

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТОВАРОЗНАВСТВА

Частина 2

## ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLII Міжнародної наукової студентської  
конференції за підсумками науково-дослідних  
робіт студентів за 2018 рік  
(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)

Полтава  
2019

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
(ПУЕТ)**

# **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ТОВАРОЗНАВСТВА**

Частина 2

## **ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**

XLII Міжнародної наукової студентської конференції за  
підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік

*(м. Полтава, 26–27 березня 2019 року)*

**Полтава  
ПУЕТ  
2019**

УДК 33:378

A43

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено*

**Редакційна колегія:**

**С. В. Гаркуша**, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ);

**К. Ю. Вергал**, к. е. н., доцент, директор Інституту економіки, управління та інформаційних технологій ПУЕТ;

**А. С. Ткаченко**, к. т. н., декан факультету товарознавства, торгівлі та маркетингу ПУЕТ;

**В. О. Скрипник**, д. т. н., доцент, декан факультету харчових технологій, готельно-ресторанного та туристичного бізнесу ПУЕТ;

**Н. І. Коливушка**, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ;

**Н. М. Стельнік**, інспектор науково-організаційного відділу ПУЕТ.

**Актуальні питання розвитку економіки, харчових технологій та товарознавства** : тези доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік (м. Полтава, 26–27 березня 2019 р.) : у 2 ч. – Полтава : ПУЕТ, 2019. – Ч. 1. – 368 с. ;

Ч. 2. – 358 с. –

Текст укр., рос., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-349-2

Збірник містить тези найкращих доповідей XLII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2018 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу приділено висвітленню результатів наукових досліджень у сфері економіки й підприємництва, інформаційних і мережевих технологій, товарознавства, харчових технологій та інженерії.

**УДК 33:378**

*Тези доповідей надруковано мовою оригіналу в редакції авторів. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, імен власних, інших відомостей.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2019

ISBN 978-966-184-349-2

|   |     |
|---|-----|
| <i>Б. О. Заводовський, В. А. Власенко.</i> Формування ефективної кадрової політики на підприємстві в умовах ринкових трансформацій .....                      | 101 |
| <i>М. О. Лохман, Н. В. Лохман.</i> Формування процесу маркетингу інновацій на туристичному підприємстві.....  | 103 |
| <i>В. Перерва, О. В. Лозова.</i> Бірюзові організації в Україні та світі.....   | 105 |
| <i>П. С. Галайда, І. В. Козюра.</i> Підприємство як об'єкт управління в сучасних умовах господарювання .....  | 107 |
| <i>М. П. Радочин, С. В. Остриніна.</i> Управління конфліктами на підприємстві: підходи та методи.....   | 109 |
| <i>Д. Ю. Тереховська, О. В. Бондар-Підгурська.</i> Основні тренди та перспективи інноваційного та технологічного розвитку України як суверенної держави ..... | 112 |

### **СЕКЦІЯ 9. ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

|  |     |
|--|-----|
| <i>В. В. Дерикон, Л. В. Рудич.</i> Гендерні аспекти формування іміджу лідера.....          | 116 |
| <i>А. В. Каленіченко, Л. В. Рудич.</i> Soft skills та емоційний інтелект в лідерстві ..... | 118 |
| <i>В. І. Оксенченко, Л. В. Рудич.</i> Гендерне лідерство в управлінні.....                 | 120 |
| <i>Я. М. Пронько, Л. В. Рудич.</i> Гендерний підхід у вивченні лідерства.....              | 122 |

### **СЕКЦІЯ 10. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ХХІ ст.**

|  |     |
|--|-----|
| <i>А. О. Золотоверх, О. В. Боровиков.</i> Практика корпоративної соціальної відповідальності українських підприємств ..... | 125 |
| <i>Л. А. Кисіль, Л. В. Степанова.</i> Розвиток трудового потенціалу на підприємствах торгівлі.....                         | 127 |
| <i>О. Д. Підгорна, Є. О. Снітко.</i> Сучасні проблеми підсистеми управління персоналом в державних установах.....          | 130 |
| <i>К. М. Рубан, О. В. Тужилкіна.</i> Нематеріальна мотивація працівників в системі управління персоналом .....             | 132 |

## ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ВИВЧЕННІ ЛІДЕРСТВА

**Я. М. Пронько**, студентка спеціальності *Управління персоналом та економіка праці*, група УПЕП-31

**Л. В. Рудич**, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Традиційно проблема лідерства вивчалася без врахування статі, оскільки лідерська роль вважалася маскулінною, тобто чоловічою. Перші дослідження у гендерній психології лідерства були проведені в США, а активно досліджуватися (США, Західна Європа, Австралія) ця область починається лише з середини 70-х рр. XX ст., під впливом феміністської парадигми, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною соціальних досліджень.

Аналізуючи домінування гендерного фактора над лідерською позицією, можна виділити наступні концепції та теорії:

1. *Концепція гендерного потоку*, запропонована Б. Гутек, припускає, що фактор статі є домінуючим: він більш потужний, ніж інші чинники, в тому числі і лідерство. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера залежить, насамперед, від його статі.

2. *Концепція токенизму*, розроблена Р. Кентер, свідчить, що на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі (зокрема, по гендерній або расовій належності). В асиметричній групі її представники, які складають більшість з якоїсь із зазначених ознак, отримали назву «домінанти», а ті, хто кількісно лише символічно були представлені в групі, отримали назву «токенів» (символів). В якості прикладів токенів можуть служити представники сексуальних меншині т. д.

3. *Концепція андрогінії в основу якої покладена ідея про відсутність відмінностей між лідерами різної статі*. Найвідомішими тут є теорії, розроблені двома жінками: Дж. Спенс, яка вважала андрогінність поєднанням показників високої маскулінності та високої фемінінності, і С. Бем, що представляла її як баланс між цими двома категоріями. Андрогінності віддавали перевагу і інші вчені, так, приміром А. Сердгент стверджувала, що ефективний лідер повинен переймати краще, що є в

якостях іншої статі, і інтегрувати чоловічі та жіночі характеристик. Однак аналіз емпіричних даних не підтвердив ні традиційне уявлення про психологічне благополуччя (за яким чоловіки повинні бути маскулінні, а жінки – фемінінні), ні обидві гіпотези, що віддають перевагу андрогінності. Психологічне благополуччя виявилось пов'язаним з переважанням маскуліних рис, а не андрогінних або фемінінних. Як показує сучасна практика, в суспільстві маскуліність дає більше переваг індивіду, ніж фемінінність, тому деякі жінки воліють демонструвати маскуліний тип поведінки. Вони вважають, що вигод від такої поведінки може бути більше, ніж втрат.

4. *Теорія гендерного відбору лідерів* (Дж. Боумен, С. Суттон) заснована на положенні про те, що люди взагалі і в організаціях зокрема пред'являють різні вимоги по відношенню до лідерів різної статі. Так, по відношенню до жінок ці вимоги вищі: щоб отримати ту ж керівну посаду, що і чоловік, жінка повинна продемонструвати більш високий рівень знань і умінь. Лише за таких умов вона зможе зняти упереджене ставлення групи проти неї. Ці упередження не дозволяють певній частці жінок зайняти лідерську позицію, що породжує гендерну диспропорцію серед лідерів в організаціях.

5. *Теорія вражаючого менеджменту* (impression management) – спосіб вплинути на інших людей, сформувати у них належне враження про себе за допомогою слів, жестів, дій і поглядів

6. *Традиційно негативне ставлення до жіночого лідерства виявляють прихильники фрейдизму.* За цією теорією лідери – жінки вважаються володарями нездорової гендерної ідентичності, а їхнє прагнення до лідерства розглядалося не інакше як прояв неповноцінності – породженої заздрістю до успіхів чоловіків.

На наш погляд, подолання гендерної нерівності можливо з приходом жінок в управлінську діяльність, де вони зможуть відстоювати свої інтереси і реалізовувати свій потенціал. Жіночий спосіб вирішення проблем відрізняється більшою відкритістю, гнучкістю, схильністю до компромісу та діалогу, а також неприйняттям ворожих форм врегулювання конфліктів. Але розвиток жіночого менеджменту ускладнює не стільки переважання в структурі управління представників чоловічої статі, скільки характер самого менеджменту, тому що жінки-керів-

ники змушені інтегруватися в концепції управління, написані чоловіками і для чоловіків.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства [Електронний ресурс] / Т. В. Бендас. – URL: <http://library.kr.ua/women.html/gendislid.html>.
2. Бухаркова О. В. Имидж лидера: технология создания и продвижения / Бухаркова О. В., Горшкова Е. Г. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 222 с.
3. Тюріна І. О. Гендерні аспекти зайнятості та управління / І. О. Тюріна // Соціологічні дослідження. – 2002. – С. 135–142.