

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**Поперечна Н.В.**

*студентка*

Науковий керівник: **Хитра О.В.,**

*кандидат економічних наук, доцент*

*доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницький національний університет*

*м. Хмельницький, Україна*

## **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

В сучасних умовах постійно зростає інтерес до дослідження впливу соціально-психологічного клімату на трудову діяльність колективу. Актуальність цієї теми зумовлена, по-перше, зростанням вимог до рівня психологічної залученості індивіда до його трудової діяльності, а по-друге, посиленням взаємозалежності соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства та показників ефективності праці [1, с. 341].

Соціально-психологічний клімат – це складна система взаємовідносин, яка формується під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей (факторів, параметрів) та внутрішньогрупових традицій і стандартів, які визначають певну колективну свідомість і настрої та впливають на стан психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства в цілому [2, с. 80].

Соціально-психологічний клімат у контексті досягнення високих показників спільної праці може бути сприятливим, несприятливим або нейтральним [3, с. 98]. Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується напруженими стосунками у колективі, або взагалі відсутністю взаємодії персоналу, що негативно відображається на загальному результаті роботи. Сприятливий клімат вирізняється ціннісно-орієнтаційною єдністю та

згуртованістю; його характерними ознаками є зближуючі стосунки між працівниками та високий рівень задоволеності ними членів колективу [1, с. 342].

Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини у колективі (емоціями, настроєм, психологічним комфортом); самопочуття людей переноситься на їх ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини [4, с. 134]. Основним критерієм оптимальності соціально-психологічного клімату є ступінь задоволеності працівників собою, партнерами, спільною діяльністю.

На нашу думку, серед факторів формування соціально-психологічного клімату у колективі важливе значення має його статевий склад, який, у свою чергу, може бути гомогенним (виключно чоловічі або жіночі колективи) або гетерогенним (змішаний колектив). У концепції токенізму Р. Кентер припускає, що на групову динаміку значний вплив здійснює пропорція представників різних категорій у досліджуваній групі. Члени групи, що є більшістю, були названі домінантами, а меншість – “токенами”. Токени помітніші через свою нечисельність, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипніше. Описані в концепції токенізму механізми заважають жінці зайняти рівну позицію з іншими домінантами організації, ускладнюють її плідну діяльність [5, с. 20]. А отже, питання гендерної нерівності може стати вирішальним чинником погіршення соціально-психологічного клімату у різноманітному за статевою ознакою колективі.

Гендер – це безперервний процес продукування суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, ментальних та емоційних характеристиках [6, с. 107]. Із соціально-психологічної точки зору, маскуліність (чоловічність) і фемініність (жіночність) розглядаються як похідні від існуючих у суспільстві гендерних ролей, норм та стереотипів, що детерміновані насамперед соціокультурно і насаджуються індивідові у процесі соціалізації. Частина соціалізації індивіда, що стосується уявлень про допустиму “жіночу” та “чоловічу” поведінку, прийнятні риси та характерні особливості, виконуваних ролі, називається гендерною соціалізацією.

Зокрема, стереотипи приписують жінкам: нейтралітет, пасивність, емоційність, схильність до кооперації, орієнтацію на людей. Вважається, що жінки найбільше цінують людей, спілкування і взаємодопомогу. До споконвічно чоловічих рис відносять агресивність, прагнення до уваги, вразливість, змагальність, інструментальність (орієнтацію на речі).

Існує ряд гіпотез щодо місця жінки у структурі внутрішньоорганізаційних відносин. Якщо статус чоловіків у суспільстві в цілому вищий, ніж жінок, то і первинне сприйняття жінки групою нижче, а чоловіка – вище; тому жінці доводиться витратити набагато більше зусиль для кар'єрного зростання у досягненні рівних з чоловіком успіхів. Зокрема, концепція “гендерного менеджменту” розглядає, які захисні стратегії і техніки, пов'язані з нестачею влади, використовують жінки у процесі здійснення лідерства.

Інші дослідження, присвячені питанням гендерного менеджменту, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки. В управлінні жінкам притаманний переважно демократичний і ліберальний стиль, тоді як чоловікам – демократичний і авторитарний. У процесі реалізації прийнятих рішень для жінок характерний чіткий розподіл функцій виконання, вміння надавати допомогу; при організації контролю за ходом виконання рішень переважає поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Зрештою, жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат у колективі і, відповідно, їй краще вдається виконати його діагностику і підібрати засоби для оптимізації [5, с. 21–22].

Гендерні відмінності, з якими можуть зіткнутися в першу чергу учасники колективу, – це відмінності у мовленнєвій поведінці чоловіків та жінок. Ці відмінності стосуються комунікативної поведінки загалом та виявляються у типових стратегіях і тактиках ведення розмови, виборі тем спілкування та

способів досягнення успіху, ступені впевненості, ввічливості, кооперативності висловлювання тощо.

Наприклад, чоловікам притаманна однолінійність спілкування, зосередженість на одній темі. Більше того, особливістю багатьох з них є так звана психологічна глухота: розмовляючи, чоловіки не звертають уваги на те, що відбувається поруч, і можуть не реагувати на репліки, не пов'язані з темою бесіди. При цьому вони більше уваги звертають на суть висловлювання, деталі їх мало цікавлять, тому чоловіки не говорять більше, ніж потрібно для передачі основної інформації. Думки свої вони виражають прямо, логічно, крок за кроком вибудовуючи висловлювання, тому їх дратує жіноча звичка говорити натяками та про другорядне.

Чоловіки, чия самооцінка пов'язана з почуттям компетентності та володіння ситуацією, намагаються взяти на себе й контроль за перебігом спілкування. Їх комунікативній поведінці притаманне використання стратегій домінування, що особливо яскраво виявляється у спілкуванні з жінками. Чоловічий стиль спілкування характеризується також емоційною стриманістю, бо для них важливішим є зміст спільної мовленнєвої діяльності, а не симпатії до партнера. Водночас негативні емоції (гнів, роздратування, невдоволення, обурення) – прерогатива чоловіків. В українській культурі є фактор виховання, який проголошує, що жінка у вияві негативних активних емоцій повинна бути більш стриманою, ніж чоловік [6, с. 109].

Чоловіча й жіноча мови, таким чином, можуть суттєво відрізнитися. Ігнорування цих відмінностей може призвести до непорозумінь у спілкуванні, до комунікативних невдач, а то й до конфліктів. Співрозмовники різної статі можуть неточно оцінювати як вербальні, так і невербальні реакції один одного. Чоловіки, наприклад, схильні приймати підтримуючі сигнали (кивання головою, уживання частки “так” і питальних речень), які для жінок є лише засобом заохочення та підтримання розмови і сигналом своєї залученості до неї. Так само жінки, які більше уваги звертають на почуття і не визнають елементарних мовних рішень, віддають перевагу пошукам прихованого підтексту, прислухаючись до інтонації та “читаючи” мову тіла [6, с. 112].

Отже, у застосовуваних методиках аналізу та удосконалення соціально-психологічного клімату обов'язково слід враховувати гендерний аспект, що насамперед стосується питання лідерства, гармонійного розподілу ролей між чоловіками і жінками, а також специфіки комунікаційної взаємодії.

### Література:

1. Зудова І. Ю. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства [Електронний ресурс] / І. Ю. Зудова, А. В. Котелевська // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2017. – Вип. 20. – С. 341–344. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf>.

2. Назарова Г. В. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату [Електронний ресурс] / Г. В. Назарова, А. Д. Романов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2015. – Вип. 14. Ч. 1. – С. 79–84. – Режим доступу: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_14/21.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/21.pdf).

3. Лескова Л. Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери [Електронний ресурс] / Л. Ф. Лескова // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 98–103. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/4/24.pdf>.

4. Пушкар З. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування [Електронний ресурс] / З. Пушкар, Г. Войтович // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2013. – Вип. 18. – С. 133–143. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un\\_msm\\_2013\\_18\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Un_msm_2013_18_18).

5. Весельська А. Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз [Електронний ресурс] / А. Л. Весельська // Наука і освіта. – 2014. – № 5. – С. 19–24. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu.ua/13461/1/Veselska.pdf>.

6. Корнева Л. Гендерний аспект комунікації [Електронний ресурс] / Л. Корнева // Філологічні науки. – 2013. – Вип. 13. – С. 106–113. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fil\\_Nauk\\_2013\\_13\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fil_Nauk_2013_13_19).