

Зеландія. Україна зайняла 67 місце серед 142 країн, погіршивши власний рейтинг 2016 року на 11 пунктів, коли вона посідала 56 місце. За ще одним рейтингом – Індексом гендерної нерівності 2016 року, що відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок у порівнянні з чоловіками, – Україна посідає 83 місце серед 150 країн [5]. Отже, жінки володіють якостями, що визначають їхні вельми сприятливі можливості для ефективної управлінської діяльності. Але фактори, які перешкоджають просуванню жінок на керівні посади та існуючі у суспільстві гендерні стереотипи стають на заваді жінкам у їхній професійній діяльності.

Використана література:

1. Бурганова Л. А. Теорія управління: навчальний посібник / Л.А. Бурганова. – М.: Инфра–М, 2009. – 153 с.
2. Бендас Т. В. Гендерная психология: учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV // ВВР України. – 2005. – №52. – 561с.
4. Пампуха Л.О. Гендерны аспекти эффективности менеджменту /Л.О.Пампуха - Режим доступу: http://novyn.kpi.ua/2009-1/08_Lompuh.pdf
5. Gender Inequality Index / Human Development Reports. - United Nations Development Programme. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/content/table-4-gender-inequality-index>

Методи діагностики управлінських якостей майбутнього керівника
Харций О.М., к.п.н., доцент кафедри фармацевтичного маркетингу та менеджменту Національного фармацевтичного університету
Harley_99@ukr.net

Сучасне суспільство вже не задовольняє фахівець, що володіє солідним багажем знань, але вміє працювати тільки за зразком. Однією з головних цінностей людини стає творча активність особистості. Особливе значення ця проблема має для вузів, що готують фахівців безпосередньо працюючих з людьми. У цій сфері необхідно не тільки творче використання своїх знань і умінь, але і творчий підхід до спілкування, ефективного управління.

В наш час необхідно виховувати ефективних керівників, які вміють управляти персоналом, використовуючи творчий підхід. Важлива проблема сучасності - виявлення управлінських якостей особистості, формування у студентів самостійного, творчого мислення. Наші дослідження ми проводили зі студентами Харківського Національного фармацевтичного університету. Було використано ряд тестів, за допомогою яких виявлено основні якості, необхідні для ефективного управління.

Для визначення рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей, пов'язаних з особливостями спілкування учасників комунікації, ми

використали методику «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей (КОЗ-1)». Будь-яка людина й, передусім, керівник завжди перебуває у взаєминах з іншими людьми, діє в умовах певних соціальних відносин, внаслідок чого забезпечується їх активна та скоординована участь у досягненні мети управління, то керівник повинен володіти комунікативними та організаторськими здібностями.

Для виявлення рівня креативних здібностей студентів ми використовували методику діагностики розвитку креативності в менеджменті. Дана методика складається з трьох груп тверджень, за допомогою яких можна визначити рівень креативності за трьома напрямками – «Моя особистість», «Мій підхід до рішення проблем», «Моє робоче середовище». Досліджуваним слід було визначитися щодо запропонованих відповідей на кожне твердження. Обробка та інтерпретація даних здійснювалася за ключем.

Для визначення індивідуального стилю поведінки та управління ми використали тест К.Томаса. Даний тест містить 30 пар тверджень, які характеризують поведінку людини. Кількість балів, набраних досліджуваним за кожною шкалою, дає уявлення про виразність у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях: 1) змагання (конкуренція) як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому; 2) пристосування, як протипага суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого; 3) компроміс; 4) запобігання, як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей; 5) співробітництво, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що цілком задовольняє інтереси обох сторін.

Адекватність самооцінки управлінської придатності та рівня професійних домагань досліджувалася за допомогою «Шкали самооцінки управлінських якостей» (Л.Г.Шмельов). У тесті зазначений перелік основних складових управлінського потенціалу та 30 відповідних уніполярних шкал-дискрипторів, за допомогою яких здійснюється самооцінка управлінських здібностей, до яких відносяться: активність; енергійність; самоконтроль; комунікабельність; компетентність; інтелектуальність. Кожен концепт в опитувальнику має однакову кількість шкал-дискрипторів.

Технологія організації дослідження включає два етапи: спочатку відбувається самооцінка досліджуваним своїх управлінських якостей; далі пропонується побудувати ідеальний профіль керівника для певної сфери. Респондентам надається система оцінювання та критерії до оцінок. У цілому процедура нагадує заповнення особистісного семантичного диференціала. Отримані дані обраховувалися та співвідносилися з максимально можливими результатами за всіма шкалами ($\max = 210$) та за окремими критеріями ($\max = 35$). Після чого проводився аналіз та порівняння досліджуваним оцінки його актуального та ідеального образу керівника, шляхом обчислення семантичної відстані.

Методика об'єктивної оцінки придатності до управлінської діяльності дає можливість виявити здібності до управлінської діяльності. Для вивчення якості взаємовідносин менеджера з оточуючими може бути запропонована тест-вправа «Мої взаємовідносини з оточуючими» (Винославська О.В., Малигіна М.П.). Тест-

вправа дає можливість покращити взаємовідносини; зрозуміти свої слабкості як учасника взаємовідносин; оцінювати проблеми взаємовідносин об'єктивно.

Результати тестових методик піддавалися статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням за допомогою методів математико-статистичної обробки даних з використанням комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 12.0). Для виявлення статистично значущих відмінностей і зв'язку між різними групами досліджуваних використовувалися критерій χ^2 , кореляційний і дисперсійний аналіз.

Висновки. 1. Проведена діагностика якостей студентів та виявлено якості ефективного керівника. 2. Підтверджено, що в вищій школі потрібно використовувати передові освітні технології та методики, які сприяють формуванню та розвитку творчого підходу до управління, виявленню управлінського потенціалу у майбутніх фахівців організації.

Використана література:

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту / Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
2. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2004. -264 с.

Зона соціальної відповідальності у будівельній галузі України

Янченко Н.В., канд.економ.наук, доцент

Харківський національний університет архітектури і будівництва

Yanchenko300076@gmail.com

В Україні обмеженість природних ресурсів і складна екологічна ситуація не дозволяють робити ставку на збільшення обсягів їх видобутку в цілях подальшого економічного зростання. Низькою є ефективність використання наявних природних ресурсів. Екологічні проблеми країни змушують шукати такі шляхи інноваційного розвитку, які б ураховували її екологічну складову. Невпинне поглиблення кризи відносин суспільства з природою викликає необхідність радикальних заходів щодо цілей і пріоритетів розвитку.

Корпоративна соціальна відповідальність – це концепція обліку соціальних і екологічних аспектів в діяльності бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами.

Це внесок бізнесу в досягнення цілей сталого розвитку, яка передбачає збалансованість економічних, соціальних і екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи; це спосіб поліпшити ефективність роботи компанії, як в короткостроковому, так і довгостроковому періодах.

Завдяки таким інструментам, як соціальні інвестиції, міжсекторне соціальне партнерство, корпоративні комунікації та соціальна звітність, організація зможе ефективно управляти конфліктами інтересів у зовнішній і внутрішньому