

ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО В БІЗНЕСІ

Фіріч А. Г.

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Актуальність. Доповнена реальність в країні формує нові особливості у вітчизняних жінок-лідерок, її як ділову особистість в цілому, яка цілеспрямована на досягнення максимального рівня успіху в її підприємстві, який започаткований завдяки наявності лідерських якостей та власних сил. Вивчення практик успішних підприємниць, їхнього шляху до досягнення високих результатів у професійній діяльності стане провідним аспектом для формування інноваційних стратегій та підтримки ведення бізнесу.

Мета. Проведення аналізу стану жіночого лідерства в підприємницькій діяльності в сучасних реаліях. Дослідження має на меті визначити ефективні способи подолання перешкод, які виникають під час ведення бізнесу.

З появою прогресивного розвитку суспільства жінки все більше стають впливовими особистостями та займають лідерські позиції у великій кількості сфер. Одними із передових стали бізнес та політика. Наразі сучасні жінки, які мають значні успіхи в своїй професійній кар'єрі демонструють чималий перелік важливий перелік якостей, до яких відносять логіку, силу, прагматичність та природжене лідерство. На основі цього стираються певні межі гендерних особливостей та деякі стереотипи. Крім цього, стає все більш актуальним той факт, що жінки також можуть бути лідерами, як і чоловіки [1].

В цілому особистісні фактори, а саме – чутливість, дипломатичність, нормативність є одними з базових для жінок-менеджерів і їхні загальні показники вищі порівняно з чоловіками-менеджерами, що займають ті ж самі посади в організації. Дана перевага означає те, що лідерки можуть вирішувати виникаючі проблеми більш адекватно, а також не менш важливим є й чутливе та компетентне оцінювання складнощів з подальшим їх вирішенням. А отже, це підтверджує існування лідерства як певний окремий жіночий вектор, який у свою чергу надає змогу керівницям бути більш гнучкими в тих чи інших ситуаціях [2].

Зазвичай, жінкам-лідеркам притаманний один із найпопулярніших стилів управління організацією, а саме – демократичний. У свою чергу таким чином виникає велика кількість переваг і це дозволяє значно підвищити якість прийняття рішень, покращити взаємозв'язок та загальний розвиток в середині працюючого колективу, створити сприятливий моральний клімат. До того ж, лідеркам значно легше замотивувати своїх підлеглих до участі в групових проєктах [3].

Одним із негативних факторів, що значно впливає на успішну реалізацію кар'єри жінки-лідера в бізнесі є гендерований ринок праці, який містить в собі дві гендерні сегрегації – горизонтальну та вертикальну. Горизонтальна як таке явище характеризується тим, що утворюється певне штучне розмежування на «чоловічі» та «жіночі» сфери діяльності та посади на підприємстві. При цьому є регулювання за допомогою заборон та деяких виключень. Як наслідок створюється різниця у існуючих видах діяльності, а також значуща відмінність у заробітній платі. Тобто оплата праці для «жіночих» спеціалізацій є нижчою. До того ж наявна й вертикальна сегрегація, що несе в собі нерівномірність розподілу між жінками та чоловіками за статусами та посадами в конкретно визначеній галузі або організації. Таким чином дане явище являється механізмом нерівності між статями і при цьому віддзеркалює певний набір стереотипів прийнятий суспільством в аспекті характеру діяльності та взаємовиключних здібностей [4].

На даний момент існує певний перелік перешкод, які можуть стримувати жіноче лідерство в підприємницькій діяльності:

- введення військового стану на території України. Таким чином створюються значні виклики для бізнесу, що негативно впливають на стабільність в усіх аспектах бізнесу та загальну безпеку. Багато лідерок вимушені покинути свої робочі місця, а деякі з них навіть стають переселенками. До того ж через наявність даної перешкоди виникає низка ризиків

пов'язана з втратою можливостей та продуктивної праці з іноземними інвесторами, а також навіть до повного закриття підприємницької діяльності;

- наявність негативних стереотипів та установок щодо жінок-лідерок у бізнесі. Дуже часто керівниць сприймають через певну традиційну призму гендерних ролей як недостатньо компетентних у сфері управління, занадто м'якими та емоційними у прийнятті важливих для установи рішень, досить невимогливими до робітників працюючого колективу. Крім цього, суспільство вважає, що на роль успішного бізнесмена підходять представники чоловічої статі. Дане явище виникло через неврахування соціумом притаманних для конкретної особистості поведінкових і психологічних рис;

- постійні зміни в законодавчих актах в питанні ведення господарської діяльності. Такі нововведення стосуються таких аспектів як податкова політика, трудові відносини та загальна регуляція бізнесу. Відсутність чіткості та ясності ускладнює діяльність, особливо для тих жінок-лідерок, які мають невеликий досвід у сфері управління підприємством або керівниць, у яких є недостатній обсяг ресурсів для більш швидкої адаптації до запроваджених змін;

- зростання невизначеності та відсутність прогнозованості. Наявність економічної нестабільності, глобальні кризи та політичні ризики значно сприяють даній перешкоді. Через це відбувається ускладнення планування та реалізації обраної стратегії для успішного просування бізнесу. Тому, існує ймовірність того, що жінки-лідерки можуть бути менш схильними до ризиків у своїй підприємницькій діяльності;

- недостатній рівень інформаційного та ресурсного забезпечення. Жінки-лідерки досить часто стикаються з даним бар'єром у вигляді невеликої кількості програм фінансової підтримки для підприємниць;

- відсутність постійного перебування у діючому бізнесі через необхідність поєднання декількох сфер свого життя (робота, виховання дітей та домашнє господарство). Часто лідерки стикаються з даною проблемою, що може призвести до обмеження реалізації власних амбіцій, можливостей розвитку в професійній діяльності, зниження рівня мотивації та втрати інтересу до лідерської позиції в організації.

Незважаючи на ускладнення поточної ситуації жінки-лідерки долають виникаючі складнощі в веденні господарської діяльності за допомогою релокації підприємств в більш безпечні території, введення певних трансформацій бізнесу, запровадження онлайн продажів та перехід на електронну комерцію. До того ж на основі цього з'явилися певні особливості та переваги у даних умовах, а саме – здійснювати контроль свого часу; вміло об'єднувати професійну кар'єру, догляд за дітьми та виконання домашніх справ; бути корисною для економіки; концентруватися на саморозвитку та успішній самореалізації в обраній сфері діяльності[5].

Отже, жінки стають все більш прогресивною групою у бізнесі, займають керівні посади, ведуть прибуткову господарську діяльність та досягають висот на рівні з чоловіками. Керівниці з оптимізмом та наполегливістю долають бар'єри в своїй справі завдяки наявності великої кількості особистісних факторів. Тому, важливим моментом є й надалі продовжувати підтримувати жіноче лідерство, при цьому забезпечувати доступ до актуальної інформації у питанні ведення підприємництва та ресурсів. А також запроваджувати нові можливості, що в подальшій перспективі гарантуватиме збільшення нових прогресивних підприємств в різних сферах, що у свою чергу створить досить вагомий внесок у економічний розвиток держави.

Список використаної літератури

1. Диса О. В. Психологічні детермінанти жіночого лідерства. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (10 – 11 вересня 2020р.) Тернопіль : ТНПУ, 2020. С. 135 – 138.

2. Чернявська Т. Л., Єрмакова А. С. Гендерні особливості лідерів бізнесу. *Габітус*. 2020. № 13(1). С. 136 – 140.

3. Плотніченко С. Р. Основи ділового етикету та протоколу: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2021.

4. Усанова Л. А. Нестеренко М. М. Гендерні стереотипи та проблеми лідерства. *Філософські обрії. Серія: Соціальна філософія та філософія історії*. 2015. № 33. С. 98 – 106.

5. Плотніченко С. Р. Етика в сучасному менеджменті. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2015. № 1. С. 116-118.

Науковий керівник: Плотніченко С. Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

ОСОБЛИВОСТІ РИЗИКІВ У ЛОГІСТИЧНІЙ СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Фіріч А. Г. anastasiyfirich59@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Актуальність. Сучасні трансформації у таких аспектах як економіка, політика, регуляторні виклики та технології істотно впливають на логістику в цілому. У контексті зростання рівня конкуренції, вимог до сталого розвитку та досить швидких змін, ефективність логістичних процесів є критично важливим чинником для досягнення успіху організацій. Ризики, що виникли через реалії сьогодення, з якими стикаються підприємства, можуть мати чималі наслідки для їхньої діяльності.

Метою даного дослідження є провести аналіз особливостей виникнення ризиків у логістичній системі організацій в сучасних умовах господарювання.

Логістична сфера не лише забезпечує правильне та чітке управління матеріальними потоками, а й визначає прибутковість, репутацію, ефективність та конкурентоспроможність організацій на ринку.

Рівень ефективності існуючих логістичних систем на сьогоднішній день значно впливає на взаємодію сучасних вітчизняних організацій. Тому, ця ефективність характеризується ключовими особливостями, а саме мінімізуванням настання подій, що несуть у подальшому негативний вплив на загальний розвиток компанії, зменшенням непередбачуваності, оскільки, вказані ризики можуть призвести до видозміни стану всієї логістичної системи.

Ризики для будь-якої організації стають одними з провідних факторів, що у свою чергу впливають на результати господарської діяльності. Нестабільна економічна та політична ситуації в країні, підвищений рівень невизначеності, запровадження постійних змін в законодавчу базу, посилення впровадження прогресивних технологій в сфері управління вимагає від вітчизняних підприємств застосовувати сучасні методи адаптації до реальності сьогодення. А отже, на основі цього виникає потреба в управлінні ризиками в логістичній системі організацій. Завдяки цьому буде забезпечена низка позитивних аспектів, до яких відноситься швидке виявлення можливих ризиків та негативних факторів впливу на уся загальну систему, а також формування превентивних заходів для запобігання подібних небезпек у подальшому [1]. До того ж, існуючі логістичні ризики водночас поєднують всі різноманітні типи ризиків, які у свою чергу стосуються певних складових ланок, а також елементів, як під час запровадження змін інформаційних, матеріальних та фінансових потоків, так й при управлінні ризиками у логістичній системі організацій. Тому, є вірогідність того, що ризики в логістичній системі можуть походити від двох базових типів чинників, а саме – екзогенних та ендогенних. Екзогенні мають особливість, яка полягає у низці систем – фінансовій, транспортній, демографічній та уподобань споживачів продукції.