

Управлінська діяльність на підприємстві

Ястремська Олена Миколаївна,

доктор економічних наук, професор, завідувач
кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: iastremska_om@hneu.net;

Гармаш Сергій Анатолійович,

магістрант 2 року навчання, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна),
e-mail: garmash@gmail.com

Як і будь-який вид діяльності, управлінська діяльність потребує організації, що передбачає здійснення послідовності дій у часі та просторі для реалізації функцій управління. Ефективна організація управлінської діяльності на підприємстві потребує дотримання обґрунтованих теоретичних засад управління з урахуванням гендерних особливостей, що підтверджують результати аналізу існуючих публікацій та аналізу діяльності промислових підприємств, які свідчать про існування певних відмінностей у діяльності жінок- і чоловіків-керівників.

Соціально-економічні процеси, що протікають на підприємстві, потребують використання обґрунтованих теоретичних засад управління, серед яких значне місце посідають принципи його здійснення. Оскільки існуюча система принципів управління персоналом на промисловому підприємстві не враховує гендерний аспект, запропоновано доповнити її такими, що враховують його. Так, додатково запропонованим загальним принципом є гендерний, що ґрунтується на існуванні відмінностей в поведінці представників тієї чи іншої статі і зумовлює їх урахування в процесі трудової діяльності та в ході здійснення керівництва на всіх рівнях управління. Сутність гендерного принципу розкриває сукупність запропонованих спеціальних принципів: обґрунтованого використання жіночого ресурсу на всіх

рівнях управління, ситуативного застосування фемінного стилю в управлінні, раціонального сполучення професійних й сімейних ролей, необхідного врахування гендерної специфіки при підготовці кандидатів на управлінські посади.

Зважаючи на те, що в управлінській діяльності значну роль відіграє кадровий резерв, наявність прагнень до кар'єрного зростання, а також необхідних для цього лідерських якостей, певного освітнього рівня, що також формується у ході здійснення самоосвіти, та, зважаючи на те, що родинні стосунки відіграють значну роль в організації управлінської діяльності жінки-керівника, виникає об'єктивна необхідність урахування наведених чинників, які доцільно використати в якості додаткових класифікаційних ознак існуючої класифікації працюючих жінок. З метою виявлення переважних чинників, що впливають на організацію управлінської діяльності, було проведено анкетування серед жінок-керівників середнього й вищого рівнів управління підприємств легкої промисловості та машинобудування. Виявлені чинники було обрано як напрями подальших досліджень, тобто складові організації управлінської діяльності на промислових підприємствах даних галузей.

Результати діяльності підприємства залежать від багатьох факторів об'єктивного й суб'єктивного характеру, щодо предмета даного дослідження, то до таких факторів належать гендерні особливості управлінської діяльності, що зумовлює необхідність дослідження суттєвої залежності між ними та результатами економічної діяльності підприємства. З метою простеження такої залежності базою дослідження було обрано підприємства легкої промисловості та машинобудування, застосовуючи при цьому метод факторного аналізу. Отже, у якості вихідних даних було використано основні показники діяльності 32 підприємств (16 підприємств легкої промисловості й 16 машинобудівних підприємств) Харківського регіону. Склад факторів і показників діяльності підприємств свідчать, що саме гендерні особливості управлінського складу суб'єктів господарювання мають

різняється залежно від статі респондентів. Щодо гендерного складу керівництва, то результати анкетування дали змогу дійти висновку, що, оскільки чоловіки більше, ніж їх колеги-жінки, хотіли б бачити своє керівництво як «жіноче» у повному складі, то саме в жіночій свідомості присутні моменти невпевненості в представниках своєї статі й недовіри до них, прихильності до застарілих поглядів на місце й роль жінки в управлінській діяльності підприємства. Існуючі гендерні особливості в процесі організації управлінської діяльності передбачають наявність певних складових, а саме: особистісних і професійних якостей керівника, стилю управління, кар'єрного просування. Своєю чергою, кожна складова управлінської діяльності вимагає уточнення методичного забезпечення.

Основні стилі управління, що використовують жінки-керівники, доцільно розглядати в межах традиційної класифікації стилів управління: авторитарного, демократичного й ліберального. Всі вони створюють особливу групу фемінних стилів управління. Для того, щоб врахувати й окреслити існуючі відмінності в стилях керівництва жінок- і чоловіків-керівників, за результатами анкетування було виділено найбільш вагомі складові, що здійснюють вплив на формування фемінних стилів управління, а саме: міжособистісні стосунки в процесі роботи; соціальний статус; характер (специфіка) завдань колективу (ступінь їх важливості). Таким чином, позиціонування стилів доцільно представити у вигляді тривимірної матриці в просторі, кожному елементу якої відповідає той чи інший стиль. Запропонований методичний підхід до вибору стилів управління жінок-керівників на промислових підприємствах допомагає розширити теоретичне й практичне уявлення про їх можливу поведінку в процесі організації управлінської діяльності на підприємстві.

Ефективність управлінської діяльності на підприємстві залежить від того, які професійні й особистісні якості притаманні його керівникам.

Література

1. Полюхович А. М. Суть та значення управлінської діяльності. *Економіка інноваційної діяльності підприємств*. 2020. № 12. С. 135–136.
2. Орловська Ю. В., Бойко Т. Ю. Управлінська діяльність в підприємницькому кластері. *Ефективна економіка*. 2013. № 5.

