

# ВІСНИК



## Дніпропетровського університету

Науковий журнал

№ 10/2

Том 20

2012

### РЕДАКЦІЙНА РАДА:

акад. Академії наук ВО України, д-р фіз.-мат. наук, проф. **М. В. Поляков** (*голова редакційної ради*); ст. наук. співроб., проф. **В. І. Карплюк** (*заст. голови*); д-р фіз.-мат. наук, проф. **О. О. Кочубей**; д-р хім. наук, проф. **В. Ф. Варгалюк**; чл.-кор. АПН України, д-р філос. наук, проф. **П. І. Гнатенко**; д-р фіз.-мат. наук, проф. **О. Г. Гоман**; д-р філол. наук, проф. **В. Д. Демченко**; д-р техн. наук, проф. **А. П. Дзюба**; д-р пед. наук, проф. **Л. І. Зеленська**; чл.-кор. НАН України, д-р фіз.-мат. наук, проф. **В. П. Моторний**; чл.-кор. АПН України, д-р психол. наук, проф. **Е. Л. Носенко**; д-р філос. наук, проф. **В. О. Панфілов**; д-р біол. наук, проф. **О. Є. Пахомов**; д-р екон. наук, проф. **І. Л. Сазонець**; д-р іст. наук, проф. **С. І. Світленко**; акад. Академії наук ВО України, д-р фіз.-мат. наук, проф. **В. В. Скалозуб**; д-р філол. наук, проф. **Т. С. Пристайко**; чл.-кор. НАН України, д-р біол. наук, проф. **А. П. Травлеєв**; д-р техн. наук, проф. **Ю. Д. Шентун**.

**Серія: СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО  
І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ  
ВІДНОСИНИ**

**Випуск 4**

Дніпропетровськ  
Видавництво  
Дніпропетровського  
національного університету

*Друкується за рішенням вченої ради  
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара  
згідно з планом видань на 2012 р.*

*Вісник Дніпропетровського університету,  
серія: Світове господарство і міжнародні економічні відносини  
внесений до переліку фахових видань  
згідно з Постановою Президії ВАК України  
від 06.10.2010 р. № 3-05/6*

**Рецензенти:**

д-р екон. наук, проф. **Л. Є. Мельник**;  
д-р екон. наук, проф. **А. А. Покогілов**

**Редакційна колегія:**

д-р екон. наук, проф. **І. Л. Сазонець** (відп. ред.); д-р екон. наук, проф. **С. Ю. Хамініч** (заст. відп. ред.); д-р екон. наук, проф. **О. Б. Чернега**; д-р екон. наук **М. І. Макаренко**; д-р екон. наук, проф. **В. І. Крамаренко**; д-р наук з держ. упр. **М. Х. Корецький**; д-р екон. наук, доц. **О. М. Сазонець**; д-р екон. наук, доц. **Н. В. Стукало**; д-р екон. наук, доц. **Н. І. Дучинська**; д-р екон. наук, доц. **В. О. Гришкін**; д-р екон. наук, проф. **Л. М. Тимошенко**; канд. екон. наук, доц. **В. А. Федорова**; канд. екон. наук, доц. **Н. П. Мешко**; канд. екон. наук, доц. **Н. І. Галан**; канд. екон. наук, доц. **О. В. Дзяд** (відп. секр.); канд. екон. наук, доц. **В. А. Ткач**.

Вісник містить результати наукових досліджень провідних фахівців, науковців, здобувачів наукових ступенів та звань з питань сучасного розвитку світового господарства та міжнародних економічних відносин, місця та перспектив держав на світових ринках товарів, послуг, факторів виробництва, впливу та наслідків глобалізації для їх розвитку, шляхів і прогнозів розвитку міжнародної економічної системи. Матеріали можуть бути корисні для науково-педагогічних працівників, науковців, аспірантів та студентів, широкого загалу читачів, які цікавляться питаннями світогосподарського розвитку.

Вестник включает результаты научных исследований ведущих специалистов, ученых, соискателей научных степеней и званий в вопросах современного развития мирового хозяйства и международных экономических отношений, места и перспектив стран на мировых рынках товаров, услуг и факторов производства, влияния и последствий глобализации на их развитие, путей и прогнозов развития международной экономической системы. Материалы могут быть полезны научно-педагогическим работникам, ученым, аспирантам и студентам, широкому кругу читателей, которые интересуются вопросами мирохозяйственного развития.

УДК 159.92:316

О. П. Крупський

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

## **ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

**Відображено питання, пов'язані з гендерно-орієнтованими технологіями управління персоналом відповідно до організаційної культури підприємства. Освітлено існуючі погляди на статеві і гендерні відмінності. Розглянуто вплив гендерних стереотипів на очікувану якість виконання роботи.**

*Ключові слова:* глобалізація, організаційна культура, гендер, гендерно-орієнтовані технології управління, гендерні стереотипи, гендерні відмінності, статеві відмінності, управління персоналом.

**Отражены вопросы, связанные с гендерно-ориентированными технологиями управления персоналом применительно к организационной культуре предприятия. Освещены существующие взгляды на половые и гендерные различия. Рассмотрено влияние гендерных стереотипов на ожидаемое качество выполнения работы.**

*Ключевые слова:* глобализация, организационная культура, гендер, гендерно-ориентированные технологии управления, гендерные стереотипы, гендерные различия, половые различия, управление персоналом.

**Article considers questions connected with gender aspects of organizational culture. Peculiarities of gender-oriented personal management techniques are viewed in relation to an organizational culture of an enterprise. Special attention is paid to different views on gender differences. Influence of gender stereotypes on the anticipated quality of a task accomplishment is discussed. Attention is drawn to the need of gender-oriented techniques used in the process of personnel management.**

*Key words:* globalization, organizational culture, gender, gender-guided technologies of management, gender stereotypes, gender distinction, sexual distinctions, management of the personnel.

**Вступ.** Початок ХХІ ст. в житті практично всіх держав запам'ятався кризою. І якщо на межі ХХ–ХХІ ст. центральне місце займали глобальні економічні, фінансові і валютні проблеми, то в період кризи роль людського фактора стала ще більш значущою у створенні конкурентної переваги на світовій економічній арені. Уперше термін «організаційна культура» застосував у ХІХ ст. німецький фельдмаршал і військовий теоретик Гельмут Мольтке, характеризуючи взаємовідносини в офіцерському середовищі. У той час важливе значення мали не тільки статути, суди честі, дуелі. Шрами були обов'язковим атрибутом приналежності до офіцерської «корпорації». Проте в епоху глобалізації ключовим фактором успішного використання людського ресурсу є правильне розуміння, а потім і використання психофізіологічних особливостей людини, зокрема гендерної соціалізації працівників. Тільки в цьому випадку в умовах глобалізації та інформатизації суспільства людський ресурс буде працювати максимально ефективно.

Інтерес учених до проблем організаційної культури обумовлений її специфічними особливостями як фактора, що впливає на успіх розвитку підприємства. Одним із перших, хто звернув увагу на роль морального клімату, загальних вірувань

та переконань на підвищення продуктивності праці, був Е. Мейо. Природне виникнення культур і субкультур організації досліджував М. Далтон. Зміни організаційної культури на заводі вивчав Е. Жаке. Найсуттєвіший внесок у дослідження організаційної культури внесли такі зарубіжні вчені, як Р. Акофф, У. Оучи, Г. Пітере, Х. Трайс, Р. Уотерман, С. Хенді. Вплив національної культури на організаційну всебічно розглядається у працях Р. Морана, П. Харрися, Г. Ховстеда. Такі автори, як М. Армстронг, Р. В. Гордєєв, Н. В. Михайловська, С. П. Мясоедов, А. І. Наумов, В. А. Співак, Е. Шейн вивчали проблеми управління формуванням і розвитком організаційної культури. Проте ніхто з цих авторів (крім Е. Мейо) не приділяв достатньо уваги гендерним аспектам організаційної культури.

Актуальність теми обумовлена тим, що в умовах інтеграції України в Європейське співтовариство, де головним стає особистість співробітника, потребують перегляду підходу до побудови організаційної культури підприємства будь-якої форми власності і, зокрема, програм формування й актуалізації організаційної культури з урахуванням гендерної соціалізації працівників.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є методологічне обґрунтування необхідності обліку особливостей використання гендерно-орієнтованих технологій в управлінні персоналом в епоху глобалізації, а також відображення сучасного стану даного питання.

**Результати.** У зв'язку з тим, що людина – це істота наділена статтю, існує низка статево-рольових стереотипів, найчастіше пов'язаних зі статевою дискримінацією працівників. Проте крім власне біологічної статі, існує стать соціальна – гендер, який описує моделі поведінки, традиційно приписувані одній з біологічних статей. Тому, на наш погляд, доцільно і перспективно розглядати процеси, що відбуваються у виробничих колективах у контексті гендерної проблематики.

Проблема відмінностей психології чоловіка і жінки є дуже важливою як для кожної людини окремо, так і суспільства в цілому. При цьому потрібно відзначити, що відмінні особливості між чоловіком і жінкою пов'язані не тільки з біологією, але і з психологією статі. У зв'язку з цим багато вчених використовують термін гендер, який означає відмінності між чоловіком і жінкою, що обумовлені соціальними факторами.

Розглянемо різні погляди вітчизняних і зарубіжних авторів на статеві і гендерні відмінності. Проблемою відмінностей між статями стали цікавитися дуже давно (Ксенофонт, Платон), проте експериментальні дослідження стали з'являтися з моменту зародження феміністських рухів. У наш час інтерес до цієї проблеми не просто збільшився, а зріс до неймовірних масштабів як за кордоном, так і на пострадянському просторі [1; 4; 6; 16]. Дослідження, які проводяться з даної тематики, можна розділити на дві групи, що відрізняються між собою тим, що в першій групі в основному знаходяться ті характеристики статевих відмінностей, які описані вченими, а до другої групи потрапляють теорії, які мають будь-яку свою концепцію, що розділяє статеві відмінності за певними ознаками.

З великої кількості існуючих підходів до проблеми статевих відмінностей в основному можна відзначити два найбільш яскравих, які об'єднують в собі той або інший з них, але відрізняються між собою. Перший – це біологічний підхід, який полягає в тому, що жінки і чоловіки відрізняються між собою за біологічними і генетичними ознаками. Другий – соціальний підхід, декларує, що у відмінностях між статями величезну роль відіграє соціум і культура, де безпосередньо знаходиться та чи інша людина.

Класифікація теорій статевих відмінностей, детально розглянута І. В. Грошевим у монографії «Психологія половых различий» [8]. Згідно із зазначеною класифікацією до біологічного підходу належить низка теорій, присвячених статевим відмінностям, на яких зупинимося більш детально.

Метаболічна теорія статевих відмінностей полягає в тому, що існує достатньо явна перевага того чи іншого обмінного процесу в чоловічому і жіночому організмах, які мають свої особливі відмінні характеристики [20].

Нейрогормональна теорія статевих відмінностей полягає в тому, що залежно від впливу чоловічих і жіночих статевих гормонів на симпатичний і парасимпатичний відділи вегетативної нервової системи відбувається ефективно вирішення задач різної складності, в основі яких лежать процеси збудження і процеси гальмування [22].

Загальнобіологічна теорія диференціації статей спирається на еволюційний підхід, який полягає в тому, що представниці жіночої статі намагаються зберегти всі батьківські ознаки потомства, накопичені в процесі еволюції, а представники чоловічої статі, навпаки, намагаються якомога більше змінити ті ж самі зазначені ознаки. Проте значимість однієї або іншої статі залежить від умов середовища – якщо вони гарні, то значущість жіночої статі збільшується, і, навпаки, у випадку, якщо погані, то вищою стає значущість чоловічої статі [7; 8].

Біосоціальна теорія статевих відмінностей полягає в традиційному розумінні відносин між статями [15].

Ще однією теорією статевих відмінностей вважається теорія функціоналізму, представниками якої є Т. Парсонс і Р. Балес. Функціоналісти вважали, що існують дві основні ролі, виконання однієї з яких призначено тільки чоловікам, а другій – тільки жінкам, і змінити такий хід речей практично неможливо, як би не намагались це зробити представники феміністських рухів або ж їх шанувальниці у вигляді своєї присутності в різних сферах професійної діяльності [24].

Нейроандрогенетична теорія статевих відмінностей: головну роль відіграють статеві гормони, які впливають на відмінні психологічні особливості чоловіків і жінок [25].

Однією з найперших теорій статевих відмінностей є психоаналітична концепція З. Фрейда, яка стверджує, що головним у розвитку особистості є психосексуальна сфера, яка впливає на поведінку дитини таким чином, що хлопчики починають наслідувати своїх батьків, а дівчатка, відповідно, матерів. Причому моделі поведінки, які вони наслідують, властиві чоловікам і жінкам, протилежні одна одній залежно від статі і мають свої якості [18; 19].

Ідентифікаційна теорія статевих відмінностей заснована на психоаналітичній концепції. Для дитини важливу роль відіграє сім'я, де один з батьків входить до релевантної для нього групи поведінки, якій дитина бажає відповідати, і по можливості, досягає цього, формуючи у себе ті риси поведінки, якими володіє більш значущий з батьків. З віком ці риси, набуті ще в дитинстві, закріплюються [9; 10; 11].

Соціальний підхід бере свої «коріння» з підходу біологічного, але акцент робиться більшою мірою на соціокультурних факторах. Одна з таких теорій побудована на статевих ролях, які позначаються як марксистські і немарксистські теорії статевої диференціації, та свідчить про те, що розподіл праці у суспільстві не залежить від біологічної статі, а більшу роль у цьому відіграють культура і суспільні відносини між людьми. Іншою теорією соціального підходу є теорія соціального навчання, що заснована на біхевіоризмі. Послідовники цієї теорії стверджували, що діти вчаться розрізняти статеві ролі, спостерігаючи за дорослими.

У теорії статевої типізації величезну увагу приділяють вже саме емоційним позитивним або негативним відгукам на ту чи іншу поведінку, що демонструється хлопчиками і дівчатками, і залежно від того, чи правильно вони себе поводять – відповідно до своєї статі – їх заохочуватимуть або покарають [14].

Теорія самокатегоризації схожа на дві попередні теорії і полягає в тому, що дитина відразу після того, як ідентифікує себе з певною статтю, починає намагатися відповідати поведінці обраної нею статі. При цьому дитина заздалегідь обирає для наслідування релевантну групу, члени якої поводять себе так, як це необхідно в її уявленнях, до того ж їхні вчинки теж правильно побудовані і схвалені суспільством [16].

Теорія когнітивного розвитку ґрунтується на переконанні, що дитина в процесі свого розвитку дізнається інформацію про існування відмінностей статей, усвідомлює її і відносить себе до тієї або іншої статі, в результаті чого керується тими формами поведінки, які вважає оптимальними для своєї ролі. Згодом, після більш ретельного усвідомлення обраної ролі, дитина починає спочатку розуміти, а потім вже і зводити до того, що така ситуація незмінна для неї і погоджується з нею, доводячи своїми діями і вчинками необхідну відповідність статі, що очікується суспільством. Основним у цій теорії є все ж таки те, що дитина себе саме ідентифікує з відповідною статтю, а потім вже відповідає її обраним формам поведінки.

Іншою теорією соціального підходу вважається теорія нової психології статі, яка стверджує, що біологічна стать може тільки приблизно позначити поведінку людини, а точне визначення може дати психологічна стать, яка формується під впливом різних факторів (етнічних, класових, соціальних) у процесі життя індивіда [3; 21].

Таким чином, розглянувши достатньо велику кількість теорій соціального підходу, можна зробити висновок про те, що об'єднуючим їх фактором, незважаючи на специфіку кожної, є вплив соціальних аспектів на відмінності між чоловіками і жінками.

Проте ситуація, що склалася сьогодні в економіці, абсолютно не враховує гендерну диференціацію учасників процесу виробництва. Ні для кого не секрет, що на сьогоднішній день проблема мотивації персоналу, в рамках традицій і можливостей організаційної культури, по праву вважається однією з ключових проблем менеджменту й організаційної психології. Як свідчить досвід і численні дослідження мотивації персоналу – її «якість» і «кількість» – є одним з найважливіших факторів успішності роботи будь-якої організації. «Особливий стан проблеми мотивації і стимулювання персоналу обумовлено тим, що найефективніші розробки в галузі стратегії продукту організації і його просування, залучення найсучасніших технологій, вибір оптимальної організаційної структури і багато інших важливих факторів успішної роботи організації можуть бути зведені нанівець, якщо у персонала не буде готовності і бажання ефективно виконувати свою роботу, не буде прагнення своєю працею сприяти досягненню цілей організації» [17].

Організаційна культура будь-якої організації, фірми або закладу проявляється в таких моментах:

- у базових філософських, соціальних і моральних цінностях;
- у провідних цілях праці;
- в особливостях ділових взаємодій «по вертикалі» (керівник – підлеглий) і «по горизонталі» (керівник – керівник, підлеглий – підлеглий);
- у прийнятих правилах трудової діяльності;
- у прийнятих правилах поведінки співробітників;

- у наявності в організації певної соціально-психологічної атмосфери; кількості і спрямованості трудових конфліктів;
- у задоволенні або незадоволенні працівників своєю працею;
- у наявності перспективи росту для кожного працівника і системи заохочення;
- у рівні стабільності – плинності персоналу організації;
- в усталених традиціях (формах) стимулювання і заохочення;
- у гендерній орієнтації організації.

На організаційну культуру того чи іншого закладу впливають фактори як зовнішні, так і внутрішні. Одним із найважливіших факторів є система заохочень і покарань, прийнята в організації. У сучасному мотиваційному менеджменті для управління мотивацією персоналу традиційно використовується декілька теорій мотивації, які вже стали «класичними». Це теорія потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія очікування В. Врума, модель Л. Портера-Е. Лоулера, а також теорії внутрішньої і зовнішньої мотивації Е. Дісі-Р. Руаяна [2]. Мається на увазі, що зазначені теорії є теоретичною базою, своєрідною моделлю, що допомагає менеджеру при розробці відповідних конкретних технологій стимулювання і управління мотивацією персоналу, а також основою для управлінського консультування по даному питанню. Проте ці теорії не враховують гендерні характеристики об'єкта впливу і гендерний фон організації. При спробі практичної реалізації даних теорій (як у вигляді окремих управлінських впливів, так і у вигляді певної системи) в повсякденній управлінській практиці менеджер часто стикається з достатньо серйозними труднощами методологічного та організаційного характеру. При спробі аналізу й узагальнення причин подібних труднощів нами було виділено дві групи факторів:

#### 1. Фактори специфіки роботи менеджера.

По-перше, використовувані теорії є абстрактними конструктами достатньо високого рівня узагальнення. Для їх розуміння й адекватного втілення в управлінську практику менеджер повинен мати якщо не психологічну освіту, то, принаймні, гарний багаж «фонових» психологічних знань, що буває далеко не завжди. Причому, основна складність полягає, як правило, не в розумінні тієї чи іншої теорії, а в перетворенні теорії в конкретну систему впливів, у технологію, що готова до використання.

По-друге, зазначені теорії для управлінської практики є «робочими» моделями, які не тільки можна, але і необхідно адаптувати, налагоджувати під конкретні умови і ситуації. А це означає, що менеджеру для успішної реалізації тієї чи іншої теорії (моделі) необхідно, окрім інших своїх обов'язків, займатися ще і, по суті, дослідницькою діяльністю, постійно відстежуючи зворотний зв'язок і роблячи свої корективи до робочої моделі. Ця діяльність, як і будь-яка дослідницька діяльність, вимагає для себе як мінімум часу і бажання, а як максимум – дослідницьких здібностей, що, знову ж, буває далеко не завжди.

По-третє, через постійний дефіцит рефлексії стосовно моделей і методів управління мотивацією, який (дефіцит), у свою чергу, є наслідком як загальної завантаженості, так і недостатнього обсягу психологічних знань, можуть мати місце певні «профанації». Це може бути або поєднання у системі управлінських впливів відразу декількох підходів, причому, як правило, менеджер далекий від рефлексії з приводу коректності та адекватності такої «еклектичної теорії», або відбувається своєрідна стресова стереотипізація і на практиці починає використовуватися найбільш доступна для розуміння, але і найбільш архаїчна модель – модель «кнута і пряника», ефективність якої вже давно викликає сумнів у спеціалістів.

## 2. Фактори специфіки сприйняття організаційної культури [6; 12].

У випадку реалізації тієї або іншої моделі мотивації в управлінні персоналом ми, взагалі, розуміємо, що вона буде впливати на мотивацію співробітників безпосередньо, тобто якісні і «кількісні» особливості мотивації співробітників будуть безпосередньо залежати від системи управлінських впливів, в які ця модель втілюється. Проте ми припускаємо, що існує ще один «незримий фронт» управління мотивацією, де вплив на мотивацію співробітників відбувається опосередковано та імпліцитно. Цей фронт складають фактори, які прямо або побічно пов'язані зі специфікою організаційної культури. Щоб краще пояснити і зрозуміти роль організаційної культури в цьому процесі, наведемо аналогію.

Першу аналогію можна провести з однією з аксіом педагогічної психології відносно цілеспрямованого і «спонтанного» виховання. «Не думайте, що ви виховуєте дитину тільки тоді, коли з нею розмовляєте або навчаєте її, або наказуєте щось. Ви виховуєте її в кожний момент вашого життя, навіть тоді, коли вас немає вдома. Як ви одягаєтесь, як ви розмовляєте з людьми про інших людей, як ви спілкуєтесь з друзями і ворогами – все це має для дитини велике значення. Будь-яку зміну в тоні дитина бачить або відчуває, всі повороти вашої думки вона сприймає невидимими шляхами, яких ви не помічаєте...».

Друга аналогія буде стосуватися сфери експериментальної психології. У цьому контексті мотивація, якою керують, буде виступати залежною змінною, система безпосередніх впливів на неї – незалежною змінною, а фактори організаційної культури – додатковими змінними, які необхідно враховувати і які так чи інакше впливатимуть на процес управління і його результат. Розвиваючи цю аналогію, можна припустити, що незалежна змінна і додаткові змінні вступатимуть одна з одною в певні взаємодії: доповнювати, підсилювати або, навпаки, нейтралізувати одна одну.

Другим важливим внутрішнім фактором є внутрішньофірмове ставлення до інноваційних процесів. Ось як Чарльз О'Рейлі описує норми організаційної культури, що сприяють інноваціям [2, с. 400].

Норми, які спрямовані на розвиток творчого підходу до справи:

### 1. Прийняття ризику:

- право спробувати і провалитися;
- право на помилку;
- свобода обговорення «безглузвих» ідей;
- відсутність покарання за невдачу;
- свобода оскаржувати статус-кво;
- забути минуле;
- не зосереджуватися на короткостроковій перспективі;
- інновація – частина роботи;
- позитивне відношення до змін;
- прагнення до вдосконалення.

### 2. Нагороди за зміну:

- ідеї цінуються;
- висловлювання ідей схвалюється;
- до структури належать:
  - бюджети;
  - обладнання;
  - час;
  - ресурси;



- можливості;
  - розвиток.
  - увага і підтримка керівництва;
  - святкування закінчення проекту;
  - пропозиції приймаються до відома;
  - заохочення.
3. Відкритість:
- налагоджуйте контакти і діліться інформацією;
  - слухайте уважно;
  - відкритий доступ;
  - світлі люди, сильні особистості;
  - пошук інформації, вільне мислення;
  - пошук ідей за межами компанії;
  - не примушуйте людей засиджуватися на одному місці;
  - заохочуйте широке мислення;
  - враховуйте потреби клієнтів;
  - приймайте критику;
  - не будьте занадто чутливі;
  - постійно підвищуйте кваліфікацію;
  - прямо висловлюйте думки;
  - чекайте і допускайте конфлікти;
  - допомагайте іншим.

Норми, які сприяють старанності:

1. Загальні цілі:

- почуття гордості за організацію;
- командна робота;
- відношення довіри;
- гнучкість роботи, бюджетів і сфер діяльності;
- почуття власної значущості;
- усунення невизначених чуток;
- управління рівними;
- загальні погляди та єдині цілі;
- досягнення консенсусу;
- взаємоповага і довіра;
- зацікавленість справами організації в цілому.

2. Автономність:

- відповідальне прийняття рішень на нижчих рівнях;
- децентралізовані процедури;
- свобода дій;
- активна діяльність;
- впевненість у тому, що від людини щось залежить;
- делегування повноважень;
- швидке, гнучке прийняття рішень;
- мінімізація бюрократизму.

3. Віра в дію:

- не зациклюватися на точності;
- акцент на результат;
- виконання своїх обов'язків;

- стурбованість через відсутність змін;
- цінування доведення розпочатої справи до кінця;
- працелюбність цінується;
- наділення людей повноваженнями;
- акцент на якість;
- прагнення закінчити розпочате;
- зменшення бюрократизму.

Усі вищезазначені норми так чи інакше стимулюють персонал. Але достатньо просто уявити відбиток гендерних стереотипів на очікування виконання цих норм від чоловіків і від жінок, і, як наслідок, психологічну складову впливу подвійних стандартів, «скляної стелі», статевої нерівності на ефективність організації в умовах глобалізації.

**Висновки.** На основі всього вищевикладеного можна зробити такі висновки: необхідно враховувати гендерну соціалізацію працівників підприємства; доцільно враховувати гендерну специфіку організаційної культури підприємства як при побудові і наступному використанні мотиваційних програм, так і при будь-яких інноваційних процесах, пов'язаних з персоналом; використання гендерно-орієнтованих технологій в управлінні персоналом дозволяє створювати більш гнучкі конструкти впливу на індивіда, конструкти, спрямовані на соціально обумовлені (часто не завжди адекватно сприймаються) шаблони поведінки.

Подальші дослідження в галузі гендерно-орієнтованих технологій в управлінні персоналом повинні бути спрямовані на побудову моделей управління, які враховуватимуть гендерну соціалізацію індивіда.

### Бібліографічні посилання

1. **Ананьев Б. Г.** Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев. – М. : Наука, 1980. – 287 с.
2. **Барри М. Стоу.** Антология организационной психологии / Барри М. Стоу. – М. : ООО «Вершина», 2005. – 712 с.
3. **Бем С.** Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : Российская полит. энцикл. (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
4. **Бодалев А. А.** Психология о личности / А. А. Бодалев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 188 с.
5. **Вейнингер О.** Пол и характер / О. Вейтингер. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 608 с.
6. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – К. : ПЦ «Фоліант», 2003. – 300 с.
7. **Геодакян В. А.** Половой диморфизм и эволюция длительности онтогенеза и его стадий / В. А. Геодакян // Доклады АН СССР. – 1982. – Т. 263, № 1. – С. 1475–1480.
8. **Грошев И. В.** Психология половых различий : моногр. / И. В. Грошев. – Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г. Р. Державина, 2001. – 683 с.
9. **Исаев Д. Н.** Половое воспитание детей: Медико-психологические аспекты / Д. Н. Исаев, В. Е. Каган. – Л. : Медицина, 1988. – 160 с.
10. **Каган В. Е.** Когнитивные и эмоциональные аспекты гендерных установок у детей 3–7 лет / В. Е. Каган // Вопросы психол. – 2000. – № 2. – С. 65–69.
11. **Каган В. Е.** Стереотипы мужественности и женственности и «образ я» у подростков / В. Е. Каган // Вопросы психол. – 1989. – № 3. – С. 53–62.
12. **Кириченко В. В.** Особенности восприятия организационной культуры персоналом промышленного предприятия / В. В. Кириченко, А. П. Крупский // Вісник Харк. ун-ту. Серія «Психологія». – 2004. – № 617. – С. 55–60.
13. **Колесов Д. В.** Пол и секс в современном обществе : кн. для учителя / Д. В. Колесов. – М. : Изд-во УРАО, 1999. – 176 с.

14. **Майерс Д.** Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 2005. – 794 с.
15. **Мид М.** Мужское и женское: исследование полового вопроса в меняющемся мире / М. Мид. – М. : Российская полит. энцикл. (РОССПЭН), 2004. – 416 с.
16. **Розе Н. А.** Исследование половых различий моторики в возрасте 18–22 лет / Н. А. Розе // Экспериментальная и прикладная психология. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – Вып. 1. – С. 115–118.
17. **Урбанович А. А.** Психология управления / А. А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2002. – 640 с.
18. **Фрейд З.** Основной инстинкт / З. Фрейд ; сост., предисл. П. С. Гуревича. – М. : Олимп, ООО «Изд-во АСТ-ЛТД», 1997. – 656 с.
19. **Фрейд З.** Тотем и табу / З. Фрейд. – СПб. ; М. : Олимп, ООО Изд-во АСТ-ЛТД, 1998. – 448 с.
20. **Фулье А.** Темперамент и характер / А. Фулье. – М., 1896. – 320 с.
21. **Bern S. I.** Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny / S. I. Bern // Journal of Personality and Social Psychology. – 1977. – V. 31. – P. 634–643.
22. Roles of activation and inhibition in sex differences in cognitive abilities / D. I. Broverman, E. I. Klaiber, Y. Kobayashi, W. Vogel // Psychological Review. – 1968. – V. 75, N 1. – P. 23–50.
23. **Ellis I.** Evidence of Neuroandrogenic etiology of sex roles from a combined analysis of human, non human primate mammalian studies / I. Ellis // J. of Person individual diff. – 1986. – V. 7, N 4. – P. 519–552.
24. **Parsons T.** Family, socialization, and inter-action process / T. Parsons, R. Bales. – Glencoe : Free Press, 1955. – 212 p.

*Надійшла до редколегії 01.11.2011 р.*

**УДК 339.92**

М. М. Лещенко

*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

## **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ХОЛДИНГІВ У ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

**Розглянуто особливості діяльності міжнародних холдингов у світовій економіці у регіональному та галузевому розрізі. Проаналізовано масштаби закордонної діяльності міжнародних холдингових груп за допомогою індексів транснаціоналізації та інтернаціоналізації.**

*Ключові слова:* глобалізація, холдинги, галузева структура, регіональна структура, індекс, транснаціоналізація, інтернаціоналізація.

**Рассмотрены особенности деятельности международных холдингов в мировой экономике на региональном и отраслевом уровне. Проанализированы масштабы зарубежной деятельности международных холдинговых групп с помощью индексов транснационализации и интернационализации.**

*Ключевые слова:* глобализация, холдинги, отраслевая структура, региональная структура, индекс, транснационализация и интернационализация.

**The features of the international holdings in the world economy at the regional and sectoral level are considered. The extent of foreign activities of the international holding group with indices of transnationalization and internationalization are analyzed.**

*Key words:* globalization, holdings, industry structure, regional structure, index, transnationalization and internationalization.