

відповідне навчання і підготовку менеджерів різних рівнів управління;

- Ї Залучити іноземних спеціалістів для проведення різноманітних тренінгів для персоналу готелю. Це дозволить використати світовий досвід при вирішенні певних проблем у функціонуванні персоналу.

Світовий досвід показує, що головне в удосконаленні управління готелем – це удосконалювання управління персоналом. Створення конкурентноздатного готелю завжди пов'язано з його працівниками. Правильні принципи організації надання послуг, оптимальні системи, форми і методи роботи відіграють важливу роль, але реалізація всіх можливостей, закладених у нових методах управління, залежить уже від конкретних людей, тому в інтересах управління кожного готелю забезпечити сприятливі умови для роботи своїх працівників.

*1. Бойко М. Г., Гопкало Л. М. Організація готельного господарства: Підручник. – К.: Київ. Нау. Торг. – ун – т, 2006. – 448с. 2. Роглев Х. Й. Основи готельного менеджменту: Підручник. – К: Кондор, 2009. – 408с. 3. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ. 2005. – 220с.*

**О.О. Тиха**

студ. групи МОРМ-13

Науковий керівник – к. е. н., доц. каф. МПА Мороз Л.І.

## **ГЕНДЕРНІ ПИТАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН**

Актуальність гендерної проблеми полягає в уявленні про жіночу ділову активність і підприємництво, які до сих пір залишаються в рамках патріархальної культури і все ще зберігають великий вплив як в Україні, так і в усьому світі. У нашому суспільстві, як і раніше, управління людьми вважається прерогативою чоловіків. Процес самореалізації та адаптації жінок, у зв'язку з існуючою думкою, значно ускладнюється і тягне за собою кризу соціально – економічних відносин.

Раніше вважалось, що жінки – погані керівники [1], тому що: вони дуже м'які, ніжні і дбайливі, аби бути хорошими керівниками; не

можуть одночасно піклуватися про сім'ю і керувати колективом; ставши матір'ю, жінка готова піти з роботи; жінки більше, ніж чоловіки, користуються лікарняними і відпустками; працюють за ради "деяких" грошей – справжні гроші заробляє чоловік; жінки насправді не хочуть ставати начальниками – вони бояться відповідальності; не можуть бути хорошими гравцями в команді і тому чоловіки не приймають їх в свої «ігри»; жінки не лояльні.

На сьогоднішній день доведено [2], що жінки в усіх сферах діяльності добре виконують свою роботу. Жінки – керівники проявляють себе особами яскравими, сильними, гнучкими, високопрофесійними, цілеспрямованими, які прагнуть до саморозвитку як у своїх професійних справах, так і розвитку своєї особистості в цілому. Крім того, вони самодостатні і упевнені в собі, їм не потрібний зовнішній контроль. І ще одна важлива умова: проблема якнайповнішої реалізації своїх здібностей в досягненні поставленої мети може бути вирішена тільки спільними зусиллями з чоловіками. Сходження по сходах успіху в бізнесі особливо важко дається жінкам. Ділова жінка повинна постійно доводити собі і оточуючим, що займається саме своєю справою. Більше половини всіх нервових розладів у «бізнес-леді» походить від зіткнення їх ролі керівника на роботі і виконавця удома.

До переваг жінки – керівника можна віднести: жінка-лідер володіє вищим соціальним інтелектом, вона тонше відчуває нюанси відносин, у тому числі і відношення до себе. Жінка володіє більшою контактністю і практичністю мислення. Якщо чоловік схильний будувати довгострокові плани, розраховуючи на довгострокову перспективу, то жінка віддає перевагу конкретно гарантованому результату "тут і зараз". Жінка краще за чоловіка контролює свої і чужі помилки; вона, як правило, краще формулює свої думки і виражає ідеї.

Недоліки кар'єри ділової жінки: брак глобального погляду на проблему; присутній консерватизм; тенденція грузнути в дрібницях і емоціях; в'язнути в системі людських відносин, керівник дивиться на своїх підлеглих і думає, що ніхто з них не в змозі виконати складну й відповідальну роботу, їм доручену. І вирішує, що все доведеться робити їй самій. Підлегли, зрозумівши це, охоче надають їй працювати не покладаючи рук, самі ж при цьому мирно відпочивають. Якщо жінка-керівник хоче досягти успіху, то їй завдання – навчитися делегувати обов'язки [3].

Як протистояти цьому? Жінки можуть бути кваліфікованими керівниками як і чоловіки, але несправедлива дискримінація може позбавити жінку можливості стати керівником. Правильний підхід до цього може дати жінкам шанс. Це довели, наприклад, київська княгиня Ольга, яка при малолітньому синові, насправді була істинним правителем,

яка фактично, а не формально керувала країною. Її особистісними рисами були: хитромудрість, впевненість у собі, здатність мислити в масштабах держави (доказом цього є самостійне прийняття християнства, встановлення правил і господарського порядку в усіх земських справах), вміння працювати з радниками та приймати спільно з ними рішення [3].

Яскравим прикладом сучасності можна назвати Людмилу Росаніну, яка у свої 41 рік є матір'ю п'ятох дочок, гарною дружиною і одночас президентом холдингової компанії «Петрус» та депутатом черкаської обласної ради [4].

«Бізнес-леді» в Україні є малий відсоток, але їх «ділова хватка» нічим не відрізняється від чоловічої. Вони керують тисячами підлеглих і при цьому залишаються справжніми жінками. Для кращого уявлення загальної картини жінок – управлінців в таблиці наведено статистичні дані [5].

### Статистика гендерного розмежування у владі

Сфера діяльності	Питома вага	
	жінки, %	чоловіки, %
Народні депутати України	7,5	92,5
Голова і заступники Голови Адміністрації Президента України	38	62
Кабінет Міністрів України	0	100
Керівники обласних державних адміністрацій та АР Крим	0	100
Депутати обласних рад	12	88
Депутати районних рад	23	77
Депутати міських рад	28	72
Депутати селищних рад	46	54
Депутати сільських рад	51	49

Аналіз статистики свідчить про дискримінацію жінок у ланці прийняття управлінських рішень. Проаналізувавши ситуацію з «бізнес – леді», бачимо, що за роки незалежності в Україні стало набагато більше жінок управлінців. І ця тенденція змінюється не тільки в Україні. Крім цього головна роль жінки в управлінні як бізнесом, так і країною в цілому, ще попереду. Це можна підтвердити прикладом, коли 10–15 років тому, жінка за рулем автомобіля була більше винятком, чим правилом, а сьогодні жінка – водій – цілком звичайна картина.

Звичайно, жінкою-керівником може стати не кожна представниця прекрасної статі. Для цього потрібні сили, визначений склад характеру,

цілеспрямованість і багато інших якостей, які необхідні, щоб перемогти в жорстокому світі бізнесу. Декому ці якості дістаються від природи, комусь доводиться виховувати самому, а комусь вони і зовсім не потрібні, тому що мета таких жінок – сім'я, дім, рідні та близькі. У кожної жінки є вибір.

Результати проведеного дослідження підтверджують, що інтерес і права жінок ще обмежуються, але рівні кваліфікації, небайдужість, соціальна орієнтованість вселяють надію на те, що жінки зуміють не тільки відстояти свої інтереси, а і внести вагомий внесок в розвиток українського суспільства.

1. Швальбе Б, Швальбе Х. *Особистість, кар'єра, успіх: Пер. с нем.* -М.: А / Видавнича група «Прогрес», 1993. – С. 201-208.
2. Іванцевич Д. М., Лобанов А.А. *Ресурсне управління.* – М: Діло, 1993. – С. 191- 195.
3. Ольга Боровик // Журнал «Что хочет женщина», 2010. – № 11. – С. 164.
4. Ольга Боровик // Журнал Фокус, 2011. – № 4. – С. 36.
5. Москольконова Н. *Бізнес и жінка* //Журнал «Cosmopolitan», 2010. – № 5. – С. 57.

**І. Українець, А. Іваницька**

студ. групи МЕ-26

*Науковий керівник – асист. каф. МПА Винничук Р.О.*

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ВИРІЗНЯЮЧИ ОСОБЛИВІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ**

В успішно працюючих організаціях існує власна культура, що допомагає їм у досягненні позитивних результатів. У кожній великій корпорації існує цілий набір правил, норм, принципів гри, згідно з якими окремі групи визначають свою поведінку.

Корпоративна культура підприємства – це система колективно поділених цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників. Вона виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, що працюють у даній організації. Така культура дозволяє відрізнити одну корпорацію від іншої. На корпоративну культуру в цілому впливають звички та вподобання окремих співробітників корпорації, їх потреби й інтереси, політичні погляди.