У роботі з підлеглими 100 % чоловіків та 70 % жінок зазначили, що немає різниці, з ким працювати – чоловіком чи жінкою, головне – це взаємоповага, відповідність наявних компетентностей до поставленої задачі, професіоналізм, а не стать. Проте 30 % жінок-керівниць указали, що їм легше працювати з жінками.

Різняться думки і переконання з приводу *труднощів в управлінні підлеглими-жінками та підлеглими-чоловіками*.

На думку чоловіків-керівників, жінкам притаманні часті коливання емоційного стану, а також у більшості випадків особистісні та сімейні проблеми вони ставлять вище професійних і громадських. Труднощі в управлінській діяльності стосовно підлеглих-чоловіків полягають у неорядності та безвідповідальності, користоловстві, схильності розв'язувати власні проблеми за рахунок інших.

На думку жінок-керівників, співробітникам жіночої статі властиві надмірна емоційність, завантаженість домашніми справами, а також схильність до сторонніх розмов. Чоловікам притаманні надмірна амбіційність, що призводить до протилежних поглядів і несумлінного виконання своїх службових обов'язків, потреба в переконаннях і шкідливі звички.

У табл. 1 наведено результати порівняльного аналізу якостей жінки-лідера та чоловіка-лідера на думку лідерів-чоловіків, у табл. 2 – на думку лідерів-жінок.

Мотиваторами для досягнення подальших успіхів у чоловіків є внутрішній потенціал лідерства та прагнення завершити почате діло, щоб побачити його результати; відчуття впливу, визнання оточуючими їхньої діяльності, бажання змінити місто/громаду/країну на краще; для жінок – задоволення від успіху, розвиток себе і людей навколо, забезпечення мешканців громади необхідними соціальними послугами, виправдання сподівань, бажання зробити ще краще.

Серед особистісних рис, які допомагають в управлінні, на думку чоловіків, вагомими є досвід, знання, відповідальність, чесність, уміння співпрацювати з людьми, принциповість, орієнтація на результат, бажання вчитись, відсутність шкідливих звичок, авторитет, справедливість тощо; на думку жінок – повага до кожної людини, підтримка кожного, співчуття, уміння бачити позитивне в кожному та хвалити, давати людям можливість відчувати свою значущість, знання, наполегливість, харизма, ораторство, терпіння, доброта, емпатійність, упевненість тощо.

Близько 80 % респондентів-чоловіків зазначили, що вважають себе управлінцями, лише 20 % – лідерами. У жінок результат зворотно пропорційний – 80 % вважають себе лідерами, а решта 20 % – лише управлінцями. Можливо, це пов'язано із прагненням до самоствердження, з більшою наполегливістю жінок у професійних обов'язках, уважним ставленням до кожного члена колективу, що дозволяє отримати зворотний зв'язок в управлінській діяльності.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз якостей лідерів за ознаками статі, зроблений чоловіками-керівниками

Чоловік-лідер	Жінка-лідер
Відповідальний	Відповідальна
Упевнений у собі	Упевнена в собі
Сильний	Сильна
Чіткий	-
Поміrkований	Енергійна
Принциповий	Непринципова
Вольовий	Вольова
Комунікабельний	Комунікабельна і тактовна
Жорсткий	Співчуваюча
Розсудливий і практичний	Стратегічна
Думає стратегічно і тактично	Думає тільки для себе
Не поступається своєю гідністю та честю	Поступається своєю гідністю та честю
Розв'язує громадські питання для досягнення цілі сам або з командою однодумців	Розв'язує свої особисті питання для досягнення цілі сама, прагне підтримки від чоловіків

Таблиця 2

Порівняльний аналіз якостей лідерів за ознаками статі, зроблений жінками-керівниками

Чоловік-лідер	Жінка-лідер
Активний	Активна (енергійна)
Надійний	Відповідальна
Розсудливий	Ініціативна
Комунікабельний	Комунікабельна
Рішучий	Емпатійна
Цілеспрямований	Цілеспрямована
Освічений	Освічена
Сильний	Сильна
Розумний	Мудра
Упевнений	Упевнена
Покладається на підлеглих	Переймається колективом, який очолює

70 % опитаних обох статей досягли балансу у професійному та сімейному житті. 100 % чоловіків вважають, що у їхній організації переважає демократичний стиль управління, а серед жінок цей показник становить лише 80 %. Решта (20 %) вважають стиль авторитарним.

Вивчення досвіду учасників цього дослідження дало змогу напрацювати низку рекомендацій для чинних і потенційних менеджерів, що прагнуть до формальної лідерської позиції задля підвищення ефективності функціонування організації у реалізації загальної мети – соціального захисту вразливих категорій населення.

Важливо працювати над розробкою власної програми кар'єрного розвитку, що передбачає постійну активність у умовах існуючого стану управлінської діяльності, прагнення до більших досягнень, постійний саморозвиток, пошук тих сфер для розвитку, які є стимулюючими. Друга рекомендація стосується планування на майбутнє, того стратегічного плану розвитку організації чи установи, у якому кожне досягнення необхідно розглядати як перспективу для постійного вдосконалення і просування. Наступна рекомендація стосується наполегливості та стійкості як самозахисту під час невдач, несприятливих і критичних умов для діяльності. Важливо боротися з негативними стереотипами та дискримінацією за ознакою статі, у цьому сенсі важливо, щоб жінки мали можливість продемонструвати наслідки своїх зусиль, тоді показник успіху свідчатиме про їхню спроможність. Інша рекомендація полягає у важливості особистої підтримки, що реалізується за допомогою таких механізмів, як наставництво, сильні жіночі приклади, тренування визначними керівниками.

Висновок. Отже, важливою характеристикою менеджменту соціальної роботи є гендерна складова, яка виявляється у стилі керівництва, відносинах із підлеглими, формуванні політики діяльності закладу соціальної сфери, що безпосередньо позначається на процесі надання соціальних послуг. Загалом кардинальних відмінностей між чоловіками та жінками з погляду

ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки.

Перспективи подальших досліджень. Залишаються невирішеними питання формування особистості керівника-чоловіка та керівника-жінки у соціальній сфері, умов актуалізації їхнього лідерського потенціалу, впливу чоловіка або жінки на діяльність організації, мотивів поведінки, ставлення до себе, проблем і труднощів, що виникають на шляху до управлінської посади та після її досягнення.

Список використаних джерел

1. Ayman R. Leadership. Why Gender and Culture Matter / Roya Ayman, Karen Korabik // American Psychologist. – 2010, April. – Vol. 65. – № 3. – P. 157–170.
2. Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university / Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan et al. // Gender and Education. – 2016. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>
3. Албул І. В. Лідерство у соціальній роботі: гендерний аспект / І. В. Албул // Соціальна освіта та соціальна робота. – 2018. – № 1. – С. 52–57.
4. Бендас Т. В. Психологія лідерства : учеб. и практ. для академ. Бакалавриата. – 2-е изд., испр. и доп. / Т. В. Бендас. – М. : Изд-во "Юрайт", 2018. – 450 с.
5. Весельська А. Гендерний аналіз лідерства: теоретичний аналіз / А. Весельська // Наука і освіта. – 2014. – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua.
6. Васянович Г. П. Методологічні засади формування лідерських якостей майбутнього соціального працівника / Г. Васянович, О. Будник // Лідер. Еліта. Суспільство. – 2018. – № 1. – С. 60–69.
7. Дубич К. Реформи соціальних послуг в Україні: сучасний стан і проблеми впровадження / К. Дубич // Вісник Національної академії управління при Президентіві України. – 2013. – № 1. – С. 211–218.
8. Ильин В. А. Психология лидерства : учеб. для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. – М. : Изд-во "Юрайт", 2015. – 311 с.
9. Кікінежді О. Гендерна ідентичність в онтогенезі особистості : монографія / О. Кікінежді. – Тернопіль : Навч. книга-Богдан, 2011.
10. Лескова Л. Ф. Характерні риси та особливості жіночого менеджменту / Л. Ф. Лескова // Вісн. Львів. ун-ту. Серія соціологічна. – 2014. – Вип. 8. – С. 90–96.
11. Лукашевич М. П. Соціальна робота (теорія і практика) : підручник. – 2-ге вид. / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. – К. : Каравела, 2017. – 368 с.
12. Обозов Н. Н. Женщина + мужчина = ?! / Н. Н. Обозов. – Санкт-Петербург : Облик, 2000. – 111 с.
13. Семигіна Т. В. Менеджмент соціальної роботи / Т. В. Семигіна // Енциклопедія для фахівців соціальної роботи. – 2-ге вид. / за заг. ред. І. Д. Звереві. – К. ; Сімферополь : Універсум, 2013. – С. 146–148

14. Цілі сталого розвитку 2016-2030. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitit/14-staloho-rozvytku>

References

1. Ayman R. Liderstvo. Pochemu gender i kul'tura imeyut znacheniye. *Amerikanskiy psikholog*. 2010, aprel'. T. 65. – № 3. S. 157–170.
2. Stat' liderom v vysshem obrazovanii: issledovaniya regional'nogo universiteta / Petrea Redmond, Khanna Gutke, Linda Galligan i dr. *Gender i obrazovaniye*. 2016. Rezhim dostupu: <http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>
3. Albul I. V. Liderstvo u sotsialnykh roboti: hendernyy aspekt. *Sotsialna osvita ta sotsialna robota*. 2018. № 1. S. 52–57.
4. Bendas T. V. Psykholohyya lyderstva : ucheb. y prakt. dlya akadem. Bakalavryata. 2-e yzd., yspr. y dop. M. : Yzd-vo "Yurayt", 2018. 450 s.
5. Veselska A. Hendernyy analiz liderstva: teoretychnyy analiz. *Nauka i osvita*. 2014. Rezhym dostupu : rbs-nbuv.gov.ua.
6. Vasyanovych H. P. Metodolohichni zasady formuvannya liderskykh yakostey maybutnoho sotsialnoho pratsivnyka. *Lider. Elita. Suspilstvo*. 2018. № 1. S. 60–69.

7. Dubych K. Reformy sotsialnykh posluh v Ukrayini: suchasnyy stan i problemy vprovadzhennya. *Visnyk Natsionalnoyi akademiyi upravlinnya pry Prezydentovi Ukrayiny*. 2013. № 1. S. 211–218.

8. Ylyn V. A. Psykholohyya lyderstva : ucheb. dlya bakalavryata y mahystratury. M. : Yzd-vo "Yurayt". 2015. 311 s.
9. Kikinezhdi O. Genderna identychnist v ontogenezi osobystosti : monohrafiya. Ternopil : Navch. knyha-Bohdan. 2011. 261 s.
10. Lyeskova L. F. Kharakterni rysy ta osoblyvosti zhinochoho menedzhmentu. *Visn. Lviv. un-tu. Seriya sotsiolohichna*. 2014. Vyp. 8. S. 90–96.
11. Lukashevych M. P. Sotsialna robota (teoriya i praktyka) : pidruchnyk. – 2-he vyd. / M. P. Lukashevych, T. V. Semyhina. K. : Karavela. 2017. 368 s.
12. Obozov N. N. Zhenshchyna + muzhchyna = ?! Sankt-Peterburh : Oblyk. 2000. 111 s.
13. Semyhina T. V. Menedzhment sotsialnoyi roboty. Entsyklopediya dlya fakhivtsiv sotsialnoyi roboty. 2-he vyd. / za zah. red. I. D. Zvyeryevoyi. K. ; Simferopol : Universu. 2013. S. 146–148
14. Tsili staloho rozvytku 2016-2030. Rezhym dostupu : <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholitit/14-staloho-rozvytku>

Надійшла до редколегії 14.02.2020

Рецензовано 28.02.2020

O. Kravchenko, Dr. of Pedagogy, Prof.,
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Ukraine
ORCID iD 0000-0002-9732-6546

GENDER MANAGEMENT IN SOCIAL SPHERE INSTITUTIONS: CONDITION AND PROSPECTS

The article deals with gender specificity (similarities and differences) in the management activity of men-leaders and women-leaders of social sphere institutions. The practicability of taking into account this specificity in practice has been substantiated. Several methods have been used in the study, in particular, the method of questioning the heads of social institutions. In order to analyze the data, a comparative approach has been used to identify the similarities and differences in the managers of social institutions on the basis of gender, as well as to determine the set of leadership qualities for the head of this sphere according to current managers' opinion with many years of experience. Studying the experience of the participants in this study provided a number of recommendations for current and potential managers who are in search of formal leadership in order to increase the effectiveness of social protection of vulnerable population. It is important to work on your own career development program, which implies constant activity in the current state of management, pursuit of greater achievements, constant self-development, search for those areas of development that are stimulating. The second recommendation refers to planning for the future - that is a strategic plan for the development of the organization or institution you manage. It is important to consider each achievement as a prospect for continuous improvement and advancement. The next recommendation addresses persistence and resilience as a self-defense against the risk of failure, adverse and critical conditions for activity. It is important to fight against negative stereotypes and gender-based discrimination. In this respect it is important for women to be able to demonstrate the consequences of their efforts, so that the success rate will testify to their ability and skills. The following recommendation is about the importance of personal support through mechanisms such as mentoring, strong female examples, and training by outstanding leaders.

Keywords: social work, manager, gender management, social services.

O. Кравченко, д-р пед. наук, проф.
Уманский государственный педагогический университет имени Павла Тычины, Украина
ORCID iD 0000-0002-9732-6546

ГЕНДЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Освещена гендерная специфика (сходства и различия) в управленческой деятельности мужчин-руководителей и женщин-руководительниц учреждений социальной сферы, обоснована целесообразность учета этой специфики на практике. Применено несколько методов, в частности метод анкетирования руководителей учреждений социальной сферы. Использован сравнительный подход для выявления сходств и различий у руководителей учреждений социальной сферы по признаку пола. Определен набор лидерских качеств для руководителя этой отрасли с точки зрения менеджеров с многолетним опытом. По опыту участников исследования наработан ряд рекомендаций для действующих и потенциальных менеджеров, стремящихся к формальной лидерской позиции для повышения эффективности социальной защиты уязвимых категорий населения.

Ключевые слова: социальная работа, руководитель, гендерный менеджмент, социальные услуги.