

канал, комунікатор, реакція і зворотний зв'язок, причому за певних обставин комунікатор і комунікатор можуть мінятися місцями. Проте її особливістю є те, що вона охоплює лише політичну сферу життя людини. Політична комунікація здійснюється через ЗМІ, політично організовані утворення і неформальні канали. Процес політичної комунікації є безперервним, проте зростання його активізації спостерігається у виборчий період, коли застосовуються найрізноманітніші шляхи впливу на електорат з метою завоювання його прихильності.

1. Різун В.В. Загальна характеристика масовоінформаційної діяльності // Наукові записки інституту журналістики. – К., 2000. – Т. 1. – С. 15–30. 2. Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж. М. Бизнес-коммуникации. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с. 3. Бебик В.М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка публік рилейшнз: Монографія. – К.: МАУП, 2005. – 440 с. 4. Соловьев А.И. Политическая коммуникация как особый тип информационно-коммуникативных обменов // ПОЛИС. – 2002. – №3. – С. 5–17. 5. Политический процесс: основные аспекты и способы анализа: Сборник учебных материалов / Под ред. Е.Ю. Мелешкиной. – М.: Издательский Дом «ИНФРА-М», Издательство «Весь мир», 2001. – С. 213–223. 6. Політологічний енциклопедичний словник. – К.: Генеза, 1997. – С. 162. 7. Матвієнко О.В. Основи інформаційного менеджменту: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 128 с. 8. Грачев М.Н. К вопросу об определении понятий “политическая коммуникация” и “политическая информация” // <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/50947>. 9. Малаканова О.А. Политическая коммуникация // «Политическая социология и современная российская политика»: Сборник учебных материалов / Под. ред. Г.В. Голосова, Е.Ю. Мелешкиной, – СПб.: Изд-во «Борей-принт», 2000. – С. 76–97. 10. Тезінг Й., Гофмейстер В. Політичні партії у демократичному суспільстві. – К., 2001. – 128 с.

УДК – 316.46 – 055.2

Д. Коваленко, М. Школяр

Національний університет “Львівська політехніка”

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА

© Коваленко Д., Школяр М., 2007

Розглядаються проблеми професійного зростання жінок як керівників в сучасних умовах. Йдеться про гендерні аспекти лідерства в професійній сфері, стереотипи, які існують в суспільстві щодо управлінської діяльності жінок та деякі емпіричні факти, що їх пояснюють чи спростовують.

The paper is dedicated to the present-day problems of professional spheres, stereotypes about management activities of women that exist in society as well as some empirical data that explain or negate them.

У суспільстві давно вже сформувався стереотип, що займати керівні посади повинен чоловік і зруйнувати його поки що не вдається, хоча жінка вже, як мінімум, останнє століття веде активний спосіб життя. Маємо і бізнес-вумен, і жінок-військовослужбовців, і жінок-президентів... Наше суспільство знаходиться лише на етапі становлення гендерної рівності.

Для сьогоденної України **актуальною є проблема** стереотипного ставлення до представників різних статей, що проявляється під час відбору кандидатів на певні посади, в тому числі й керівні.

Мета роботи – дослідити і розглянути гендерні аспекти лідерства у професійній сфері.

Дослідження теми та виклад основного матеріалу. Людська цивілізація пов'язана з жіночим управлінням. Лідерська роль на долю чоловіка випала за часів первісного суспільства, коли не припинялася війна з сусідніми племенами. Міфи про жіночу ділову і професійну неспроможності, несумісність жіночності з кар'єрним просуванням здавна існують в нашому суспільстві: «Справжня жінка не прагне до кар'єри». У суспільній свідомості існують певні стереотипи, які відображають ставлення громадськості до професійної спроможності жінок. Ось деякі з них [9, с. 168]: «жінка не така розумна»; «жінкам простіше зробити кар'єру»; «кар'єра – це доля самотніх жінок»; «у бізнесу не жіноче обличчя»; «жінки не достатньо честолюбні»; «керувати повинен чоловік»; «будуючи кар'єру, вона втрачає жіночність»; «жінки не хочуть робити кар'єру»; «жінки дуже залежні»; «сім'я і кар'єра – несумісні»; «кар'єра, звичайно, жіночого роду, але справа це чоловіча»; «шукайте жінку в мистецтві»; «деяким жінкам дістався чоловічий розум, а деяким чоловікам – жіноча зовнішність»; «досягнення жінок обернено пропорційні до їхньої краси»; «страх лідерства» тощо. Ці стереотипи ґрунтуються на фізіологічних, психологічних особливостях жінок, деякі з них великою мірою перебільшені, мають характер упереджень та неактуальні з точки зору сучасних соціокультурних умов.

Гендерна психологія лідерства як науковий напрямок почала інтенсивно формуватися під впливом феміністського руху із середини 1970-х років ХХ ст., насамперед американськими та європейськими вченими. Здебільшого лідерство вивчалось в ділових групах або в групах з інтимними відносинами (сім'я, закохані).

Негативне ставлення до жіночого лідерства традиційно проявляли прихильники фрейдизму. Лідери-жінки вважалися власниками нездорової гендерної ідентичності [1, с. 327], а їхнє прагнення до лідерства, яке називали «фаллічним», розглядалося як прояв неповноцінності жінки, що заздрить чоловікам [1, с. 327]. К. Бартол і Д. Мартін [1, с. 327] показали, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі й взагалі, коли перебуває в чоловічій групі, грає одну із чотирьох неформальних ролей: 1) «матері» – від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; 2) «спокусниці» для начальника, що викликає обурення в колег-чоловіків; 3) «іграшки, талісмана» – милої, але не ділової жінки, що приносить удачу; 4) «залізної леді», що володіє нежіночою жорсткістю, внаслідок чого буває найбільше ізольованою від групи [1, с. 327].

Усі ці ролі заважають жінкам зайняти рівноцінне становище серед чоловіків і знижують їхні можливості службового зростання. Чоловіки роблять більше спроб домінувати над представниками своєї статі. Жінки ж у присутності протилежної статі менш активно, ніж чоловіки, претендують на роль стихійного лідера. Джорстад Я. зробив висновок, що лідерство не входить у систему життєвих цінностей багатьох жінок. Звідси думка, що жінки-лідери програють лідерам-чоловікам в ефективності керівництва, тому що мають меншу владу, вплив і ресурси [1, с. 327]. Однак, як показано Маккобі й Джекліп, за більш тривалого спілкування жінки вирівнювалися із чоловіками по лідерству [1, с. 327].

Як повідомляють американські автори, в адміністративній й управлінській сфері в США зайнято 12 % чоловіків і 7 % жінок. Успішність жінки як адміністратора й її просування у цій сфері багато в чому залежить від наявності в неї наставника-чоловіка, у ролі якого часто виступає її чоловік. Однак, коли професійна кар'єра жінки починає заважати їй приділяти необхідний час сім'ї, чоловіки-наставники часто відмовляються сприяти просуванню дружини службовою драбиною [1, с. 328].

Тенденції, властиві Заходу щодо жінки-керівника, властиві й нашому суспільству. За даними Рековской І., кожен другий чоловік, що має вищу або середню фахову освіту, є керівником (виникає, однак, питання: ким же тоді кожний з них керує — трьома співробітниками, з яких один чоловік і дві жінки, якщо виходити з того, що серед населення кожної країни тих й інших приблизно по 50 %) [1, с. 328]. Серед дипломованих фахівців жінок-керівників тільки 7 %. Навіть у школах за величезної кількості вчителів-жінок серед директорів шкіл представниць жіночої статі тільки 39 % [1, с. 329].

Було виявлено, що жінки-лідери сприймаються менш компетентними, особливо, якщо підлеглі є прихильниками традиційних, а не егалітарних поглядів на лідерство, тобто думають, що

лідерська роль є маскулінною [1, с. 329]. Показано також, що цей погляд більше властивий чоловікам. Упередження щодо жінок є й у нашій країні. За даними А. Шестакова, чоловіки-керівники віддали перевагу чоловікам як працівникам в 25,3 %, і лише в 12,9 % – жінкам. Не відстають від чоловіків і жінки: за даним цього ж автора, жінки, своєю чергою, проявляють більшу готовність співпрацювати й впливати на жінок, а не на чоловіків [1, с. 329].

У нашому суспільстві існують підтверджені факти упередженого ставлення до жінки як до фахівця. Жінкам-менеджерам, наприклад, дають менше інформації, або занадто короткі терміни для виконання завдання. Жінкам, як правило, не доручають завдань, які дали б їм можливість набути необхідного досвіду і проявити себе як претендента на керівну посаду. У багатьох країнах жінки за однакову роботу із чоловіками одержують меншу заробітну плату.

Психологами ретельно досліджений зв'язок між статево-ролевими стереотипами і виправданням пониженої динаміки просування жінок кар'єрними сходами. Якщо узагальнити висновки цих досліджень, то основні позиції можна звести ось до чого: жінкам без усяких на те підстав приписують такі установки на роботу: більше подобається робота, що не вимагає інтелектуальної напруги, в роботі більше цікавлять комунікативні і емоційні моменти, жінки цінують самоактуалізацію і просування по службі менше, ніж чоловіки, і працюють тільки заради дрібних грошей, особливо не цікавлячись матеріальною винагородою.

Здебільшого той факт, що жінки займають менше керівних посад, обумовлений не підступами або мовчазною змовою чоловіків, а об'єктивними обставинами. Як уже говорилося, чоловіки більше прагнуть до самореалізації в професійній діяльності, ніж жінки. Природно, більш високі посади, як правило, дістаються більш компетентним. А оскільки таких більше серед чоловіків, то й керівні посади дістаються їм частіше. Але там, де більше працює жінок (невиробничі види побутового обслуговування, громадське харчування, роздрібна торгівля, медицина, освіта, культура), спостерігається й найвища частка жінок-керівників. Наприклад, у нашій країні у викладацькій і науковій сфері ніякої сегрегації за статевою ознакою не спостерігається. Кафедрами, лабораторіями й навіть інститутами керують і жінки, якщо вони мають організаторські здібності та відповідний рівень професіоналізму. Однак, оскільки, наприклад, у Росії серед докторів наук тільки 14 % жінок, це означає, що стати завідувачем кафедрою й лабораторією чоловіки мають шансів у шість разів більше, ніж жінки.

Лінію глибокого аналізу причин, що заважають жінці досягати успіхів в лідерстві, продовжують фахівці з психології менеджменту Дж. Віткін, С. Картер, М. Хеннінг і А. Жарден [9, с. 180]. Ці автори відзначають такі недоліки, що заважають жінці досягати успіхів в своїй професійній діяльності: 1. Жінки в середньому набагато пізніше за чоловіків починають піклуватися про особисту кар'єру. Довге перебування на нижчих посадах технічних фахівців формує психологію виконавця, а багато якостей лідера-організатора, навіть якщо вони яскраво виявлялися в дитинстві серед однолітків, безнадійно втрачаються. 2. Жінки емоційніші, їх настрій більшою мірою підпорядкований фізіологічним процесам і тому вони не так добре, як чоловіки, уміють управляти собою. В зв'язку з цим доречно пригадати слова Конфуція: «Хто не уміє володіти собою, той не зможе керувати іншими». Це невміння контролювати і об'єктивно оцінювати свій психічний стан можна пояснити постійним перебуванням ділової жінки в напрузі через необхідність «розриватися» між домом і роботою. 3. Жінки за своєю суттю менш схильні до ризику, ніж чоловіки. Сумніви, коливання, страх змушують їх перестраховуватися і відкладати до кращих часів найважливіші, такі, що не терплять зволікання, рішення. 4. Згідно з дослідженням М. Хеннінг і А. Жарден, світогляд ділових жінок не відрізняється широтою, вони переважно гірше поінформовані про все, що не торкається їх безпосередніх занять і погано підготовлені до мінливостей долі. Жінки «пасують» перед випадковостями і не уміють тримати удари. 5. Ті ж автори зазначають, що жінки, як правило, недооцінюють роль особистих контактів і зв'язків, користь взаємних послуг, протекціонізму і неофіційних відносин. Підозрливість і нетерпимість по відношенню до можливих суперниць (а до суперниць зараховуються усі, хто хоч якось виділяється із загальної маси) не дають змоги жінкам об'єднатися в одну «команду» і ефективно співпрацювати, надаючи допомогу одна одній.

Загальна упевненість в тому, що жінки мають низькі стартові можливості порівняно з чоловіками для заняття лідируючих позицій, виявляється майже у всіх дослідженнях останнього п'ятиліття, де обговорюється це питання.

К. Корнер у середині 60-х років ХХ ст. описав цікавий феномен під назвою «страх успіху», в основі якого лежить психологічне уникнення успіху через внутрішній страх, що не має раціонального пояснення. Пізніше К. Корнер дав цікаву інтерпретацію механізму виникнення цього феномену. В його основі, на думку автора, не «страх успіху», а страх перед його зовнішніми побічними наслідками. Жінок лякає втрата жіночності, привабливості для чоловіків і можлива розплата за успіх – соціальна відчуженість.

Проте, якщо звернутися до досліджень російських психологів 1990-х років, де в емпіричний спосіб виявляються особливості самооцінки сприйняття лідерських якостей у чоловіків і жінок, то парадоксальність отриманих результатів руйнує стереотипи, що склалися з цього приводу, і ставить під сумнів факт психологічної нездатності жінок здійснювати лідерські функції нарівні з чоловіками.

У дослідженні, проведеному під керівництвом І. Дубова, виявлено, що відмінності в самооцінці чоловіками і жінками своїх лідерських можливостей мінімальні. Дослідження, проведене в Москві, показало: 28,4 % чоловіків і 24,9 % жінок заявили, що завжди або достатньо часто стають лідерами (для порівняння: загальноросійське дослідження січня 1995 року виявило, що подібну самооцінку дають собі 10,2 % чоловіків та 9,5 % жінок). Точно такі самі відмінності в кількості чоловіків, що визнають себе пасивними, і таких же жінок не виглядають дуже значними. «Ніколи не стаю лідером» і «стаю лідером в окремих випадках» – так заявили 39,4 % респондентів чоловічої статі і 46 % респондентів жіночої статі (дослідження січня 1995 року, проведене в Росії загалом, показало, що таку самооцінку дають собі 61,5 % чоловіків і 63,3 % жінок) [9, с. 181].

Наведені дані наочно демонструють відсутність істотних відмінностей в самооцінці лідерських якостей, тенденцій до ризику і енергійності у чоловіків і жінок. Автор дослідження інтерпретує отримані парадоксальні результати несхожою системою «точок відліку» у чоловіків і жінок, що формують чоловічі і жіночі шкали. Жінки могли оцінювати свою індивідуальну активність, але за жіночою шкалою, що передбачає нормативно дозволені форми жіночої активності, а чоловіки – за чоловічою шкалою. У цьому випадку жінки порівнювали себе з жінками, і оцінка ними своєї активності виставлялася щодо інших жінок. Чоловіки ж порівнювали себе з чоловіками, маючи в своєму розпорядженні самооцінку своєї активності за шкалою, що ґрунтується на чоловічих формах активності. Саме цим, на думку автора, пояснюються незначні відмінності між кількістю тих чоловіків і жінок, що високо оцінюють свою активність. Безумовно, можливою інтерпретаційною моделлю отриманих результатів є «незбіг внутрішніх шкал». Але той факт, що жінки вважають за можливе визнавати за собою типово чоловічі моделі повсякденної поведінки, наочно свідчить про швидкий процес руйнування статево-рольових стереотипів і становлення нових ціннісних норм, за яких чоловічий тип поведінки не є «закритим» для жінки і визнається нею як прийнятний і ефективний для себе.

Безумовно, відмінності між жінками і чоловіками в лідерських можливостях існують, але вони не виступають чинником, який повністю закриває можливість для жінки лідирувати в справі або у політиці, а лише підтверджують необхідність пошуку жінками тих моделей лідирування, які руйнують статево-рольові стереотипи, з одного боку, а з іншого, – забезпечують успіх початку справи. У цьому випадку жіноче лідерство вимагає значно більше зусиль порівняно з чоловічим. Його становлення відбувається інколи в достатньо несприятливому середовищі, зумовленому складним набором чинників. Жінки дуже часто це усвідомлюють, тому не погоджуються ризикувати і нерідко перемагають. Розмаїття чинників ризику, з якими доводиться справлятися жінці при занятті лідируючої позиції, можна по-різному інтерпретувати, але ясно одне — найголовніше, чи володіє жінка необхідним потенціалом, щоб блокувати ці чинники ризику.

Це дає змогу зробити важливий **висновок**: тиск стереотипів, про який так багато пишуть вітчизняні і західні фахівці, поступово знижується і змінюється в динамічних групах населення в моделях поведінки, які дають змогу виживати в умовах нестабільної і непередбачуваної економіки.

Сила статево-рольових стереотипів зменшується під тиском економічних обставин. Цей факт забезпечує перспективу притоку жінок в приватне підприємництво і поступове завоювання в ньому лідируючих позицій, але вже за іншими підставами, серед яких – велика психологічна ефективність типів лідирування, що демонструється жінками порівняно з чоловіками, і психологічна гнучкість, що дає можливість не тільки почати власну справу, але й утриматися в ній, незважаючи на агресивність зовнішнього середовища.

1. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003.
2. Драма прекрасной дамы: парадоксы современного равенства мужчин и женщин. Гендерный подход к известной проблеме / С.Ф.-Х. Хрисанова, 2001. – Кн. II: IV Пекинская конференция и гендерная идеология. – 2001. – 207 с.
3. Женщина: самореализация в семье и обществе (Гендерный аспект) / Н.В. Лавриненко – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
4. Менеджмент конкурентноспособных фирм: Учебно-практ. пособие для студ. высш. учеб. завед. / В.В. Дорофиевко, Н.С. Лестников, Е.М. Вольская, Д.В. Кольцова. – Макеевка: Донбасская нац. академия стр-ва и архит., 2004. – 360 с.
5. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстрон, К. Дэвис – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
6. Основы менеджмента / Пер с англ. // М. Мескон, М. Альберт, Фр. Хедоури; Отв. ред. Л.И. Евенко. – М.: Дело, 1998. – 699 с.
7. Предмет і методологічні основи психології управління // www.refine.org.ua/page-cat-45.html.
8. Предпринимательский менеджмент: Учеб. пособие / В.Н. Узунов. – Симферополь: Ин-т экономики и управл., 2001. – 259 с.
9. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Минск: Харвест, 2004. – 368 с.