МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СОЦІОЛОГІЇ

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ЛІДЕРСЬКОГО ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 07-211М групи
Спеціальності 231 Соціальна робота
Освітньо-професійної програми «Соціальна робота»
Яна РЮМІНА

Керівник: Тетяна ЧЕРКАШИНА, доцентка

Рецензент: Наталія ТАВРОВЕЦЬКА, доцентка

Херсон - 2020

ЗМІСТ

ВСТУП……3

РОЗДІЛ 1. Жінка-керівник як активний суб'єкт суспільних відносин……...9

1.1.«Жінка-керівник» як соціальна група……....9

1.2.Особливості жіночого менеджменту……11

1.3.Соціально-психологічні аспекти сприйняття колективом жінки-керівника……..……17

РОЗДІЛ 2. Соціальна підтримка жінок у різних сферах реалізації їх лідерського та підприємницького потенціалу.....21

2.1.Гендерна асиметричність реалізації лідерських здібностей……...21

2.2. Підтримка жіночого лідерства та бізнес-вумен ….……26

2.3.Залученість жінок в українську політику…….……31

2.4. Забезпечення ґендерної рівності в управлінні освітою……..……36

РОЗДІЛ 3. Дослідження готовності херсонських жінок до підприємницької діяльності……..41

3.1. Результати анкетного опитування жінок щодо їх готовності до підприємницької діяльності……41

3.2. Розробка програми «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх»...47

ВИСНОВКИ…….……54

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…60

ДОДАТКИ…….……67

Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету……...67

Додаток В. Анкета щодо виявлення рівня готовності жінок до підприємницької діяльності……..……68

ВСТУП

Україна переживає соціально-економічну та духовно-культурну трансформацію, в межах якої відбуваються і зміни соціального статусу жінки й моральних основ її життєдіяльності. Не так давно у нашій країні почав формуватися новий тип жінки - жінки-лідера, ділової жінки, бізнес-вумен, здатної до аналізу й прогнозування, яка є відповідальним авторитетом для соціального оточення і яка володіє не тільки природними, але й інтелектуальними можливостями впливу на це оточення.

Основні тенденції трансформації українського суспільства призводять до поступової інтеграції принципів соціальної рівності, соціальної справедливості та толерантності, а також інтенсифікації взаємодії культур, утому числі і гендерної. Наявна в суспільстві гендерна диспропорційність та асиметричність, сприяють розробці нових гендерноорієнтованих проєктів у соціальній сфері, котрі враховують як можливості жінок, так і чоловіків, й наслідками яких стануть зміни в гендерних проєкціях.

Актуальність дослідження соціальної ролі жінки-керівника обумовлена динамічним проникненням жінок в сферу управління, появою нової соціальної когорти «ділових жінок». При цьому підвищується активність та масштаб участі жінок у підприємницькій, громадській та політичній сферах. Для жінок сфера управління є відносно новим тереном діяльності і вимагає фізичного і психологічного напруження, завзятості, самостійності, вміння ризикувати - тих якостей, які традиційно відносяться до маскулінних.

Умови формування життєвих стратегій українських жінок визначаються завдяки осмисленню та аналізуванню позитивних і негативних тенденцій, дають підставу вважати, що сьогодні жінки в

соціальній структурі виступають в своїй новій якості – активних суб'єктів суспільних відносин – жінок-підприємниць.

Освоєння сучасною жінкою тих видів діяльності, які традиційно їй були або недоступні, або не заохочувалися, потребує вибору нових життєвих орієнтирів, активізації та переосмислення системи цінностей, а в теоретичному відношенні – виявлення шляхів оптимізації життєвих орієнтацій особистості, самореалізації жінки, дослідження різних способів адаптації жінок в умовах, що змінюються.

Сьогодні нова реальність формує ділову жінку, жінку-лідера сучасного типу, яка орієнтована на ініціювання компромісних рішень, корпоративізм у соціокультурному просторі. За аналогією з чоловіками існує поняття «Self made woman» – це жінка, яка домоглася успіху в житті завдяки власним силам.

На жаль, сьогодні ми не можемо скласти цілісне уявлення про активність жінок в сфері бізнесу, лідерства, бо на сьогодні сучасна українська статистика не веде регулярного моніторингу жіночого підприємства не існує достатньої кількості економічних та соціологічних досліджень, присвячених аналізу ситуації в цих сферах

Згідно даних звіту Міжнародної фінансової корпорації (IFC) «Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес» - 77 % підприємств очолювали чоловіки, а 23 % – жінки і протягом останніх років ця пропорція залишається незмінною.

Останнім часом кількість наукових праць, котрі висвітлюють проблеми, пов'язані з впливом статі керівника на стиль управління, на можливості й розвиток організації, збільшилася. Зокрема, питання гендерної психології лідерства мають місце у працях Т. Бендас, Дж. Роузнер та інших.

Проблеми формування та реалізації гендерної політики в Україні висвітлені у працях українських науковців - Н. Грицяк, О. Кулачек, К. Левченко, М. Пірен та інших.

Проблемою жіночого підприємництва займаються такі вчені, як Т. Журженко, О. Коломієць, які, зокрема, відмічають, що в сучасній Україні становлення жіночого підприємництва йде повільно, наштовхуючись на безліч соціальних, економічних і юридичних бар'єрів.

Вітчизняні розробки проблем жіночої ідентичності та суб'єктної позиції відзначені іменами С.Айвазової, М.Баксаковой, Г.А. Брандт та ін.

Український вчений В.Т. Шатун досліджує особливості поведінки жінок на керівних посадах.

У доробках Б.Андрушків, А. Жар ден, О. Кузьміна, М. Хеннінга розкриті жіночий менталітет і сприйняття, котрі стоять на заваді професійній діяльності, недоліки способів мислення ьлщо.

Соціологічному аналізу впливу соціальних практик на гендерні відносини з урахуванням статусно-рольової структури присвячені дослідження Г. Кошарної, О. Здравомисловоїа, Г. Турецької.

З проблеми жіночого підприємництва у вітчизняній науці є лише фрагментарні дослідження, спрямовані переважно на зіставлення соціально-психологічних характеристик представників жіночої та чоловічої підприємництва. Серед них роботи по вивченню особистісно-професійних якостей жінок-підприємниць Т.Заславської, Р.Козмецки, Л.В.Корель, А.Е.Чирикової та інших.

Крім цього, вивчення соціальної ролі жінки в гендерній специфіці є неодмінною умовою наукового аналізу тенденцій зміни гендерної культури в цілому. Дослідження цієї проблеми, відповідно, є актуальним завданням різних наук і галузей, що вивчають гендерні відносини. Таким чином, в умовах трансформації українського суспільства визріла об'єктивна необхідність наукового осмислення і детального розгляду в теорії і практиці тих гендерних змін, які відбуваються в сфері керівництва, що і зумовило вибір теми кваліфікаційної роботи «**Система**

соціальної підтримки лідерського та підприємницького потенціалу українських жінок».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 20.10.2020 р. № 3), та наказом по Херсонському державному університету від 30.10.2020 № 1060-Д «Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проєктів) здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти терміном навчання 1 рік та 4 місяця другого року навчання денної форми у 2020-2021 навчальному році».

Мета дослідження – проаналізувати систему соціальної підтримки лідерського та підприємницького потенціалу жінок в Україні.

Завдання дослідження:

- надати характеристику сучасній жінці-керівнику та виявити особливості жіночого менеджменту;

- охарактеризувати соціально-психологічні аспекти сприйняття колективом жінки-керівника;

- дослідити гендерну асиметричність реалізації лідерських здібностей;

- простежити підтримку жіночого лідерства та бізнес-вумен в українському суспільстві;

- розкрити залученість жінок в українську політику та управління освітою;

- розробити програму «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх», спрямовану на підвищення освітнього рівня, економічних

можливостей, інформованості жінок, які починають власну справу або розвивають свої підприємства.

Об'єктом дослідження є лідерський та підприємницький потенціал українських жінок

Предмет дослідження: соціальна підтримка лідерського та підприємницького потенціалу в Україні.

Методи дослідження:

- комплексний аналіз наукових праць з проблеми для виявлення сутності поняття «лідерство», «підприємництво, «жінка-лідер», «жіночий менеджмент» тощо;
- систематизація науково-методичних засад досліджуваної проблеми;
- узагальнення основних принципів, функцій та соціально-психологічних аспектів підприємницької діяльності жінок;
- анкетне опитування щодо виявлення бажання та наявності можливостей у жінок розпочати підприємницьку діяльність;
- планування – з метою розробки програми підтримки жіночого підприємництва в Херсоні.

Наукова новизна одержаних результатів. Проаналізовано систему соціальної підтримки лідерського та підприємницького потенціалу українських жінок. Проведено дослідження серед херсонських жінок – успішних підприємниць та жінок, які планують і мають готовність розпочати власну справу.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичний матеріал дослідження та результати роботи можуть бути використані в процесі формування науково-методичних посібників з лідерства, соціальної роботи, педагогіки та в практичній діяльності студентів, викладачів закладів вищої освіти, членів громадських організацій тощо.

Практична значущість роботи полягає у розробці програми «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх», яку спрямовано на

підвищення освітнього рівня, економічних можливостей, інформованості жінок, які починають власну справу або розвивають свої підприємства.

Програма може бути використана лідерами громадських організацій, соціальними педагогами, соціальними працівниками, психологами, кураторами академічних груп, а також жінками-підприємцями з метою розвитку та становлення підприємництва серед жінок в українському бізнесі.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 20.10.2020 р. № 3), а також опубліковані у вигляді статті «Жінки в бізнесі: стереотипи, що стають на заваді» у підсумковій збірці наукових робіт студентів та магістрантів соціально-психологічного факультету «Сучасні соціально-педагогічні процеси в Україні: тенденції, реалії, перспективи» (ПОЧУЄМО, ЗРОЗУМІЄМО, ДОПОМОЖЕМО), Випуск XI, Херсон, 2019. – С __.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків та списку використаних джерел (62 найменування). Робота містить 7 рисунків та 1 таблицю. Основний текст дослідження викладено на 59 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ЖІНКА-КЕРІВНИК ЯК АКТИВНИЙ СУБ'ЄКТ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

1.1.«Жінка-керівник» як соціальна група

До недавна увага до питання соціального статусу та лідерської позиції жінки не була в пріоритеті досліджень різних наук, усі дослідження мали традиційну орієнтованість на чоловіка-керівника. Вже багато століть природним стандартом вважається домінуюча позиція чоловіка і в бізнесі, й на державній службі, й в сімейних відносинах.

Стереотипізація гендерної культури, яка має відбиток на ролі керівника-жінки, долає сьогодні в громадській думці вірування, що впливають на поведінку жінок в сфері управління. Ці твердження викликані накладенням гендерних характеристик на лідерські. Жінки-керівники являють собою невикористану можливість привнести в сферу управління ефективну новизну та здатні пріоритетно впоратися з поставленими завданнями в багатьох сферах життя. У зв'язку з цим, великого значення набуває вивчення соціальної ролі жінок-керівників з метою прогнозування соціодинаміки гендерної культури і соціального проєктування.

«Керівник-особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом та організації його роботи. Керівникові потрібне уміння аналізувати та ефективно розв'язувати складні, нестандартні управлінські проблеми, які зазвичай не мають готових рецептів вирішення, пов'язані з конкретними, часто дуже суперечливими, а іноді й конфліктними ситуаціями. Керівник повинен уміти мислити системно і стратегічно. Саме системність мислення дозволяє йому бачити будь-яку складну ситуацію в усій повноті її витоків, причин і можливих шляхів ефективного розв'язання. Невід'ємною якістю керівника має

бути вміння забезпечити позитивну самоорганізацію управлінської системи. Ефективність таких рішень безпосередньо залежить від управлінських здібностей керівника» [1, с.183-184].

Гендерна специфіка сучасної української культури передбачає, що жінка - керівник, лідер, підприємниця, яка має високий особистісний потенціал і здатна стати генератором соціального розвитку, стикається як зі скепсисом соціуму, так і з подоланням власних гендерних стереотипів.

У цьому ракурсі жінка-лідер, її успішне становлення в соціальному просторі, є тим еталоном, протагоністом змін в масовій культурі, яка є основою суспільства. Прогресивна соціодинаміка культури, в першу чергу, залежить від кількості освічених «прометеївських» особистостей, які живуть в сьогоденні, в той момент, коли відбувається генерація майбутньої культури в найширшому сенсі. Це ті особи, які стають еталонами розвитку інтелекту, свободи думки і економічної спроможності.

Однією з найбільш динамічних і впливових груп у публічній сфері, достатньо цікавою як для науковців, так і суспільства є жінки-керівники. Саме через них в організаційну культуру і в образ керівника може бути привнесена орієнтованість на високий професіоналізм та рівень знань, бо вони виступають ініціаторами нових егалітарних поглядів і уявлень про місце і роль жінок в сфері праці, сприяють зникненню «скляної стелі».

Одне з найавторитетніших маркетингових агентств світу Gallup щорічно проводить в Америці масштабні опитування на тему «Чи хотіли б, щоб вашим начальником була жінка або все ж чоловік?», і щороку зростає кількість людей, що віддають перевагу жінці-керівнику. Компанія Gallup, здивована такою статистикою, замовила наймасштабніше наукове дослідження, у якому зясувалися основні переваги жінок, які займають керівні посади. Серед них:

1. «Підлеглі керівників – жінок не бояться висловлюватися, не бояться пропонувати нові ризиковані рішення проблеми, не бояться помилитися, тому що жінка-керівник не ставить хрест на людині, якщо вона зробила помилку або запропонував стратегію, яка не спрацювала.
2. Самі жінки-керівники на 10% більше беруть участь в робочому процесі, ніж чоловіки; зазвичай сильно залучені в роботу і не полінуються допомогти своїм підлеглим вирішувати проблеми, з якими, на думку начальника-чоловіка, вони повинні справлятися самі.
3. Ставлячи пріоритети компанії на перше місце, жінка-керівник буде максимально заохочувати всіх своїх співробітників, що бажають зростати і розвиватися.
4. Жінка-керівник не просто дозволяє своїм співробітникам розвиватися, а й уважно стежить за тим, щоб вони це обов'язково робили.Тобто жінка частіше чоловіки буде вникати в те, які цілі ставлять перед собою її співробітники, чи вдається їм їх досягти і що потрібно зробити, щоб полегшити їм цей шлях.
5. А ще жінка-керівник не боїться хвалити своїх підлеглих. співробітники жінки-керівника набагато більше зацікавлені в тому, щоб робити свою роботу добре. Вони знають, що їх оцінять, помітять, не знехтують. У них набагато рідше виникає відчуття, що вони важко працюють, а цього ніхто не бачить.
6. Жінкам вдається досягати великих успіхів за рахунок цих п'яти факторів: Жінка краще може пояснити співробітнику, що вона від нього хоче.Жінка не намагається бути альфа-самцем і бере до уваги альтернативні своєї точки зору.У жінок набагато більш жорстке ставлення до бізнес-етики. Вони і самі її дотримуються, і вимагають того ж від своїх підлеглих. Жінки набагато терплячі чоловіків-керівників.Жінки впливають не тільки на розуми своїх підлеглих, але і на почуття. Вони можуть порушити пристрасть до роботи» [59]. Але

на жаль подвійні стандарти та дискримінація жінок у сфері праці нікуди поки що повністю не зникають. Тому жінок керівників часто не люблять, у тому числі й представниці цієї ж статі. Можливо якби жінки підтримували жінок, тоді б справа з рівними правами жінок та чоловіків швидше б зрушила з місця.

Узагальнені результати українських досліджень доводять, що головні перешкоди особистій кар'єрі жінки-керівника у наступному:

- жінки погано ладнають між собою, конкурують, заздрять, суперничають, не вміють бути поблажливими до недоліків інших людей;

- достатньо великого значення жінки надають особистим якостям людей, спираються на свої симпатії та антипатії;

- жінки в присутності чоловіків, у діяльності, що вимагає мовної активності, поводяться боязко;

- часто підводить жінок їхня нетерплячість [35].

Серед переваг поведінки керівника-жінки такі:

- жінка - керівник завжди підкаже, запропонує ідею щодо правильної організації праці, бо є передусім контактною особою;

- жінка рідше вдається до авторитарного стилю в управлінні коллективом, замість примусу використовує компроміс, метод переконання;

- Жінка чутливіша до людей, інтуїтивно оцінює поведінку інших людей, глибше відчуває відносини у колективі, критична по відношенню до себе [53, с.150-153].

1.2 Особливості жіночого менеджменту

Сьогодні, через своєрідну еволюцію жінки в суспільстві, більшого значення набуває її професійна реалізація. Жінка прагне стати матеріально незалежною від чоловіка, відкриває свою власну справу і досягає успіху, бо її вже не задовольняє традиційна роль

домогосподарки. Портрет сучасної жінки-підприємця – це тема, яка останніми роками отримала особливе звучання серед досліджень психологів і соціологів.

Останнім часом, у розвинених країнах та в країнах, що розвиваються, жінки займають все більш стійкі лідерські позиції, зокрема в управлінні, економіці, бізнесі.

В українському суспільстві, на жаль, як і раніше, керування людьми вважається прерогативою чоловіків. Через це ускладнюється процес самореалізації та адаптації жінок, який тягне за собою кризу соціально-економічних відносин. У суспільстві, для сприяння різноманітності жіночого амплуа, склався ряд об'єктивних умов: розвиток жіночого менеджменту і становлення інституту управлінського лідерства; орієнтація на принципи демократичного управління; на розвиток сфери послуг, на модель ділових відносин, яка б розкривала особливості жіночого бізнесу.

Останнім часом менеджмент орієнтується на людину і на соціотехнічні фактори, набуваючи інноваційного характеру, що пояснює популярність унікального жіночого стилю керівництва. Дана модель управління, за результатами небагатьох наявних досліджень, абсолютно адаптована до сучасного бізнес-середовища і є конкурентоспроможною чоловічому стилю керівництва. Сьогодні також спостерігається тенденція до активного завоювання жінками керівних посад у рамках бізнесу, і, навіть, політики.

Одностайної думки щодо особливостей чоловічого та жіночого менеджменту у спеціалістів немає. Певна частина дослідників спевнені у тому, що існує особливий, притаманний тільки жінкам, спосіб прийняття рішень, інші-заперечують таку характеристику. Дехто з дослідників зазначає, що жінка-управлінець має відмовитися від терплячості як прийому спілкування, має вимагати до себе серйозного ставлення, яке не відрізняється від ставлення до чоловіка-управлінця. Через це достатньо

велика кількість жінок-управлінців налаштована на зміну «жіночих» виявів своєї поведінки, які ніби то стають на заваді їх ефективній професійній діяльності. Вони намагаються більше дистанціюватися від персоналу, відносини на роботі звести тільки до функціональних. Саме ця частина жінок-керівників багато уваги приділяє самоосвіті, постійному внутрішньому пошуку і з часом досягають певних особистих змін. Але це зовсім не значить, що такі зміни роблять їх «чоловікоподібними», а навпаки, дозволяють повніше саморозкритися й у власне жіночому вимірі [5, с. 64].

Дж. Роузнер - противниця існування в управлінні гендерних відмінностей вважає, що жінки прокладають собі шлях у вищий менеджмент шляхом впровадження навичок та відносин із особистого досвіду, а не за допомогою стилю та навичок, що визнані успішними чоловіками. Автор вважає та називає такий стиль «перетворюючим» і до його головних характеристик віднесить залучення підлеглих до прийняття рішень, підтримку в співробітниках самоповаги, заохочення особистих форм зв’язку та активну взаємодію з підлеглими. За такого стилю управління ієрархічна структура перетворюється на систему однорівневих, об’єднаних горизонтальними зв’язками структуру. Описуючи чоловічий стиль, Дж. Роузнер зазначає, що він орієнтований на авторитарну, більш жорстку модель взаємодії з підлеглими. Чоловіки використовують лідерство як суто робочі відносини з підлеглими, де передбачено нагороди за добре виконані завдання або штрафи за невиконання. Жінки за оптимальний стиль керівництва вважають взаємодію, що стимулює підлеглих інтегрувати особисті та колективні інтереси. Жінки активніше прагнуть того, щоб надати позитивного вигляду взаємодії з співробітниками, вони діляться з ними владою та інформацією, заохочують, підвищують їхню самооцінку, сприяють розкриттю їхніх можливостей на робочому місці.

В Україні за останні роки зростає кількість жінок серед топ-менеджерів, керівників, директорів підприємств. Але питання професійної дискримінації та гендерної нерівності жінок-керівників досі існує в нашій державі й потребує поглибленого вивчення.

До теперішнього часу соціальний успіх у професійній діяльності жінок та чоловіків, що займають керівні посади, не став предметом цілеспрямованого наукового аналізу. У небагатьох наукових дослідженнях розглядаються лише окремі аспекти та елементи даного феномену. Тому з позиції гендерного аналізу концепція соціального успіху у професійній діяльності керівника вимагає подальших теоретичних і емпіричних досліджень.

Докорінно вплинув на процеси економіки, сприяння пом'якшенню консервативних установок щодо багатьох сфер життєдіяльності розвиток ринкових відносин в Україні. Але уявлення про жіночу ділову активність і підприємництво все ще зберігає великий вплив патріархальної культури, як в Україні, так і в усьому світі. В українському суспільстві, як і багато років тому, керування та управління людьми вважається прерогативою чоловіків, що тягне за собою кризу соціально-економічних відносин.

Менеджмент в останні роки, орієнтуючись на людину і на соціотехнічні фактори, що пояснюють популярність унікального жіночого стилю керівництва, набуває інноваційного характеру. Не залишають сумнівів, що дана модель управління абсолютно адаптована до сучасної бізнес-середовища і, більш того, є конкурентоспроможною відносно чоловічого стилю керівництва й останні дослідження. У даний час спостерігається тенденція до поширення кількості управлінських та керівних посад, що займають жінки. Однак, проблема гендерної нерівності та дискримінації жінок-керівників залишається і потребує поглибленого вивчення.

Багато років поспіль існує твердження, що «жінки - слабка стать», і це можливо, але відносно фізичної сили. Щодо сили духу - питання суперечливе. Достатня кількість професій набагато краще «даються» жінкам в силу їх психофізіологічних якостей.

Такі позитивні якості виділяють психологи у жінки-підприємця:

а) вони беззаперечено компетентні керівники, тому що вони вміють думати відразу про декілька справ і, одночасно, складати плани на майбутнє;

б) вони орієнтовані на клієнта, на новий продукт (послугу), якого потребує ринок;

в) їх комунікабельність позитивно впливає на здатність установлювати контакт;

г) багато уваги приділяють власному розвитку [14, с.96].

Жінки прискіпливо та скрупульозно вміють рахувати гроші (от тільки в побуті чоловіки звинувачують жінок у зворотному); жінки успішно справляються з дослідженнями стану фірми на ринку; їм легше налагоджувати бізнес-процеси, вони постійно вдосконалюють себе й свою справу.

«Посидючість і скрупульозність, цілеспрямованість і акуратність, уважність жінок у роботі відомі всім. Кмітливість і гнучкість мислення, здатність до аналізу і оцінками, готовність до прийняття рішень, комунікабельність і соціальна компетентність – ось ті якості, які властиво жінці і які необхідні їй як підприємцю і менеджеру» [24, с.146].

Жінки вміють перетворювати «треба» в «хочу», що сприяє їх успіху у підприємництві та бізнесі. Таке перетворення бажання у можливість допомагає їм успішно вирішити проблему «довгого ящика», подолання спокуси відкласти «на потім» неприємну або нудну справу.

Через те, що від жінки історично очікують м'якості і поступливості, вияв жорсткості і вимогливості, необхідних для виконання роботи вчасно, на емоційному рівні підлеглими може бути

сприйнятий як вияв «нежіночих якостей» [36, с.291]. Але іноді потрібно реалізовувати жорсткі стратегії по відношенню до підлеглих, хто порушує поведінки або ігнорує правила.

Глибоко заглиблюються у суть проблеми, аналізують причини її виникнення жінки-керівники при вирішенні конфліктних ситуацій, які, як правило, розв'язують зрозумілим викладенням своїх позицій і відмовою від подальших суперечок [37].

Стиль керівництва жінки – це механізм, за допомогою якого вона власними методами прийняття рішень, підходами, етикою спонукає підлеглих до якісної, ініціативної, творчої, високоефективної праці [38, с.394]

Лідерська позиція в суспільстві або власна справа важлива для жінки тим, що в ній все залежить тільки від неї самої, але наслідками її є стрес, відповідальність, постійна напруга, обов'язок. Але відчуття незалежності та значимість окупає всі матеріальні та моральні витрати. Для жінки важливіше за будь-які гроші відчувати свою значимість в цьому світі [33].

Таким чином, у цілому існує наявність цілого ряду тенденцій в соціально-психологічних характеристиках жінок, які характеризують особливості жіночого менеджменту й однозначно свідчать про підвищення ролі жінки в суспільстві.

1.3 Соціально-психологічні аспекти сприйняття колективом жінки-керівника

У кожної людини своє індивідуальне сприйняття конкретного керівника. Багато чоловіків мислять стереотипами і тому вважають, що робота під керівництвом жінки їх принижує; часто вонине розуміють як вести себе з жінкою-начальником, на відміну від жінок, які чудово знають, як вести себе з начальником-чоловіком.

Щодо сприйняття жінки-керівника, то умовно можна підлеглих поділити на дві групи. Одній групі можене подобатися в жінці-керівнику неохайність, несмак в одязі, велика кількість косметики і прикрас - вони зазвичай застережливо оцінюють діловитість жінок-керівників. Вони вважають риси такі, як сухість, лаконічність і навіть жорсткість ділового спілкування нормальним у керівників-чоловіків, а аналогічне з боку жінки сприймається ними як черствість [57, с.59].

До другої групи підлеглих відносяться ті, які найбільш цінують у жінці-керівнику компетентність, практичність, цілеспрямованість, організованість, діловитість, точність, доведення розпочатої справи до завершення, єдність слова і діла, обов'язковість і працездатність.

Узагальнюючи думки, вбачаємо, що жіночий стиль керівництва виступає як поєднання таких неоднорідних якостей, як доброта і строгість, жіночність і діловитість, спокій і вимогливість, м'якість і воля. Особливості діловитості жінок накладають відбиток на стосунки з працівниками та підлеглими. Від керівника-жінки чекають спочатку розуміння, а потім вирішення проблем [25, с.103].

Якщо порівнювати особливості жіночого і чоловічого стилів управління, можна побачити, що жінка-керівник часто є успішнішою, ніж чоловік, бо часто під її керівництвом на підприємстві створені стабільні умови праці, адаптовані до прийнятих у суспільстві норм.

Чоловіки віддають перевагу методам примусу та експертного стилю, тоді як для жінки характерний стиль керівництва, орієнтований на стратегії винагороди. Але, зважаючи на практику, найбільш успішним є комбінований стиль керівництва – коли застосування такого комбінованого стилю призводить до формування ефективної стратегії управління, за якої сполучають кращі якості з різних стилів управління.

Відмінності між жінками-керівниками і керівниками-чоловіками спостерігаються на перших етапах оцінки власної ролі у процесі управління. Своїм головним завданням жінки вважають трансформацію

особистих цілей підлеглих цілі підприємства. Для досягнення меи часто орієнтуються на здатність легко встановлювати особистісний контакт, на витривалість та вміння багато працювати, на свою інтуїцію. В числі іншого жінка, на відміну від чоловіка, змушена доводити щодня право на лідерство, що впливає на її позицію. А чоловік розцінює власну діяльність як низку взаємовигідних угод з підлеглими, а оплату праці – як винагороду за виконану роботу. Жінки-керівники вважають, що ділитися владою з підлеглими створює атмосферу довіри у колективі, а чоловіки спираються на власний авторитет. Жінки, як правило, применшують власну значущість, відмовляючись від привілеїв, які дає їм посада та повноваження. Серед основних методів ефективного управління жінка-керівник використовує моральну підтримку і заохочення.

Уподобання щодо ставлення до жінок-керівників різні і часом суперечливі. Дехто вважає, управління це «святая святих» чоловіків, мотивуючи це тим, що чоловіки швидше міркують, а, головне, що вони впевненіше в собі. Дехто вважає керівників у спідниці кращими, адже вони,на їх думку, більш згідливі і менш амбітні за чоловіків.

Оцінки жінок стосовно уподобання до жінки-керівника мають свою жіночу специфіку, забарвлення. - їх приваблює гарний зовнішній вигляд, чарівність, жіночність [26, с.46].

Жінки-підлеглі високо цінують у керівникові-жінці вміння спілкуватися з людьми й уміння створювати дружний, згуртований колектив. Якщо керівник-жінка зовні опускається, то чоловіки лише констатують цей факт. Жінки ж намагаються зрозуміти, чому це сталося, шукають причини.

О. Самарцева та Т. Фоміна наголошують, що «серед жінок-керівників у стилях управління «відзначається зміщення в бік фратерналізма (лідер) і партнерства (координатор), які відрізняються меншою дистанцією влади, ніж патерналізм (господар) і бюрократизм

(начальник). Але партнерству в «жіночому» варіанті більш притаманні формальні відносини, фратерналізму – неформальні. Цікавою відмінністю жіночого стилю управління від чоловічого є те, що жінки набагато частіше демонструють змішані стратегії, такі як «координат – начальник», «координатор – лідер» і «господар-лідер»» [2, с.255].

Стиль керування це соціальне явище, а не просто форма спілкування з підлеглими і колегами, оскільки воно впливає на результати комерційної, виробничої, соціально-психологічної діяльності кожного окремого працівника і колективу підприємства в цілому, всіх систем управління і господарського комплексу.

В суспільній свідомості і бізнес-практиці працює цілий ряд аргументів «за» жінку-директора:

- По-перше, вміння домовлятися, згладжувати гострі кути, вміння знаходити компроміси і домагатися прийняття зважених рішень. Тут необхідні вміння спілкуватися з людьми, професіоналізм, у чому жінки традиційно сильні.
- По-друге, «господарський» підхід до об'єкта управління, вміння збалансовано підтримувати і розвивати різні сторони бізнесу. Це забезпечується стійкістю жінок до повторюваних, рутинних операцій, що робить їх ефективними на керівних посадах.
- По-третє, здатність поєднати раціональний підхід і емоційну складову.
- По-четверте, у критичних ситуаціях жінки виявляються більш стресостійкими, більш націлені на пошук нових можливостей, досить раціональні і відповідальні.

Звичайно ж керівником може стати не кожна жінка. Для цього необхідний певний склад характеру, сили і багато інших якостей, необхідних для виживання у сучасному світі. Декому ці якості та характеристики дістаються від природи, декому доводиться їх розвивати, декому вони зовсім не потрібні. У кожної жінки є свій вибір.

РОЗДІЛ 2
СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЖІНОК У РІЗНИХ СФЕРАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЇХ ЛІДЕРСЬКОГО ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1.Гендерна асиметричність реалізації лідерських здібностей

Аналіз проблеми гендерної асиметричності реалізації лідерських здібностей є комплексним, носить міждисциплінарний характер. Наукові дослідження дозволяють зробити висновок щодо пошуку причин гендерної асиметричності лідерства, відмінностей між жінками та чоловіками за п’ятьма напрямками.

По-перше, пошук причин гендерної диспропорції лідерства сформований у традиційних психологічних підходах: когнітивізмі, біхевіоризмі, фрейдизмі. По-друге, дана проблема висвітлюється у загальних теоріях гендерних відмінностей. По-третє, розгляд фактору статі наявний у класичних лідерських концепціях. По-четверте, проблема досліджується і розкривається у власне гендерних теоріях лідерства. П’ятий напрям складають доробки, у яких гендерна дискримінація розглядається чинником гендерної диспропорції лідерства [4].

Гендерований ринок праці, який на жаль наявний в Україні, ускладнює реалізацію лідерських можливостей жінки, бо включає горизонтальну гендерну сегрегацію - поділ на «жіночі» і «чоловічі» професії, які регулюються стереотипізованими нормами, особливими виключеннями, заборонами. Наслідком цього явища стають відмінності у видах діяльності, у оплаті праці, «жіночі» професії зазвичай оплачуються нижче, ніж чоловічі.

Вертикальна сегрегація ринку праці - розподіл за посадами та статусами жіной та чоловіків у середині певної галузі чи установи, теж

виступає механізмом соціально – економічної і культурно – репрезентаційної нерівності.

Ефективність виконання лідерської ролі чоловіками і жінками залежить, на думку Е. Іглі [58, с.324], від багатьох факторів. Ефективність чоловіків виявляється: а) у військових організаціях і в ролі спортивних тренерів, б) при керівництві чоловіками, в) на нижчому рівні управління, що вимагає технічних здібностей г).при виконанні завдання. Ефективність жінок виявляється: а) при встановленні міжособистісних відносин, б) на середньому рівні управління, де потрібно встановлювати відносини в) у сфері освіти, бізнесу, на соціальній і державній службі.

Оскільки участь жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя різна, то очікування і вимоги суспільства до керівників у цих галузях діяльності, до їх особистих якостей і характеристик, їх поведінки та інших особистісних характеристик також різні.

А.Чирикова за принципом пріоритетності порівняла ділові та особистісні характеристики чоловіків і жінок.

Для жінок пріоритетність якостей наступна: «вміння йти на компроміс, гнучко вести перемови, враховуючи позиції інших сторін; впевненість у собі та своїй місії; вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; постійна готовність до змін, нововведень; здатність швидко робити вибір;вміння ефективно використовувати здібності і вміння інших людей; розважливе ставлення до нововведень, здоровий консерватизм; вміння протистояти тиску, відстоювати свою позицію; вміння жити сьогоднішнім днем, «тут і зараз».

У чоловіків можна виділити такі провідні якості: «постійна готовність до змін, до нововведень; вміння при необхідності нав’язувати свою позицію; вміння відчувати себе вільним і отримувати вигоду в рамках прийнятих обмежень і правил; вміння ефективно використовувати здібності і уміння інших людей; вміння використовувати чужі ідеї для реалізації своїх цілей; вміння діяти в

ситуації конфлікту та загрози ризику; вміння справляти враження, налагоджувати і підтримувати стосунки з іншими людьми; впевненість у собі і своїй місії; вміння протистояти тиску, відстоюючи свою позицію»[55, с.135-142].

В одній і тій же сфері діяльності чоловіки і жінки по-різному досягають успіху. Зокрема, у сфері бізнесу домінують чоловіки, бо демонструють вміння діяти в ситуації невизначеності і загрози ризику, ефективно використовувати інших людей; жінки досягають успіху в цій сфері завдяки здатності досягати компромісу, гнучкості поведінки в різних ситуаціях, впевненості у собі.

Як показують дослідження, існують також відмінності:

- у мотивації - для для чоловіків домінуючим є прагнення до реалізації більш високих потреб, а для жінок характерна широка диференціація мотивів;
- у критеріях вибору кар'єри, оцінці праці, пріоритетах професійного самовизначення - чоловіки орієтовані на змагальність і новизну, для них важливою є оцінка саме їх професійної діяльності, орієнтовані на підприємницьку активність, а жінки – на безпечні умови праці, стабільність і економічну незалежність, на соціальну взаємодію, Для них важливою особистісні якості, в тому числі і зовнішні достоїнства.

У багатьох жінок прагнення до професійного успіху викликає суперечливий характер - «конфлікт боязні успіху». Професійний успіх у жінок може викликати сумніви у власній жіночності і здатності реалізовувати ролі матері і дружини, тривогу. Як правило, підсилюють цю тривогу культурні традиції, які формують взаємовиключний вибір жінки між роботою і сім'єю. Проте у традиційно жіночих професіях така відсутність тиску веде до зниження страху успіху, що уможливлює кар'єрне зростання.

Г. Горчакова конкретизує міфи, котрі існують в сучасному суспільстві, про несумісності жіночності з кар'єрним просуванням та жіночу ділову та професійну неспроможності: «справжня жінка не прагне до кар'єри; жінка не така розумна; жінкам простіше робити кар'єру; кар'єра - це доля самотніх жінок; у бізнеса нежіноче обличчя; жінки недостатньо честолюбні; роблячи кар'єру, жінка втрачає жіночність; жінки не хочуть робити кар'єру в силу відомих упереджень); жінки надто залежні; сім'я та кар'єра несумісні; шукайте жінку в мистецтві (найбільша кількість талановитих жінок сьогодні в галузі мистецтва, оскільки тут легше проявить природну обдарованість); досягнення жінок обернено пропорційно їх красі» [13].

Лідери-жінки, представниками фрейдизму, розглядалися під кутом нездорової гендерної ідентичності, а їх бажання й прагнення до лідерської позиції, називали "фалічним" і розглядали як неповноцінність жінки, яка просто заздрить чоловікам [6, с.316].

Е. Чугунова наводить дані про кількість чоловіків і жінок, які працюють інженерами. «Керівні посади частіше займають чоловіки, ніж жінки. Для чоловіків були характерні: висока творча продуктивність і економічна ефективність; професійна домінантність і висока самооцінка; мотивація, пов'язана з почуттям обов'язку та орієнтацією на справу, самостійний вибір професії.

Для жінок були характерні інші фактори: задоволеність службовим становищем і роботою, взаємовідносинами з колегами та керівниками; мотивація на взаємини, вибір професії під впливом оточуючих; високий технічний інтелект» [29, с.215].

Т. Бендас у дослідженні встановила статеві відмінності студентських лідерів груп різного рівня організованості. Для лідерів-чоловіків були характерні: у низькоорганізованих групах - мала експресивність і низька успішність; у середньорганізованних - низький рівень домагань в області взаємин і висока успішність; у

високоорганізованих групах - високий рівень домагань в області взаємин і емоційна стійкість. Жінкам-лідерам властиві: у низькоорганізованих групах - експресивність, завищена самооцінка, самоконтроль, розбіжність домагань на лідерство і статус в групі, спокій, впевненість у собі, емоційна стійкість,; у среднеорганізованних - низька експресивність, конформність, лабільність спілкування, емоційна нестійкість і тривожність при хорошому самоконтролі; у високоорганізованих групах - конформність, низький самоконтроль ригідність спілкування [3, с.100-101].

Існує також в накових колах точка зору, що менший статус жінки в суспільстві призводить і до її меншого статусу в малій професійній групі. Для того, щоб бути керівником, лідером жінці, навіть якщо вона володіє великими знаннями і здібностями, доводиться долати більше перешкод в порівнянні з чоловіками [58, с.82].

При відборі на керівну посаду спрацьовує правило, згідно з яким жінка повинна бути вдвічі краще чоловіка, тому до жінки висуваються більш високі вимоги, аніж до іншої статі. Вищі керівні посади беззастережно віддають чоловікам, у той час як жінка має більше шансів зайняти керівну посаду середнього ланки [20, с.206].

Доволі багато жінок не вважають себе здатними виконувати функції вищії керівників, вважають, що високі досягнення і жіночність несумісні, тому у більшості випадків жінки займають менше керівних посад, бо чоловіки самовідданіше прагнуть самореалізації у професії.

Зазвичай, жінки-менеджери менше мають інформації або їм висувають короткі терміни для виконання завдання, часто не доручають завдань, які дали б можливість набути досвід та виявити себе в якості претендента на керівну посаду. У багатьох країнах жінки за однакову роботу з чоловіками отримують меншу заробітну плату. Іноді, ситуація повертається обличчям до жінок, коли з метою економії коштів керівники фірм звільняють "дорогих" керівників - чоловіків і

беруть на роботу більш "дешевих" жінок, які за своєю компетентності та організаторським здібностям ні в чому не поступаються чоловікам.

Дослідження у галузі гендерної психології лідерства доводять, що відмінності у виявах лідерських якостей чоловіків і жінок існують. Але вони жодним чином не перешкоджають виконанню жінкою лідерської ролі. Зокрема, стиль жіночого лідерства більш приємливий до типу сучасного лідера в багатьох суспільствах.

2.2 Підтримка жіночого лідерства та бізнес-вумен

Ще у 30-х роках XX століття коли ідеологія та економічні потреби СРСР спровокували появу основного радянського гендерного контракту – «працююча мати» - змінилася роль та місце жінки на ринку праці. Жінок почали залучати до діяльності, яку раніше вони не практикували, зокрема до промисловості, що вплинуло на зріст та кількість професій, які жінки могли здобути.

Сучасна держава, з метою встановлення зовнішніх відносин з західними країнами, для підтримки державного престижу, повинна реалізовувати діяльність із забезпечення гендерної рівності та відповідно звітувати. Але, натомість, бізнес майже завжди ґрунтується на приватних інтересах і рішеннях його власників. Якщо власники не бажають перегляду гендерної політики у своїх компаніях, висхідна мобільність жінок службовою драбиною дуже низька або взагалі може бути відсутня, а соціальна проблема «скляної стелі» в бізнесі залишається актуальною. Наявність «скляної стелі» в бізнесі доводять дослідження, що демонструють низьку представленість жінок у керуванні підприємствами та малу чисельність жінок, які самі володіють компаніями чи фірмами.

Сьогодні бізнес-леді - це особливий тип жінки. Її дії визначаються тягою до самореалізації, внутрішньою мотивацією, вона майже

непідвладна впливу ззовні. Але не зважаючи навіть на успіхи таких жінок, чоловіки не готові визнавати їх рівними. Зокрема на Заході досить поширена теорія «скляної стелі», яка розглядається у вигляді невидимої, але реальної перешкоди на шляху до жіночого успіху [18].

«Скляна стеля» у бізнесі полягає у признанні жінок нездатними до «серйозних чоловічих справ». Зокрема, суспільне переконання в природності жіночого конформізму і слабкості лише закріплюється, якщо жінка не мала можливості довести свій потенціал та здібності.

Ситуація жінок в українському бізнесі є суперечливою. «З одного боку, жінки займають більшу частку власників/власниць мікро- (від 1 до 10 працівників) та малого (від 10 до 50 працівників) бізнесу, що, на перший погляд, може створювати ілюзію гендерно рівної представленості жінок та чоловіків у бізнесі. Проте, з іншого боку, кількість жінок у середньому (до 250 працівників) та великому (понад 250 працівників) бізнесі є значно меншою за чисельність чоловіків» [17, с. 110-111], але саме середній і великий бізнес є тими галузями, котрі відкривають можливості для отримання більшого прибутку, накопичення культурного та економічного капіталу та кар'єрного просування зокрема.

Українські дослідники Т. Марценюк та Т. Костюченко описують ризики жінок у малому бізнесі в нашій державі [28, с. 226–233]. Успіх малого бізнесу жінок часто залежить від соціальних мереж, які власниці вибудовують із іншими індивідами, як помічниками, так і клієнтами. Жінки частіше за чоловіків при започаткуванні і розвитку малого бізнесу потребують фінансової, фізичної та психологічної підтримки [28, с. 229–230]. Маючи родину або іншу мережу, що може надавати допомогу, шанси на успіх бізнесу підвищуються. Доволі часто жінки, які розпочинають малий бізнес, не мають необхідного соціального капіталу, а його набуття є важчим для них, ніж для чоловіків. Для української пострадянської економіки і для інших суспільств характерним є

зайнятість жінок у малому, а не в середньому чи великому бізнесі. У 2012–2013 роках Світовий банк провів дослідження у 143 країнах світу, у котрому стверджується, що жінки сконцентровані в таких сферах бізнесу, які «є меншими, з більшою ймовірністю зосередженими в домашньому середовищі (home-based) та з більшою ймовірністю зосередженими в неформальній економіці» [63, с.10].

Світ бізнесу досі залишається переважно чоловічим. Але жінки не зупиняються доводити, що не поступаються чоловікам у спроможності та бажаннях будувати корпоративну кар'єру чи власну справу. Це доводять телеекрани, де бачимо сильних, успішних і гарних жінок. Образ сучасної жінки в бізнесі успішно поєднує в собі успіх у кар'єрі, красу, розум й особисте щастя, при цьому встигає все це.

Американські та українські вчені (Джон Джонсон, Едвард Гартен, Світлана Буко) провели глибинні інтерв'ю із 23 підприємницями з 23 областей України з метою дізнатися, що спонукало жінок розпочати свою справу. Результати виявили багато спільних рис:

- Майже неможливо було у регіонах знайти незалежних жінок-підприємниць (багато з них є дружинами або доньками місцевих високопосадовців або керівників, які забезпечують захист їхнього бізнесу);
- більшість українських бізнес-леді почали бізнес через сувору реальність життя. Складна економічна ситуація, відсутність стабільної роботи спонукали розпочати свою справу.

Завдяки дослідженню було визначено основні «зовнішні» та «внутрішні» перешкоди для успішного ведення бізнесу. Серед зовнішніх: необхідність мати особисті зв'язки у «владних верхівках», бюрократія, хабарництво, відсутність державної підтримки. Ці перешкоди є однаковим для розвитку і жіночого, і чоловічого бізнесу, бо просто гальмують підприємницькі ініціативи. Але переважна більшість опитаних жінок свідомо намагається руйнувати аморальні практики. До

«внутрішніх» перешкод респонденти віднесли: важливість фактору сім'ї, її мотивації та підбадьорювання. Для української жінки-підприємниці важливий взаємозв'язок між професійними обов'язками та домом [8].

Більшість жінок неохоче називали себе «успішними підприємцями», навіть маючи прибутковий бізнес, через недооцінювання важливості свого таланту. Успіхом вони вважають не просто власну справу, а заснування та управління великими компаніями та проектами. Це пояснюється відмінностями в українському та американському трактуванні бізнес-успіху. Жінкам, зокрема українським, у порівнянні із американцями, притаманне заниження власної самооцінки та природна скромність. Жінки, які мають і підтримують власний бізнес в Україні, часто не помічають у собі талантів, винахідливості та навичок, які вони демонструють власним прикладом успішної підприємницької діяльності.

На жаль, у нашій країні відсутня державна підтримка бізнесу. Тому початківцям, у тому числі й жінкам, які прагнуть розпочату власну справу, часто доводиться шукати підтримку та допомогу у різного роду фондах, брати участь у проектах, звертатися до Міжнародних громадських організацій та власників бізнесу.

Однією із можливостей отримати підтримку свого бізнес-проекту є Проєкт «Я зможу!», започаткований Фондом Олени Пінчук та Фундацією Кока-Кола**,**що реалізується з 2017 року. «Проект виділяє 500 000 гривень для підтримки 5 бізнес проектів, які створені та керуються жінками. Осікльки основна мета проекту – підтримка та створення нових можливостей для жінок, стимулювання розвитку жіночого підприємництва та зросту економічної незалежності жінок, ми анонсуємо старт подачі заявок на отримання гранту в 100 000 гривень на розвиток вашого бізнесу. Виділені кошти дозволять бізнесам розширити спектр послуг, покращити якість онлайн сервісу або сервісу доставки, удосконалити механізм взаємодії з клієнтом, ввести нові продукти або

послуги тощо. Грант не передбачає покриття боргів компанії перед банком, орендодавцем, постачальником чи співробітниками. Кошти гранту мають бути використані виключно на розвиток бізнесу» [62].

В Україні також працює програма Європейського Банку Реконструкції та Розвитку. Вона орієнтована на малі та середні підприємства, очолювані жінками, зі штатом співробітників менше 250 осіб та з річним обігом менше 50 мільйонів євро або з підсумковим балансовим показником не більше 43 мільйонів євро. Головними умовами участі у програмі є те, щоб особа, яка несе відповідальність за оперативне управління бізнесом, була жінкою; банк не працює з підприємствами в таких сферах: банківські або фінансові послуги, виробництво послуг та товарів, пов'язаних з військовою промисловістю, азартними іграми та тютюновими виробами.

Надаючи доступ до фінансування та консультацій з питань ведення бізнесу, Європейський Банк Реконструкції та Розвитку працює в Україні з підприємствами малого та середнього бізнесу, які очолюють жінки, для активнішого залучення жінок у бізнес. Банк допомагає отримати необхідні практичні навички, знання та ресурси, надає доступ до фінансування через кредитні лінії, що відкриваються місцевими банками спеціально для жінок-підприємців та водночас забезпечує їх бізнес консультаціями для досягнення більшої конкурентоздатності. Проводить програми навчання, наставництва та надання іншої підтримки для того, щоб жінки-підприємці могли обмінюватися досвідом та вчитися одна в одної [42].

Протягом 2016-2019 рр. в Україні проводилися конкурси, що є стратегічною діяльністю Європейської Комісії з питань ґендерної рівності, яка зосереджена на п’яти пріоритетних напрямах, зокрема збільшення економічної незалежності жінок і чоловіків. «Конкурс спрямований на залучення зацікавлених сторін, котрі зможуть та забажають підтримати жінок-підприємців, організувавши зустрічі та

заходи, навчальні семінари з комунікаційної діяльності, діяльності у сфері розвитку громад, управління проектами тощо» [27].

З весни 2020 року в Україні запроваджено зустрічі бізнесу та влади на тему «Розширення економічних можливостей жінок та розвиток жіночого підприємництва в Україні», що реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, підтримується урядом Німеччини в рамках проєкту «Підтримка рамкових умов для торгівлі в Україні».

11 березня 2020 року заступник міністра цифрової трансформації з питань євроінтеграції Валерія Іонан провела діалогову зустріч щодо розвитку жіночого підприємництва та реалізації національного проекту, який має дві складові: онлайн-платформу для підприємців і офлайн-складову – в різних регіонах України планується відкрити центри підтримки. «Окрім консультацій, у консалтингових зонах підприємці зможуть представити свій продукт іншим підприємцям і отримати зворотний зв'язок, пройти освітні програми та отримати додаткові послуги.

Під час зустрічі з представниками жіночого підприємництва домовились, що спільно працюватимемо над новим розділом «Жіноче підприємництво» з історіями успіху жінок на порталі Дія.Бізнес та цікавою інформацією для жінок-підприємиць» [39].

2.3. Залученість жінок в українську політику

Реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь громадян держави на всіх рівнях функціонування соціальних інституцій та суспільства, включаючи рівний доступ до усіх позицій соціальної структури суспільства. Відсутність або досить мале представництво на посадах жінок, що приймають політичні та управлінські рішення, є важливою проблемою. Керівні посади у державі обіймають чоловіки, які

формують політику, що не відповідає кількості та ролі жінок в суспільстві, їхньому інтелектуальному й творчому потенціалові, але й формує гендерний дисбаланс, спричиняє недостатню увагу до проблем соціальної політики, знижує ефективність державного управління, в цілому.

Залученість жінок у сферу політики нарівні з чоловіками – важлива ознака забезпечення гендерної рівності, що є також важливим критерієм рівних можливостей та економічного добробуту суспільства.

Жінки складають 54% населення України, проте їхня частка в парламенті на початку 2019 р. – лише 12% (49 з 423 депутатів). Це у Європі один із найнижчих показників, і далекий від показників, передбачених Глобальними цілями у 24%. За 27 років незалежності України представництво жінок у парламенті збільшилось в чотири рази, але Україна досі позаду багатьох інших країн.

Як приклад, розглянемо представництво жінок у керівництві Верховної Ради України. До 2014 року жодна жінка не займала посаду Голови Верховної Ради України або його заступників. Тільки 4 грудня 2014 року Оксана Сироїд була обрана заступником голови Верховної Ради України та стала першою жінкою-депутаткою, яка зайняла таку високу посаду у парламенті [40]. 14 квітня 2016 року, внаслідок змін у складі Парламенту України та її керівного органу, Ірина Геращенко була обрана першим заступником Голови Верховної Ради України. Це найвища посада, яку коли-небудь займала жінка в Парламенті України [41]. Але ніколи жінка не займала посаду Голови Верховної Ради України – найвищої посади в керівному органі Верховної Ради.

На місцях ситуація трохи краща. Під час виборів у 2015 році жінки отримали 18% місць у міськрадах і 15% – у облрадах. Але в українських обласних центрах немає жодної жінки на посаді мера. У новостворених у процесі децентралізації територіальних громадах

(ОТГ) частка жінок серед голів громад зменшилась: з 19% у 2015 р. до 17% у 2018 р.

Участь жінок у роботі виконавчої та судової гілок влади залишається мінімальною. Станом на березень 2019 року жінки обіймали лише 5 із 25 вищих посад у виконавчій гілці влади [15].

Жінки роблять вагомий внесок у розвиток економіки України і звичайно заслуговують, щоб їхні інтереси та потреби були максимально враховані при розподілі бюджетних коштів, формуванні інфраструктури тощо.

У 2020 році уперше в історії України, вперше в історії українських виборів, прийнята гендерна квота є не формальною, а реально захищеною. І серед переліку документів, серед вимог для реєстрації виборчого списку є врахування 40-відсоткової квоти представництва різних статей як найменша пропорція. Тобто в кожній п'ятірці серед кандидатів до місцевої ради у громадах від 10 тисяч виборців має бути збережена пропорція двоє до трьох: або три чоловіка і дві жінки, або три жінки і два чоловіка.

Гендерна квота певною мірою забезпечує право жінок бути обраними та впливати на ухвалення рішень. Вона дає жінкам можливіть бути у виборчих списках. Далі все буде залежати від самих виборців. На заваді для обрання жінок у владу часто стають гендерні стереотипи. Виборець стереотипно може думати, що жінкам була важче відстоювати інтереси громади, або ініціювати якісь зміни.

Водночас в Україні абсолютно нерівномірно жінки представлені на всіх щаблях влади. І чим вище рівень, тим менше там жінок (див.рис.2.1).

20,6% жінок у Верховній Раді останнього скликання – це все ще один із найнижчих показників у Європі, і далеко від середньостатистичного світового показника в 24% [61].

Рис.2.1 Гендерний склад Верховної Ради України з 1990 по 2020 рік.

Жінки формально отримали рівний із чоловіками статус, де-факто вони продовжують піддаватися дискримінації, зокрема в політичній сфері. Дослідження розкривають декілька причин: економічна залежність жінок від чоловіків, низький соціальний статус жінок, відсутність центрів з політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків з боку чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, нерозуміння чоловіками важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипів.

Події в Україні останніх років викликали глибокі зміни в країні, як соціальні, так і політичні, що позитивно вплинули на участь жінок у політиці. Після Революції гідності простежується трансформація цінностей та збільшення розуміння важливості гендерної рівності в суспільстві. Революція сприяла частковим змінам у стратегіях вже існуючих олігархічних партій, які зараз зобов'язані відповідати критеріям демократичних політичних партій, спричинила формування деяких нових політичних ініціатив, спрямованих на розвиток політичних

партій «знизу вверх». «Отже, вплив наявних фінансових ресурсів на доступ до політики зменшився, а вплив здатності захищати інтереси громади збільшився. Це відкрило соціальні можливості для нових акторів у політиці, особливо для жінок, і таким чином було актуалізовано питання гендерної рівності для політичних партій. Наступні чинники також сприяли зростанню залучення жінок до політичного дискурсу в Україні: виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС; здійснення реформи сектору цивільної безпеки; реалізація реформи децентралізації» [56].

В Україні протягом останніх років здійснюється низка проектів, з метою покращення доступу жінок до політики, серед яких соціальний проект, ініціатором якого є Національний демократичний інститут, «Жінки – це 50% успіху України» [43]. Даний проект спрямований на підтримку жінок у громадському та політичному житті, їх активізацію, на врівноваження представництва жінок та чоловіків на ключових позиціях. Проект стартував у вересні 2014р. у Вінницькій та Львівській областях. На сьогодні – це майданчик для висвітлення інформації про участь жінок в ухваленні рішень на міжнародному, національному і місцевому рівнях, а також їх позиції стосовно суспільно-значимих подій [44].

1 липня 2016р. в Києві «стартував Перший всеукраїнський Форум Політичного українського лобі (ПУЛ) жінок “Жінка в сучасній українській політиці – стратегії участі та перспективи”. Проект “Побудова жіночого політичного лобі в Україні” впроваджується Всеукраїнською організацією “Жіночий консорціум України” за підтримки Фонду Демократії ООН. Завдання Проекту – створити громадянську платформу, яка допоможе збільшити представництво жінок в Україні на всіх рівнях прийняття рішень» [34].

Активістки жіночих організацій не припиняють об’єднуватися задля розв’язання питань гендерної нерівності, хоча в останні роки в Україні запроваджуються проекти із політичної участі жінок.

Для Європи питання нерівності доволі чутливі, що свідчить про увагу державної політики до відповідної тематики. Якщо переглянути назви відповідних структур, які відповідальні за реалізації гендерної рівності, то слід зауважити, що гендерне питання постійно ставиться на політичний порядок денний. Міжнародні та європейські зобов’язання України у сфері розбудови політики рівних прав і можливостей повинні спонукати державу більш ефективно та широко розглядати питання доступу жінок до політики.

2.4. Забезпечення ґендерної рівності в управлінні освітою

Ґендерні аспекти є складовою всього комплексу завдань розвитку демократичної держави. Наявність гендерної нерівності стримує розвиток. Перспективною метою розвитку світу і держав є суспільство гендерної рівності, що «передбачає визнання рівності прав, свобод і можливостей чоловіків і жінок для їх добровільної участі як рівноправних партнерів у всіх сферах соціально-економічного життя країни, можливість користування рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також однакову відповідальність» [31, с. 56–60].

Не може розвиватися відокремлено від державного розвитку та від світового прогрессу й система управління освітою. Світові тенденції гендерного паритету в суспільно-економічному житті світу і держави впливатимуть на формування й реалізацію державної політики в галузі освіти, а відтак процеси в управлінні освітою обумовлені тенденціями реформування суспільства в напрямі визнання рівності прав, свобод та відповідальності чоловіків і жінок.

«Державна ґендерна політика в галузі управління освітою – це діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непровадження такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) і гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії і формування ґендерної культури в управлінні освітою».

Для державної політики щодо ґендерної рівності в управлінні освітою характерні: цілеспрямоване розроблення планів, програм втілення ґендерних стратегій; прийняття ґендерного законодавства, ґендерна експертиза чинного законодавства щодо функціонування системи управління освітою; імплементація ґендерного компоненту в усі підсистеми (зміст, форми, методи тощо), рівні управління освітою (державний, регіональний. місцевий); вироблення державних механізмів забезпечення ґендерної рівності в управлінні освітою, узгодження їх із громадськістю; вироблення ґендерних стратегій і способів їх досягнення; гарантування здійснення державної і правової політик щодо ґендерної рівності в системі управління освітою; сприяння науковим установам, вітчизняним і міжнародним фондам і представництвам у розробленні ґендерних проблем і проведенні ґендерного аналізу щодо політики ґендерної рівності в управлінні освітою [31, с. 56–60].

Сьогодні сучасній педагогічній науці на етапі свого розвитку необхідне теоретичне осмислення нових факторів, що впливають на систему навчання й виховання. Одним з таких факторів, які визначають логіку розвитку системи освіти, є фактор статі.

«За даними Європейської мережі інформації та документації в галузі освіти, частка жінок в управлінні освітою мала такий вигляд: Бельгія - 37%, Данія - 25%, Нідерланди - 13%, Австрія - 48%, Фінляндія - 23%, Швеція - 46%, Англія й Уельс - 50%. На рівні середньої школи аналогічні дані є значно нижчими: Бельгія - 27%, Данія - 11%, Італія - 29%, Люксембург - 14%, Фінляндія - 18%, Швеція - 27%, Англія й Уельс

- 22%. Наразі спостерігається збільшення кількості жінок на адміністративних посадах» [48, с.2].

Проблеми педагогічних кадрів все частіше виступає предметом спеціальних порівняльних досліджень окремих наукових колективів, міжнародних організацій тощо. Адже показником реальної рівності в сфері освіти і трудовій сфері взагалі може вважатися саме доступ жінок до адміністративних посад у школах та у вищих навчальних закладах. Соціальний статус керівника визначається не статтю, а вимогами суспільства до нього. Через це не існує специфічних вимог до жінки-керівника, а є загальні до керівника системи освіти.

Керівники навчальних закладів не залежно від статі, на думку Л. Іванової, повинні мати: дисциплінованість, впевненість у собі, міцне фізичне та психічне здоров'я, постійну готовність до неподіванок, спостережливість, винахідливість, рішучість, розважливість, урівноваженість. У найкращих та найпопулярніших освітніх закладах світу головною якістю керівника вважається культура спеціаліста а саме: культура мислення, комунікативна культура, культура управліннння, культура підприємства, зовнішня культура поведінки та діловий етикет. Сукупність цих характеристик дозволяє розглядати їх як готовність і здатність виконувати управлінські та педагогічні функції у відповідності зі службовим статусом [7, 93-95].

Л. Іванова вважає, що у ситуаціях прийняття рішення у жінок, на відміну від чоловіків, виявляються такі риси: більша чутливість до несправедливості, більша схильність до стресів; болісна реакція на критику, вміння пристосовуватися до різних ситуацій, емоційність особливої сили; обережність і відповідальність; занижена самооцінка, самокритичність; старанність, акуратність, тощо [22, с. 8-12].

Д. Левінсон у своїх дослідженнях вказує, що жінки довше перебувають у періоді учнівства. Професійний успіх доволі часто викликає у жінок «конфлікт побоювання успіху»: сумніви у власній

жіночності й здатності реалізовувати ролі матері й дружини, тривогу. Стереотипи та існуючі у суспільстві культурні традиції підсилюють цю тривогу, формують взаємовиключний вибір жінки між родиною та роботою. В традиційно жіночих професіях побоювання успіху відсутнє.

Дж. Роузнер вважає, що жінки керують не так, як чоловіки, користуючись власним вмінням спілкування. Використовуючи саме «жіночі» якості, вони досягають успіху. Чоловіки-менеджери частіше жінок використовують владу, що їм дає посада, сприймають роботу як серію справ із підлеглими, винагороджуючи за якість або караючи за неякісну роботу. На відміну від чоловіків, жінки-менеджери керують так, щоб у підлеглих була можливість поєднували власні інтереси з інтересами групи, ставлячи перед собою більш широкі цілі. Владу жінки пов'язують з особистими якостями: контактністю, чарівністю, вмінням спілкуватися, інтенсивно працювати, а не із конкретною займаною посадою. Дж. Роузнер дала назву такому жіночому стилю - «перетворювальний». В Україні цей стиль керівництва найчастіше визначають як демократичний.

Гендерні відмінності в управлінні освітою чато свідомо уступають індивідуальним. Подібних якостей у жінок та чоловіків більше, ніж відмінностей. Тим паче, що більшість відмінностей корегуються у процесі навчання, за умов зміни соціальних очікувань та життєвого успіху [51].

Ми вважаємо, що досить специфічними жіночими рисами є вміння тримати в голові дрібні деталі, у той час як чоловіки думають більш масштабно, використання в управлінні статусу матері, притаманне для української жінки. Різноплановість вимог до якостей особистості сучасних керівників, у тому числі в системі освіти, робить неможливим визначення специфічних особистісних рис жінок-керівників. Передумови формування та розвитку певних управлінських якостей закладаються ще в дитинстві, і цьому сприяють різні умови та чинники.

Б. Кюмбель та К. Фрей виділяють таку жіночу якість, котра допомагає бути гарним керівником та менеджером, як уміння працювати в команді, жіночу орієнтацію на колектив, на колективне прийняття рішень, на врахування й бачення людських рис співробітників.

Дж. Мак-Кі та А. Шерріффс роблять висновки стосовно типового чоловічого образу, який являє собою набір характеристик, пов'язаних із компетенцією і раціональними здібностями, соціально необмеженим стилем поведінки, активністю й ефективністю.

У професійному самовизначенні жінок, як показують наукові дослідження, для них, у першу чергу, привабливими є соціальна взаємодія, можливість спілкування, стосунки в організації, а особистісні, комфортні стосунки у колективі можуть компенсувати неблагополучну сімейну атмосферу або незадоволеність заробітною платою.

В освіті соціальний статус жінки-керівника визначається багатьма ознаками: 1) наявністю якостей освіти, що сприяють успішній діяльності жінок на керівній посаді, серед яких уміння бачити перспективу навіть у безвихідній ситуації, оптимізм, сила й мужність у відстоюванні своїх переконань, вміння досягати своєї мети, незважаючи на всі перешкоди й обмеження, орієнтування на самореалізацію, 2) умовами виховання у сім'ї, що сприяють формуванню лідерських якостей, 3) реалізацією професійно-ділових та організаторських якостей жінок-керівників.

РОЗДІЛ 3
ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ХЕРСОНСЬКИХ ЖІНОК ДО ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Результати анкетного опитування жінок щодо їх готовності до підприємницької діяльності

З метою виявлення рівня готовності жінок до підприємницької діяльності було проведено анкетне опитування херсонських жінок. Опитування проводилося протягом листопада 2019 року – вересня 2020 року. Було опитано 60 респондентів - жінок різних вікових категорій: 20 жінок – у віці 20-29 років; 20 жінок – у віці 30-39 років; 20 жінок – у віці 40-49 років. Ще 15 жінок, які мають власний малий або середній бізнес або керують невеликими підприємствами і є успішними у даній сфері, взяли участь у проведенні методик на виявлення рівня соціальної адаптації, конфліктності та стресостійкості з метою виявлення рівня психологічної готовності жінок до підприємницької діяльності та лідерства.

Респонентам, які проходили анкетне опитування, було запропоновано 15 питань, котрі стосувалися соціальної та психологічної готовності жінок до підприємницької діяльності [додаток А].

Результати анкетування респондентів, після обробки, внесені до таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати анкетного опитування херсонських жінок

Категорія Жінок	Загальна кількість респон-дентів,	Кількість балів		
		Низький рівень (0-10 балів)	Середній рівень (11-20 балів)	Високий рівень (21-30 балів)

	осіб	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Жінки віком 20-29 років	20	2	10	5	25	13	65
Жінки віком 30-39 років	20	6	30	5	25	9	45
Жінки віком 40-49 років	20	4	20	2	10	14	70

Аналізуючи дані анкетування жінок віком 20-29 років бачимо, що у цієї категорії жінок спостерігається достатньо високий рівень готовності до підприємницької діяльності. Високий рівень отримано у 65% респондентів. Низький рівень, тобто неготовність вести підприємницьку діяльність, спостерігаємо тільки у 10% опитаних жінок (див. рис. 3.1).

Такі результати дослідження можна пояснити тим, що не дивлячись на відсутність життєвого досвіду та несформованість особистісних якостей (інтересів, цінностей) жінки 20-29 років прагнуть реалізувати себе в підприємницькій діяльності.

Рис.3.1 Загальні показники рівня готовності жінок віком 20-29 років до підприємницької діяльності

Стосовно жінок вікової категорії 30-39 років – спостерігаємо відносно невеликий рівень готовності: тільки 45% респондентів набрали велику кількість балів,середній рівень мають 30% опитуваних. Низький рівень набрали 25% жінок (див.рис. 3.2). Такий результат дослідження можна пояснити вагітністю значної частини жінок цієї вікової категорії та доглядом за дитиною.

Рис. 3.2 Загальні показники рівня готовності жінок віком 30-39 років до підприємницької діяльності

Жінки віком від 40 до 49 років показали високий рівень готовності. Високий рівень готовності до підприємницької діяльності було виявлено у 70% опитуваних (див. рис. 3.3). У цьому віці жінки як правило набули достатньо соціального й професійного досвіду, домашня робота забирає вже не так багато часу: діти, зазвичай, живуть окремо, побут стабілізовано, виникає потреба проявити себе, реалізувати юнацькі нахили або довести оточуючим власну значущість. Середній рівень готовності до підприємницької діяльності було виявлено у 25% опитуваних жінок, а низький рівень – у 5% .

Рис.3.3 Загальні показники рівня готовності жінок віком 40-49 років до підприємницької діяльності

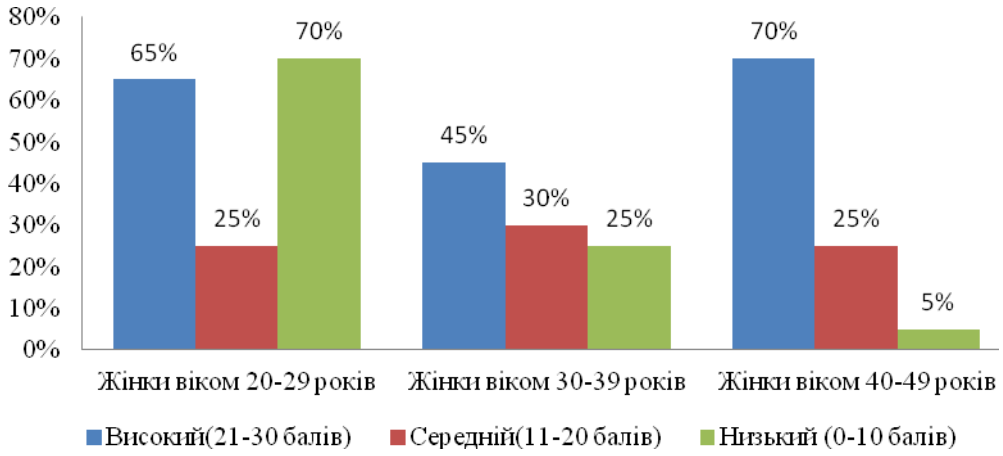

Рис. 3. 4 Узагальнення рівня готовності жінок, залежно від віку, до підприємницької діяльності

Дослідження успішних жінок підприємців є актуальним і своєчасним. У дослідженні взяли участь 15 жінок-успішних підприємців, які погодилися взяти участь у дослідженні.

Були використані такі методики: методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге та тестова методика К. Томаса, що використовується для вивчення особистісної схильності до конфліктного поводження.

Проводячи дослідження за методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге, було встановлено, що у більшості опитуваних (62%) ступінь опору стресу високий. Вони задоволені результативністю свого життя, так як переконані, що все те, що з ними трапляється, сприяє їхньому розвитку за рахунок знань, які з досвіду, неважливо позитивного або негативного. Граничний ступінь опору стресу мають 32% опитуваних. Хоч у них у житті траплялися негаразди, вони все одно оптимістично налаштовані. І тільки 6% жінок мають значні проблеми зі здоров'ям через стрес. Вони знаходяться у стані великого ризику виникнення певного захворювання.

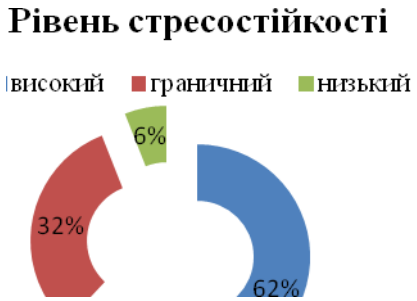

Рис. 3.5 Результати проведення методики Холмса і Раге

За методикою К. Томаса, котра яка використовується для вивчення особистісної схильності до конфліктного поводження, було встановлено, що успішні підприємниці в міжособистісних відносинах з метою вирішення конфліктів використовують: співпрацю (13%), суперництво (12%), компроміс (31%), уникнення (19%), пристосування (25%).

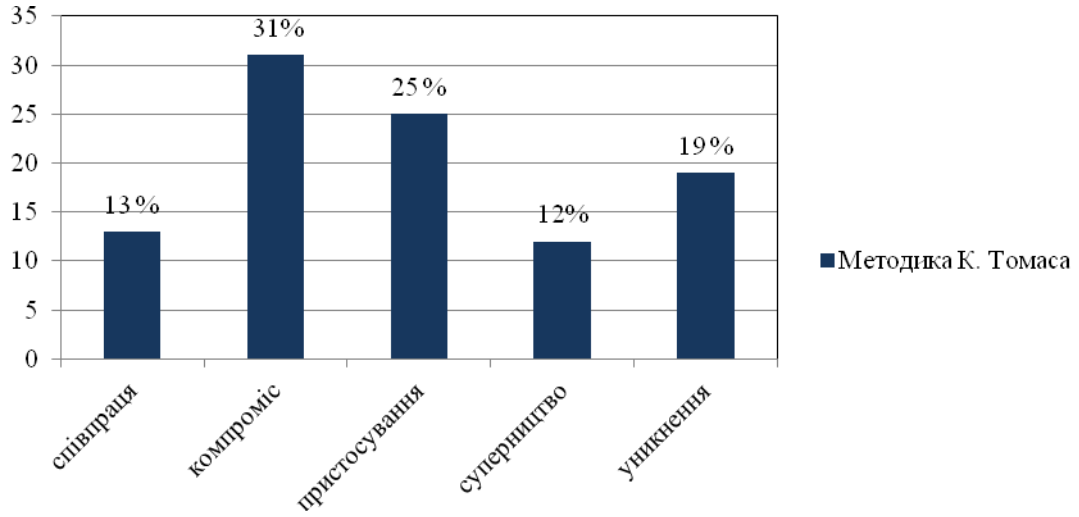

Рис. 3.6 Результатів проведення методики К. Томаса

Таким чином, були вивчені психологічні особливості української успішної жінки-підприємця. Було встановлено, що саме висока мотивація досягнення, прагнення до успіху, що характеризують жінку-підприємця як зрілу людину, визначають реальні результати її діяльності.

Тому на досягнення високих результатів у підприємницькій діяльності впливають такі якості: задоволення власним життям, осмисленість життя, цінність життя «тут і тепер», постійне прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, включеність, схильність до розумного ризику, здатність керувати власним життям, вміння передбачати, вміння протидіяти невдачам, самодостатність, відкритість новому, впевненість, ініціативність, незалежність, рішучість, відповідальність, практичність, сміливість, наполегливість, надійність, працьовитість, адаптування до змін, оптимізм, самовіддача, порядність, чесність, вірність даному слову, комунікабельність, висока компетентність та ерудиція.

3.2. Розробка програми «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх»

Спираючись на отримані автором результати анкетного опитування жінок щодо їхньої готовності до підприємницької діяльності, нами було розроблено програму «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх», яка направлена на підвищення освітнього рівня, економічних можливостей, інформованості жінок, які вирішили розпочати власну справу або стоять у істоках розвитку власного бізнесу чи підприємницької діяльності.

Мета програми – сприяти поінформованості та навчанню жінок у реалізації (індивідуально-орієнтованій) потенціалу жінки-підприємця.

Цільова група:

- жінки з неформального сектора, охочі перетворити свою діяльність в офіційний бізнес;
- початківці жінки-підприємці, які тільки мають намір створити своє підприємство, зокрема – у власній оселі (виготовлення або ремонт одягу, сувенірів, штучний квітів, декоративних аксесуарів тощо);
- жінки, які вже мають свій бізнес і бажають його розширити.

Очікувані результати:

- підвищення освітнього рівня, економічних можливостей, інформованості жінок, які вирішили розпочати власну справу або розвивають свої підприємства;
- збільшення кількості жінок-підприємців у м. Херсоні.

1 етап Програми. Підготовчий. На даному етапі визначаються запити та потреби жінок щодо спрямування підприємницької діяльності**.** Можна використати наступні форми роботи:

А) Семінар для потенціальних підприємців або вже діючих жінок-підприємниць. Під час семінару автор програми визначає запити й потреби учасників у навчанні та відпрацювання відповідних компетенцій.

Б) Анкетування потенційних / діючих жінок-підприємниць; визначення проблем, що перешкоджають успішному розвитку малого та середнього підприємництва. Усі пропозиції обговорюються в ході круглих столів, учасниками яких є громадські активісти, представники державних і бізнес-структур, ЗМІ та жінки-підприємці. На основі отриманих даних будуть підготовлені пропозиції а в перспективі – подання в місцеві органи влади проекту програми «Про підтримку розвитку жіночого підприємництва».

2 етап Програми. Створення Центру жіночого підприємництва на базі громадської організації. Визначення індивідуальних підприємницьких траєкторій.

У Центрі, який в перспективі може бути створений на базі громадської організації, фахівці з соціології, соціальної педагогіки, соціальної роботи та психології надають професійні консультації за двома напрямами:

– консультації для жінок-початківців;

– консультації для вже діючих жінок-підприємців.

Для жінок-початківців у сфері бізнесу розроблено план дій, який допоможе у визначенні власної бізнес-траєкторії

1. Необхідно знайти сферу майбутньої діяльності – простіше кажучи, те, чим жінка хотіла б займатися. При цьому бажано не забувати, що головний намір – це бажання заробляти гроші, тобто, мати прибуток, збільшувати оборотний капітал і «бути успішною».

Якщо це дійсно входить у плани клієнта, при виборі свого бізнесу треба обов’язково звернути увагу на те, в якому товарі чи послузі споживач має потребу саме зараз. Звичайно, не в світовому масштабі, а в рамках того ринку, де є можливість працювати.

Фахівці радять уважно придивитися до таких галузей:

– Сільське господарство. Цей сектор в Україні малорозвинений. Відповідно, саме ця галузь зараз виділяється економістами як найбільш перспективна для підприємців-початківців.

– Промисловість. Тут основним пунктом для того, щоб почати свій власний бізнес, є бізнес-ідея. Практика показує, що більшість жінок-підприємців, що працюють у промисловій сфері, починали саме з того, що намагалися перетворити своє хобі або захоплення в продукт для збуту.

– Безпосередня комерція: магазини, ресторани, оптові бази тощо. При цьому необхідно враховувати, що потрібно людям, а що ні. Тут треба взяти до уваги, що потреби потенційних покупців товарів або послуг не так просто вгадати. Тому, перш ніж починати торгівлю тим чи іншим видів товарів чи послуг, потрібно детально пропрацювати портрет потенційного споживача, на якого розраховує підприємець: який його дохід, уподобання, антипатії тощо.

2. Потрібно вирішити, чи буде працювати жінка наодинці або ж фірмі знадобляться інші співробітники; зможе підприємиця робити бізнес, спираючись на свої навички та вміння, або ж буде потрібна допомога?

На даному етапі належить обговорити наступні питання:

1) Що конкретно знадобиться, щоб почати справу (обладнання, офіс, співробітники і т. д.)?

2) Які ресурси будуть необхідні, щоб його продовжити (додаткові витрати на обладнання, кредити, реклама і т. п.)?

Таким чином, повинно визначитися зі своїми бажаннями й можливостями, а також з ключовими факторами виробництва: людський фактор, тобто співробітники; фізичний або сировина, приміщення, і, нарешті, технологічний – це обладнання, якщо воно, звичайно знадобиться. Від цього всього успішність бізнесу залежить у значній мірі.

3. Робота з психологом. Створюючи підприємництво є можливість зіткнутися з такими проблемами психологічного характеру:

1) Страх перед першим клієнтом. Він, безумовно, обгрунтований – адже перший клієнт – своєрідний символ. Є навіть приказка: «З чого почнеш, тим і закінчиш». Але боятися першого клієнта не потрібно.

Жінка-підприємець просто пропонує послугу або товар, а він цього потребує, тому й звернувся. При цьому необхідно уникати згадки про те, що ви «ніколи раніше цим не займалися». Треба показати себе професіоналом.

2) Страх розоритися, не виплатити за боргами, не продати товар і так далі. Чорні думки не повинні пригнічувати, адже орієнтація на успіх – важлива складова в кар'єрі підприємниці. До речі, жінкам вдається дотримуватися цього правила краще, ніж чоловікам, що в результаті позначається на успішності їх діяльності.

3) Страх не реалізувати себе як мати або дружина. Дійсно, період вагітності і післяпологовий догляд за дитиною забирають багато часу. Помічником у цей період може стати чоловік або інші близькі люди.

Якщо в бізнесі є компаньйони, вони також на час можуть взяти на себе певні обов'язки. Що стосується відносин у сім'ї або влаштування особистого життя, то, як правило, ці проблеми також розв'язні – досить усього лише навчитися чітко розмежовувати «домашні» і «робочі» проблеми.

4) Синдромом хронічної втоми жінки страждають удвічі частіше, ніж чоловіки. Щоб не захворіти, потрібно навчитися розраховувати свої навантаження: не намагатися завжди і у всьому бути на висоті, вміти переключатися з однієї діяльності на іншу, не ставити перед собою надзавдання.

Успішна жінка-підприємець завжди привертає до себе увагу. Разом з цією увагою вона стикається з досить великою кількістю проблем.

Вважається що у чоловічому світі - світі бізнесу жінці стати успішною не просто.

Основні проблеми, які рано чи пізно зустрічаються на шляху успішної жінки-підприємця, виявлені частково нашим дослідженням та іншими дослідженнями:

1. Трудоголізм**.** Деякі жінки так захоплюються роботою, що навіть і не помічають, що інші сфери життя залишаються «за бортом». А вони вже настільки до цього звикли і до того вжилися в цю роль – непересічної ділової особистості – що просто і подумати не могли, що дітям не вистачає матері, а чоловікові – люблячої дружини. Вони просто про них забувають, переносячи всю свою увагу тільки на одну сферу життя – свій бізнес [21, с.149].

Насправді за проблемою трудоголізму криються глибоко заховані особистісні проблеми через які жінка не може, не хоче чи не вміє налагодити стосунки з родиною, дітьми, друзями, не вміє розслаблятися і відпочивати.

І уникнення, невирішення цих проблем лише погіршує ситуацію – вони нікуди не йдуть і не вирішуються самі собою, таким чином, постійно накопичуючись і приводячи до ще більших стресів і перенапруги. Тому так важливо зрозуміти, від чого жінка прагнула втекти і налагодити якнайшвидше цю сферу життя.

2. «Не жіноча це справа». Бізнес досі вважається чоловічою прерогативою, в результаті чого, згідно з дослідженнями, жінці, для того, щоб отримати рівну повагу з чоловіком, необхідно затратити в 2,5 рази більше зусиль. Це не може не викликати певних психологічних проблем [10, с. 248].

Треба пам’ятати завжди про те, що саме жінка має конкурентну перевагу в боротьбі за виживання в чоловічому світі бізнесу.

3. Проблеми в сім’ї. В результаті постійної зайнятості на роботі і браку сил і часу на спілкування з чоловіком і дітьми, у жінки-

підприємця псуються стосунки з близькими і рідними людьми. Дітей вони не розуміють, чоловіки і зовсім перестають з ними спілкуватися, вважаючи за краще компанію телевізора або друзів.

А деякі чоловіки і зовсім не можуть винести того, що поряд з ними сильна і незалежна жінка, яка при цьому ще й забезпечує себе сама, і відправляються на пошуку тієї, якій буде потрібна їхня допомога.

Розбіжності в сім'ї неминуче відбиваються на бізнесі. І тут важливо навчитися відокремлювати роботу від сім'ї. А ще важливіше навчитися відпочивати – часто жінки абсолютно про це забувають, що повільно, але вірно, відбивається на їх здоров'ї та самопочутті.

Потрібно не забувати приводити до гармонії всі сфери життя – коли заглиблюєшся тільки в одну область життя, інші при цьому неодмінно страждають. Тільки так жінка стане успішною і гармонійною особистістю[6,с.450] .

5. Самотність. Часто успішні жінки-підприємці стають самотніми, навіть якщо їх постійно оточують чоловіки. Як правило, цих чоловіків вони не підпускають близько до себе, не діляться з ними по-жіночому накопиченими проблемами, переживаннями. Це відбувається через страх втратити свободу. Вони бояться, що їх життя почнуть контролювати, і вони втратять у цих відносинах себе, свій бізнес.

3 етап Програми. Проведення тренінгів.

Тренінг «Досягнення успіху» – цілепокладання і планування успіху. Цей тренінг надає учасникам навички в подоланні перешкод зовнішнього середовища і внутрішніх протиріч для досягнення цілей бізнесу. На тренінгу учасники ставлять власні цілі і завдання розвитку свого бізнесу, отримують техніки і інструменти вирішення конфліктів і подолання проблем.

Тренінг «Орієнтація на клієнта і надання послуг» – на тренінгу учасники розбирають на елементи відносини з внутрішніми і зовнішніми клієнтами свого бізнесу і розглядають можливості поліпшення цих

взаємин. Якість послуг бізнесу та їх вирішальний вплив на успішність підприємництва та його стійкість, вплив на прибуток – основні теми цього тренінгу.

Тренінг «Планування часу і завдань» – рецепт успіху будь-якого керівника. Учасники отримають техніки і інструменти для боротьби зі стресом, який виникає у зв'язку з дефіцитом часу – з одного боку, і безліччю завдань – з іншого. Учасники навчаться ефективно розподіляти час, з'ясують, які з їхніх завдань – дійсно важливі і термінові, а які стратегічні. Навчаться ефективно розподіляти завдання і делегувати відповідальність підлеглим і команді.

Тренінг «Бізнес-план і стратегічне планування бізнесу» – практично-орієнтований тренінг. У ході навчання учасники розробляють бізнес-план для свого нового бізнесу або програму розвитку для вже існуючої структури.

4 етап Програми. Навчання майбутніх жінок-підприємців. На цьому етапі передбачається навчання жінок-підприємців за навчальними програмами з бухгалтерії, юриспруденції, діловодства та інших освітніх дисциплін. Створення Центрів навчання підприємництву або реалізації нашої програми на базах жіночих громадських організацій або громадських організацій для жінок до, поможе жінкам отримати комплекс знань та навичок для розвитку та удосконалення свого власного бізнесу.

5 етап Програми. Даний етап програми передбачає групове та індивідуальне консультування жінок в області бухгалтерського обліку, звітності та ревізійної діяльності, аудиту, а також з питань, пов'язаних з юридичним оформленням та супроводом бізнесу.

ВИСНОВКИ

Багато віків поспіль природним вважається домінування чоловіків у бізнесі, сімейних відносинах та на державній службі. В Україні, на жаль, ми також спостерігаємо підтвердження домінуючих позицій чоловіків у зазначених сферах.

Але останнім часом спостерігається активне та доволі стрімке завоювання жінками керівних посад, зокрема у підприємницькій діяльності, бізнесовій та, навіть, політиці. Ці зрушення пов’язані із поступовим подоланням у громадській свідомості стереотипів, що впливають на поведінку жінок в сфері управління.

Жінки, що прагнуть або є лідерами, керівниками чи займаються підприємницькою діяльністю, через гендерну специфіку української культури, стикається з недовірою суспільства, скепсисом отчення, подоланням власних гендерних стереотипів.

Сьогодні в публічній сфері однією із впливових груп є жінки-керівники, завдяки яким образ керівника може бути змінений, бо завдяки ним з'являються нові егалітарні погляди і уявлення щодо ролі та місця жінок у сфері праці, що сприяють зникненню «скляної стелі».

Узагальнивши дослідження, проведені в Україні, можна систематизувати основні перешкоди у побудові керівної кар’єрі жінки та переваги у поведінці жінок-керівників. Серед перешкод варти зазначити: жіночу конкурентність та суперництво; надання великого значення особистим симпатіям та антипатіям; недостатня мовна активність у присутності чоловіків, нетерплячість тощо. Перевагами у поведінці жінки-керівника, за результатами досліджень, є: жінка передусім виступає контактною особою; рідше вдається до авторитаризму в управлінні, керуючись компромісом; критично ставиться до себе та глибше відчуває відносини у колективі.

В Україні за останні роки, як і в інших країнах, що розвиваються, почала зростати кількість, котрі зацмають керівні посади - топ-менеджери, власниці бізнесу, директори малих, середніх і великих підприємств. Але проблема гендерної нерівності та професійної дискримінації повністю в нашій державі не зникла.

Лідерська позиція в суспільстві або власна справа важливіше за будь-які гроші, бо для жінки важливо відчувати свою значимість попри матеріальні та моральні витрати.

У кожної людини своє індивідуальне сприйняття конкретного керівника. Узагальнюючи думки, можемо дійти висновків щодо сприйняття підлеглими жінок – керівників, серед якого основними позитивними позиціями є: жіночий стиль керівництва поєднує іноді несумісні якості - спокій і вимогливість, м'якість і волю, доброту та строгість; підлеглі спочатку чекають від жінки – керівника розуміння, а тільки потім вирішення проблем; жінки більш амбітні за чоловіків, але менш впевнені у собі; вміння домовлятися та знаходити компроміси; «господарський» підхід до об'єкта управління; здатність поєднувати емоції та раціоналізм; жінки у складних ситуаціях більш стресостійкі, раціональні та відповідальні. Але звичайно є також і думки, що управління це «святая святих» чоловіків.

Гендерований ринок праці, який на жаль наявний в Україні, ускладнює реалізацію лідерських можливостей жінки, бо включає горизонтальну гендерну сегрегацію - поділ на «жіночі» і «чоловічі» професії і сфери діяльності, які регулюються правилами, заборонами, особливими виключеннями. Наслідком цього явища стають відмінності у видах діяльності, різниця в оплаті праці, «жіночими» вважаються ті професії й спеціалізації, де зарплата в середньому нижча.

Оскільки участь жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя різна, то очікування і вимоги суспільства до керівників у цих

галузях діяльності, до їх особистих якостей і характеристик, їх поведінки та інших особистісних характеристик також різні.

Для того, щоб бути керівником, лідером жінці, навіть якщо вона володіє великими знаннями і здібностями, доводиться долати більше перешкод в порівнянні з чоловіками: жінка повинна, при відборі на керівну посаду, бути вдвічі краще чоловіка; до неї висувають більш високі вимоги; жінкам частіше «довіряють» керівні посади середньої ланки, а вищі керівні посади – чоловікам. Звичайно відмінності у лідерських якостей, які дозволяють бути керівником, чоловіків і жінок існують, але вони не можуть перешкоджати виконувати жінці лідерську роль.

Сфера бізнесу ґрунтується на приватних інтересах і рішеннях власників. Якщо власників гендерна політика у власній компанії, то кар'єра жінок буде дуже низька або відсутня, через шо соціальна проблема «скляної стелі» в бізнесі досі залишається актуальною.

Особливим типом жінки сьогодні є бізнес-леді. Але чоловіки не готові визнавати їх рівними собі.

Ситуація жінок в українському бізнесі є суперечливою. Світ бізнесу залишається переважно чоловічим. Жінки в основному є власницями мікро- та малого бізнесу, а чоловіки – середнього та великого.

Спираючись на результати опитування українських жінок –котрі займаються бізнесом, було виявлено основні перешкоди для успішного ведення бізнесу: внутрішні та зовнішні. До зовнішніх, що гальмують підприємницькі ініціативи, зокрема відносять: бюрократію, відсутність державної підтримки, хабарництво, необхідність мати особисті зв'язки у «владних верхівках». До внутрішніх перепон жінки відносять: важливість фактору сім'ї, її підтримка.

У нашій країні, на жаль, відсутня державна підтримка бізнесу. Тому початківці, у тому числі й жінки, шукають підтримку та допомогу у різного роду фондах, за допомогою участі у проектах.

Однією із можливостей отримати підтримку свого бізнес-проекту є Проєкт «Я зможу!», започаткований Фондом Олени Пінчук та Фундацією Кока-Кола,що реалізується з 2017 року. Також працює програма Європейського Банку Реконструкції та Розвитку, що орієнтована на малі та середні підприємства, очолювані жінками. Проводяться конкурси, що є стратегічною діяльністю Європейської Комісії з питань ґендерної рівності, яка зосереджена на п’яти пріоритетних напрямах, одним з яких є збільшення участі ринку жіночої праці та економічної незалежності жінок і чоловіків.

З весни 2020 року в Україні запроваджено серію діалогових зустрічей бізнесу та влади на тему «Розширення економічних можливостей жінок та розвиток жіночого підприємництва в Україні».

Залученість жінок у сферу політики нарівні з чоловіками – важлива ознака забезпечення гендерної рівності. Жінки складають 54% населення України, проте їхня частка в парламенті на початку 2019 р. – лише 12%. До 2014 року жодна жінка не займала посаду Голови Верховної Ради України або його заступників. У 2014 році Оксана Сироїд була обрана заступником голови Верховної Ради України, а в 2016 році Ірина Геращенко була обрана першим заступником Голови Верховної Ради України. Але ніколи жінка не займала посаду Голови Верховної Ради. Участь жінок у роботі виконавчої та судової гілок влади залишається мінімальною. Станом на березень 2019 року жінки обіймали лише 5 із 25 вищих посад у виконавчій гілці влади.

У 2020 році уперше в історії України, вперше в історії українських виборів, прийнята гендерна квота, яка є реально захищеною і певною мірою забезпечує право жінок бути обраними та впливати на ухвалення рішень.

Революція гідності внесла глибокі зміни як соціальні, так і політичні, що позитивно вплинули на участь жінок у політиці: в останні роки здійснюється низка проектів, з метою покращення доступу жінок до політики: «Жінки – це 50% успіху України», «Всеукраїнський Форум Політичного українського лобі жінок "Жінка в сучасній українській політиці – стратегії участі та перспективи". Активістки жіночих громадських організацій також об'єднуються задля розв'язання питань гендерної нерівності.

Система управління освітою, якій сьогодні необхідне теоретичне осмислення нових факторів, що впливають на систему навчання й виховання, серед яких і фактор статі, також не може розвиватися відокремлено від державного розвитку та від світового прогресу.

Соціальний статус керівника визначається не статтю, а вимогами суспільства до нього. Через це не існує специфічних вимог до жінки-керівника, а є загальні до керівника системи освіти. Гендерні відмінності в управлінні освітою часто свідомо уступають індивідуальним. У науковій літературі переважають думки, що жінки, користуючись власним вмінням спілкування, керують не так, як чоловіки, використовують «жіночі» якості, які й приводять їх до успіху; жінки керують так, щоб у підлеглих була можливість поєднували власні інтереси з інтересами групи, ставлячи перед собою більш широкі цілі; вміють працювати у команді, зорієнтовані на коллектив та колективне прийняття рішень.

Автором, з метою виявлення рівня готовності жінок до підприємницької діяльності, було проведено анкетне опитування херсонських жінок. У опитуванні взяли участь 60 жінок від 20 до 49 років. Ще 15 жінок, які є успішними підприємницями, взяли участь у проведенні методик на виявлення рівня соціальної адаптації, конфліктності та стресостійкості з метою виявлення рівня психологічної готовності жінок до підприємницької діяльності та лідерства.

Проаналізувавши дані опитування, нами було зроблено узагальнюючи висновки: у жінок 20-29 років спостерігається достатньо високий рівень готовності до підприємницької діяльності, що пояснюється прагненням реалізувати себе в підприємницькій діяльності, бути незалежними, вільними у виборі та самостійними; жінки 30-39 років мають відносно невеликий рівень готовності, що часто пов'язаний із нерішучістю через те, що значна частина жінок має маленьких дітей, зайнята доглядом за дитиною або планує народження дитини; Жінки віком від 40 до 49 років показали високий рівень готовності, як правило пов'язаний із соціальнимо й професійним досвідом, а також такими факторами: домашня робота забирає вже не так багато часу: діти, зазвичай, живуть окремо, побут стабілізовано, виникає потреба реалізувати себе, юнацькі нахили або довести оточуючим власну значущість.

У досліджені успішних жінок було використано методику визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге та тестову методику К. Томаса, з метою вивчення психологічних особливостей української успішної жінки-підприємця. Було встановлено, що саме висока мотивація досягнення, прагнення до успіху, що характеризують жінку-підприємця як зрілу людину, визначають реальні результати її діяльності.

Спираючись на отримані автором результати анкетного опитування жінок, було розроблено програму «Жіноче підприємництво – розвиток і успіх», яка направлена на підвищення освітнього рівня, економічних можливостей, інформованості жінок, які вирішили розпочати власну справу або стоять у істоках розвитку власного бізнесу чи підприємницької діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабаєв В. М., Пономарьов О. С., Романовський О. Г. Психодіагностика у системі державного управління і місцевого самоврядування. Харків: Видавництво «Фоліо», 2006. С. 183–184.
2. Бендас Т. Гендерные исследования лідерства. С-Пб. Издательский дом "Питер", 2009 .447 с.
3. Бендас Т.В. Психологія лідерства: гендерний і етнічний аспекти. / автореферат дис. на соіск. наукового ступеня доктора психологічних наук. С-Пб, 2002., с.100-101.
4. Бурейчак Т. Соціологія маскулінності : навч. посіб. Львів: Магнолія, 2006, 2011. 142 с.
5. Василевська Т. Е. Проблеми формування гендерної свідомості державних службовців // *Інтегрування гендерного підходу в державну політику України*. К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. С. 64.
6. Віткін Дж. Правда про жінок (14 міфів, вигаданих чоловіками). СПб.: Пітер Прес, 1996. С. 361.
7. Виноградський М. Д., Виноградськ А. М., Шкапова О. М. Організація праці менеджера : Навч. посіб. для студ. екон. вузів. / М.Д. Виноградський. К. : Кондор, 2003. 414 с.
8. Галаса І., Буко С. Жінки прийшли у бізнес здолати важкі часи, здобули успіх і неохоче це визнають [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://povaha.org.ua/zhinky-pryjshly-u-biznes-zdolaty-vazhki-chasy-zdobuly-uspih-i-neohoche-tse-vyznayut/
9. Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики (за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні), 2014. [Електронний ресурс].- Режим доступу:

http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=166710

10. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні. Умань: «Візаві» (СПД Сочинський), 2008. 252 с.
11. Ґендерні паритети в умовах трансформації суспільства. Шемшученко Ю. С., Оніщенко Н. М., Шевченко Я. М. [та ін.]; заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. К.: Юридична думка, 2007. 371 с.
12. Глобальний звіт про гендерну рівновагу 2015 року/ [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf
13. Горчакова Г.Г. Міфологія жіночої кар'єри // *Психологія лідерства.* Хрестоматія. Мн., 2004. С. 63-70.
14. Джонсон Р. А. Она. Глубинные аспекты женской психологи: пер. с англ. М.: «Когито-Центр», 2005. 112 с.
15. Жінки також розбираються в політиці [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/blog/2019/women-can-talk-politics-too.html
16. Жінки та вибори. Керівництво щодо сприяння участі жінок у виборах. Опубліковано Організацією Об'єднаних Націй / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/publication/WomenAndElections.pdf
17. Журженко Т. Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. Вильнюс : ЕГУ, 2008. 256 с;
18. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Проблеми та дієві механізми їх вирішення. Парламентські слухання 16 жовтня 2013 року. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу:http://www.slideshare.net/Nataliya_Korolevska/gender-27245210.

19. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/ main.cgi?nreg=2866-15
20. Зигерт В., Ланг Л. Керівник без конфліктів. М., 1990. - С. 206.
21. Ісакова Н. Гендерні збіги та відмінності в діяльності й оцінках українських підприємців. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг.* 2001. № 2. С. 144–153.
22. Иванова Л.Н. Управление персоналом : учеб.- метод пособ. М.: ЕАОИ, 2008. 200 с.
23. Чем хороша женщина-босс [Електронний ресурс].- Режим доступу:https://www.gazeta.ru/lifestyle/style/2016/04/a_8157407.shtml
24. Клименкова Т. А. Женщина как феномен культуры. М.: Преображение, 1996. 154 с.
25. Кипервар Е. А. Женское предпринимательство: особенности и перспективы развития в регіонах. *Омский научный вест ник*, 2009. №2(76). С. 96-99.
26. Комаров Е.И. Карьера мужчины и женщины. *Управление персоналом*. 2001. №11-12. С.45-47.
27. Конкурс в рамках програми COSME з підтримки розвитку жіночого підприємництва [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://gurt.org.ua/news/grants/54578/
28. Костюченко Т. С. «Жіночий» малий бізнес в Україні у період соціальних трансформацій. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна.* 2011. № 5. С. 226–233.
29. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель…(элементы психологии менеджмента в повсякдневной работе). М., 1994. 221 с.

30. Круглий стіл на тему: «Жінка в суспільно-політичному житті: забобони, можливості, перспективи" / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://icps.com.ua/kruhlyy-stil-v-mtspd-na-temu-zhinka-u-suspilnopolitychnomu-zhytti-uperedzhennya-mozhlyvosti-perspektyvy
31. Левченко К. Державне управління процесами формування ґендерної політики в Україні: теоретичні проблеми. *Український соціум.* 2004. № 3 (5). С. 56–60.
32. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління: монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. спарв, 2003. 344 с.
33. Лисенко Ю.В., Ровенська В.В. «Особливості чоловічого та жіночого стилю управління» [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://ukr.vipreshebnik.ru/mened/4444-osoblivosti-cholovichogo-ta-zhinochogo-stilyu-upravlinnya.html
34. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9579/Martseniuk_Zaluchenist_%20zhinok%20_u_polityku.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Менеджмент человеческих ресурсов: обзорная информация / сост. В.И. Яровой; под ред. Г.В. Щекина. К.: МАУП, 1995. 520 с.
36. Олійник Н. Ю. Жіноче підприємництво в Україні: особливості та перспективи. *Фінансовий простір*. 2015. №2(18). С. 390-396.
37. Основи управління персоналом організації [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://library.if.ua/book/45/3055.htm.
38. Палуди М. Психология женщины. Секреты женщин в психологи. СПб: Прайм-Еврознак. 2003. 384 с.
39. Плануємо створити на платформі Дія.Бізнес розділ для жінок-підприємиць [Електронний ресурс].- Режим доступу:

https://thedigital.gov.ua/news/na-platformi-diyabiznes-zyavitsya-rozdil-pro-zhinoche-pidpriemnitstvo

40. Постанова Верховної Ради України «Про вибори першого заступника Голови Верховної Ради України та заступника Голови Верховної Ради України» від 04.12.2014 № 21-VIII / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/ laws/show/21–19
41. Постанова Верховної Ради України «Про вибори першого заступника Голови Верховної Ради України» від 14.04.2016 № 1096-VIII / [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1096–19
42. Програма "Жінки у бізнесі" від ЄБРР [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://openbiz.org.ua/granti/programa-zhinki-u-biznesi-vid-ebrr
43. Проект “Жінки – це 50% успіху України”. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://50vidsotkiv.org.ua.
44. Проект “Жінки у політиці”. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.womeninpolitics.org.ua.
45. Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі») від 12.12.2014 № 1456 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://w1.c1. rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=52933
46. Проект постанови «Про затвердження на підставі проекту Закону України» Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі «) від 22.04.2015 № 1456/П [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/ zweb2/webproc4_1?pf3511=54888

47. Принципи управління персоналом. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://studme.com.ua/118004089949/menedzhment/printsipy_upravleniya_personal om.htm
48. Приходькіна Н.О. Гендер як соціальний статус жінки-керівника в освіті. *Теорія та методика управління освітою*. № 4, 2010. С.2.
49. Радионова Н.В., Читанава О.О., Алексий П.В., Агапеев В.Е. Предпринимательство: Социально экономическое управление. М.: «Единство», 2002. 327 с.
50. Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Протасової Н.Г., д.пед.наук, проф. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 176 с.
51. Роузнер Дж. Женщина в директорском кресле. *Вы и мы,* 1995. № 5.
52. Рівні можливості для жінок та чоловіків у законодавчих та виконавчих органах України. Рейтинг інституцій щодо фактору гендерної рівності [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/ranking_on_gender_equality_factor_ukr.pdf
53. Савіцький О.О. Особливості поведінки менеджера-жінки у діяльності туристичної організації. Збірник матеріалів за результатами IV науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток України: проблеми і перспективи». Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2016. 230 с.
54. Ставлення до політичної участі жінок в Україні – лютий 2016 р. Дослідження Національного демократичного інституту [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://50vidsotkiv.org.ua/research
55. Тюріна І.О. Гендерні аспекти зайнятості та управління. *Соціологічні дослідження*, 2002. С.135-142.

56. Участь жінок в українській політиці. К, 2017. [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/images/eu/t_women_s_participation_in_the_ukrainian_politics_ukr.pdf
57. Хорни К. Женская психология [пер. с англ.]. – СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 1993. 368 с.
58. Хенніг М., Жарден А. Леді-бос. М.: Справа, 2001.324 с.
59. Чем хороша женщина босс [Електронний ресурс]. - Режим доступу:https://www.gazeta.ru/lifestyle/style/2016/04/a_8157407.shtml
60. Штро В.А. Введение в психологию бизнеса: Учеб. Пос. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. (2-е изд. 2008). 471 с.
61. Що таке гендерні квоти, і навіщо їх запроваджують в українській політиці [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://bilyayivka.city/read/dosvid/102455/scho-take-genderni-kvoti-i-navischo-ih-zaprovadzhuyut-v-ukrainskij-politici-
62. Я зможу! [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://ican.org.ua/proekt-ya-zmozhu-ogoloshuie-grant-dlya-zhinok-pidpriiemnic
63. Women, Business and the Law 2014. Removing Restrictions to Enhance Gender Equality / International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank. London: Bloomsbury Publishing, 2013. 192 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Рюміна Яна Юріївна,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:
- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:
- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

04.03.2020 (дата) _____ (підпис) Яна РЮМІНА (ім'я, прізвище)

Додаток В

Анкета щодо виявлення рівня готовності жінок до підприємницької діяльності

Шановні жінки, пропонуємо Вам взяти участь у соціальному опитуванні щодо виявлення рівня готовності жінок до підприємницької діяльності. Просимо позначити варіанти відповідей, які Вам імпонують. Анкета анонімна й буде використана тільки для соціального дослідження.

Зазначте, будь ласка Ваш вік_____.

1. Чи легко Ви беретеся за нову справу?
а) так, завжди;
б) інколи;
в) ні.

2. Якщо Ви взялися за нову для Вас роботу, Ви доводите її до логічного завершення?
а) так, завжди ;
б) не завжди;
в) ні, ніколи.

3. Чи можете Ви швидко та спонтанно висловлювати свою думку?
а) так, завжди;
б) інколи;
в) ні, ніколи.

4. Чи можете Ви відстоювати свою точку зору?
а) так, завжди;
б) інколи;
в) ні, ніколи.

5. Вам подобається керувати?
а) так;
б) ні;

в) частково.
6. Ви можете організувати свій час так, щоб залишався час на повноцінний відпочинок?
а) так;
б) інколи;
в) ні.

7. Чи можете Ви швидко зрозуміти про, що вам говорить людина, коректно переказати її думку іншому?
а) так;
б) ні;
в) частково.

8. Якщо Вас спіткає невдача, чи зможете Ви почати все з початку?
а) так;
б) можливо;
в) ні.

9. Чи можете Ви швидко знайти вихід із ситуації або вам треба час?
а) так, можу;
б) інколи;
в) ні, не можу.

10. Чи часто Ви користуєтеся чужими порадами для вирішення проблем?
а) так, завжди;
б) інколи;
в) ні, ніколи.

11. Як часто у Вас виникає бажання придумати таке, чого немає ні у кого, зробити так, як не робив ще ніхто?
а) часто;
б) інколи;
в) ніколи.

12. Чи записуєте Ви нові ідеї, які приходять Вам в голову?
а) так;
б) ні;
в) інколи.

13. Чи готова Ваша сім’я допомагати Вам морально у бізнесі?

а) так;
б) ні;
в) частково.

14. Чи знаєте Ви засади управління, планування, реклами, маркетингу?
а) так;
б) ні;
в) частково.

15. Чи знаєте Ви про будь-які державні програми для підприємців-початківців?
а) так;
б) ні.

Дякуємо за співпрацю!