

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

МУЗИКА Ірина Євгенівна

Гендерно-рольова організація управлінської діяльності у часопросторі складних соціосистем / Gender-role organization of administrative activity in the time-space of complex social systems

спеціальність: 231 – Соціальна робота
освітньо-професійна програма – Соціальна робота
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи СРм-21
І.Є. Музика

Науковий керівник:
к. психол.н., доцент
А.Н. Гірняк

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту:

«__» _____ 20__р.

Завідувач кафедри
_____ А.В. Фурман

ТЕРНОПІЛЬ-2020

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТЬ «ГЕНДЕР», «ГЕНДЕРНІ РОЛІ» ТА «ГЕНДЕРНІ СТЕОРЕТИПИ»	8
1.1 Аналіз поняття «Гендер». Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники гендеру.....	8
1.2 Гендерні ролі та стереотипи: позитивні та негативні сторони.....	19
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2 ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ НА СТИЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЧАСОПРОСТОРІ СКЛАДНИХ СОЦІОСИСТЕМ	30
2.1 Особливості формування гендерної політики в системі управління	30
2.2 Порівняльна характеристика особливостей управлінської діяльності жінок та чоловіків	41
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3 ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВІТАКУЛЬТУРНОМУ ЧАСОПРОСТОРІ	53
3.1 Дослідження гендерної рівності в системі управління.....	53
3.2 Основні способи та засоби подолання гендерної нерівності у сфері управління.....	63
Висновки до розділу 3	71
ВИСНОВКИ	72
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	77
ДОДАТКИ	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В українському суспільстві спостерігаються стрімкі соціально-культурні зміни. Розбудова державності в нашій країні сприяє різноплановому розвитку особистості, зокрема і в професійній діяльності. Європейська інтеграція України завбачає не тільки зміни у державному управлінні та економіці, а й затвердження європейських цінностей. Першочергове значення займає реалізація принципу гендерної рівності адже, думки громадян України, щодо захисту прав жінок часто відрізняються між собою. З одного боку держава гарантує рівність прав жінок та чоловіків і більшість громадян це підтримують, а з іншого – деякі політичні сили та частина населення вважають, що гендерна рівність є для нас чужою і нав'язаною зовні, яка заперечує і руйнує українські традиції та цінності.

Специфіка гендерних проблем України полягає у нерівному доступі жінок до економічних ресурсів та низькому рівні участі у прийнятті важливих рішень. Дискримінація на ринку праці, що проявляється у нижчій оплаті праці порівняно з чоловіками та у незахищеному працевлаштуванні. Жінки виконують більше неоплачуваної роботи, тобто несуть відповідальність за сімейні справи та виконують обов'язки по домогосподарству. Великий вплив мають гендерні стереотипи, які зумовлюють явище професійної сегрегації зайнятості за ознакою статі.

Актуальною залишається проблема нерівномірного представництва жінок у сфері ухвалення рішень, на керівних посадах в установах та організаціях, при здійсненні управлінської діяльності у часопросторі складних соціосистем. Безліч досліджень підтверджують, що жінка лідер в економічному та політичному житті є показником сталого розвитку та прогресу країни, регіону або окремої організації.

За даними статистичного аналізу ЄДРПОУ «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні» з'ясовано:

- зайняті жінки найчастіше є найманими працівниками, у порівнянні з чоловіками рідше є самозайнятими або працедавцями;
- 42% жінок України є самозайнятими особами і лише 32% є роботодавцями;
- Жінки керівники переважають тільки у сфері освіти, проте частка жінок управлінців зменшується із віком учнів (98% – дошкільні заклади, 87% – початкова освіта, 68% - середня освіта) [29].

Отже, спостерігаємо явну соціальну, економічну, майнову, адміністративну, психологічну та гендерну нерівність між чоловіками та жінками.

Великий внесок у вивченні проблематики гендерної нерівності та оплати праці чоловіків та жінок здійснили такі вітчизняні вчені, як С. Аксьонова, М. Баксакова, В. Близнюк, О. Грішнова, Г. Герасименко, Е. Лібанова, О. Макарова, М. Малишева, О. Новікова, Т. Надвинична, В. Стещенко, А. В. Фурман та інші. Принципи гендерної політики у системі управління вивчали Л. Кобелянська, Н. Грицяк, І. Грабовська, О. Кулачек, Н. Карпачова, Л. Воронько.

О. Круглова, Ю. Голей, О. Шаманська, Ю. Собко, Ю. Лисенко, В. Ровенська, Т. Авдулова у своїх працях аналізують гендерний аспект в управлінській діяльності, порівнюють чоловічий та жіночий менеджмент та окреслюють його особливості. Гендерним проблемам в організаціях та установах, а саме гендерним проблемам управлінської діяльності керівників присвячені роботи С. Бема, Ш. Берна, І. Ващенко, Є. Гвоздевої, Л. Карамушки, Е. Келлана, М. Ткалич та інших.

Однак ґрунтовного вивчення саме гендерно-рольової організації управлінської діяльності і чинників гендерної нерівності у сфері управління донині не здійснено. Отже, значущість даної проблеми та її недостатня наукова розробка зумовили вибір даної теми для написання випускної кваліфікаційної роботи.

Метою дослідження є теоретично обґрунтувати та дослідити особливості гендерно-рольової організації управлінської діяльності у вітакультурному часопросторі.

Відповідно до мети виокремлюємо наступні **завдання наукового пошуку**:

- 1) здійснити теоретичний аналіз понять «гендер», «гендерні ролі» та «гендерні стереотипи»;
- 2) вивчити особливості формування гендерної політики у системі управління;
- 3) порівняти гендерні особливості управлінської діяльності чоловіків і жінок;
- 4) емпірично визначити особливості гендерної рівності в системі управління;
- 5) розробити пропозиції щодо подолання гендерної нерівності у сфері управління;

Об'єктом вивчення є гендерні аспекти управлінської діяльності, а **предметом дослідження**: особливості гендерно-рольової організації управлінської діяльності у часопросторі складних соціосистем.

Для вирішення поставлених завдань використано такі **методи дослідження**: теоретичні – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення змісту літературних джерел даної проблематики; емпіричні – соціологічне опитування за авторською соціологічною анкетною «Особливості становлення гендерної рівності в системі управління у часопросторі складних соціосистем», метод кількісної (статистичної) обробки даних.

Наукова новизна одержаних результатів:

- набула подальшого розвитку та уточнення понятійно-категоріального апарату проблема гендерної рівності в управлінській діяльності;
- доведено взаємозв'язок між управлінськими якостями та гендерно-рольовими особливостями менеджерів;

- розширено наукове уявлення про гендерно-рольову організацію управлінської діяльності;
- доведено залежність між гендерними стереотипами та гендерною нерівністю, яка спостерігається у сфері управління;
- створено модель подолання гендерної нерівності у сфері управління.

Практичне значення одержаних результатів полягає у проведенні соціологічного дослідження гендерної рівності в системі управління та у рекомендаціях та пропозиціях, які сприяють подоланню дискримінації за ознакою статі та гендерної нерівності в сфері управління.

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів і висновків до кожного, загальних висновків і пропозицій, переліку використаних джерел (65). Загальний обсяг роботи становить 95 сторінок, основний текст вкладено на 75 сторінках. За результатами дослідження опубліковано тези-доповіді у виданні міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-гуманітарні дослідження та інноваційна освітня діяльність: пріоритетні напрями глобалізаційних змін» та III міжнародній науково-практичної конференції «Priority directions of science and technology development».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТЬ «ГЕНДЕР», «ГЕНДЕРНІ РОЛІ» ТА «ГЕНДЕРНІ СТЕОРЕТИПИ»

1.1 Аналіз поняття «Гендер». Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники гендеру

Термін «гендер» у науковий обіг в сучасному його розумінні запровадив наприкінці 60-х років ХХ століття американський психоаналітик Роберт Столлер. До 1960-х років поведінкові чи психічні властивості, які відрізняють чоловіка від жінки найменували статевими відмінностями або властивостями. Вчений запропонував позначати соціальні і культурні аспекти статі терміном «гендер», який до того використовувався тільки у фізичному і біологічному значенні для визначення роду. Опісля запропонований термін почав відноситися до значення культурного та соціального [64]. У розумінні Роберта Столлера поняття «гендер» – це психологічні, культурні, соціальні особливості, які не залежать від тих, які пояснюють біологічну стать.

Вже з 70-х років ХХ століття у різних країнах світу (США, Канада, Великобританія, Нідерланди, скандинавські країни, Італія та Франція) починають з'являтися дослідження культурної соціології та антропології, які більш детально пояснюють поняття «гендер». Вчені пропонують розрізняти поняття «gender» і «sex», адже, окрім фізіологічних відмінностей між чоловіком і жінкою, існують і соціальні відмінності (соціальні ролі, форми діяльності). Дослідження проведенні в галузі культурної антропології довели, те що в одній культурі вважається характерним для жінки, в іншій може бути характерним для чоловіка. Відповідно зрозумілим стає, що вираження «мужності» та «жіночності» є обумовленні певним суспільством та його культурою і ці поняття є полісемантичними [23, с.193]. У результаті гендер почали розглядати не як природну стать людини, а як культурно-соціальний конструкт [55, с. 15].

Д. Лорбер зауважує, що термін «гендер» став науковим завдяки прогресу теоретичних засад фемінізму, а пізніше розвитку гендерних досліджень [40]. Однією із перших праць, в якій пояснюється відмінність між термінами «стать» і «гендер» є книга «Обмін жінками» американської антропологині Гейл Рубін [50]. У своїй роботі вона обґрунтовує новий термін – статево-гендерна система, під яким розуміє сукупність суспільних домовленостей, завдяки яким біологічна сексуальність людини перетворюється у плід її активності.

На необхідності розмежовувати поняття «стать» та «гендер» наголошувала Р. Унгер. Вона протиставляє біологічну стать соціальній і пропонує фізіологічні відмінності чоловіка і жінки позначати поняттям «sex», а поняттям «gender» рекомендує позначати ті аспекти (психологічні, соціальні та культурні), які можна прирівняти до норм, ролей, стереотипів, рис, що властиві жінкам та чоловікам певного суспільства [56]. Згодом поняття «гендер», яке пояснювалось як соціокультурна стать, почали використовувати у своїх роботах представники педагогічних, психологічних, соціологічних, економічних наук.

Слід зауважити, що завдяки феміністським дослідженням і літературі виокремилось декілька концепцій гендеру, які були представлені у традиційних напрямках фемінізму (ліберальному, культурному та матеріальному), проте через складність гендерного підходу саме поняття «gender» розуміють, ще як складне і багатогранне соціокультурне утворення, яке завбачає розбіжності у ролях, поведінці, ментальності та інших ознаках які приписуються суспільством представникам різної статі. Отже, саме теорія фемінізму стала першоджерелом виникнення та подальшого розвитку гендерних досліджень як підґрунтям для «нових теоретичних побудов» [52, с. 33].

Одна із представниць феміністичного напрямку Б. Фрідан під гендером розуміє ідеологічний конструкт – чинник панування чоловічого над жіночим. Це проявляється у тому, що керівні функції в суспільній системі належать

чоловікам. Б. Фрідан одна із лідерок американського фемінізму запропонувала поняття «містика жіночності». На її думку представники чоловічої статі вважають, що лише жінкам притаманний гендер тому, що стать і сексуальність є в компетенції саме жінки і це спостерігається саме у «містиці жіночності» [52].

Поняття «гендер» як технологія розуміється у теорії гендерної системи. Дана теорія розглядає важливість соціальних інститутів, які втілюють владні відносини статей у межах різних сфер життя (економічної, політичної та соціальної), вивчає внутрішньостатеві та міжстатеві відносини. Ця технологія допускає гендерний вимір приватних та публічних сфер соціуму, досліджує особливості навчання та освоєння гендерних норм. Розглядаючи жіночу і чоловічу стать як різні, при цьому взаємодоповнюючі, гендерна система виступає технологією продукування гендеру [50].

А. Річ погоджується із думкою Г. Рубін і підкреслює, що гендер – це технологія, яка відповідає за формування інституту статі та затверджує статеві ідентифікації. Відповідно, це сприяє створенню певних статевих відмінностей і запроваджує їх у стосунки «владарювання – покори». Створене суспільством і владою гендерне протистояння стає помітним з погляду гендерної диференціації, що сприяє трансформації біологічних відмінностей у соціальні, тобто трансформує «sex» у «gender» [52].

Поступово до гендерного дискурсу почали приєднуватися представники природничих, суспільних і гуманітарних наук, а саме: фізіологи, етнографи, антропологи, історики, філософи, педагоги, психологи та ін. Кожна наука у своєму предметному полі намагалась вивчити сутність фемінності та маскулінності і пояснити відмінності між ними. Таким чином, уже в середині 70-х років ХХ століття при західних університетах починають створюватися і функціонувати гендерні центри, які досліджували аспекти гендеру та гендерної рівності.

В еволюції вивчення поняття «гендер» від жіночих до власне гендерних досліджень умовно можемо виділити три етапи:

- 1) «Алармистський» – визначається андроцентричним відступом у суспільних науках, тобто відступом від практики, що висвітлює чоловічу точку зору в центрі погляду на світ, його культуру та історію. Також цей етап характеризується критикою вивчення соціальних теорій із суто чоловічих переконань та недосконалістю традиційної епістимології.
- 2) «Феміністська концептуалізація» – цей етап сприяв появі та утвердженню орієнтації у теорії та практиці фемінізму.
- 3) «Постфеміністський» – відзначається організацією, як і чоловічих, так і жіночих студій, в результаті чого основою гендерного підходу є дві статі, їхні взаємовідносини, взаємостосунки, взаємозв'язки та взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів [47].

У результаті всіх досліджень сьогочасне бачення чоловіків і жінок включає у себе поняття про стать, статеву ідентичність, як психологічний феномен та гендер, як соціокультурний конструкт статей. Відповідно до цього виділяємо три основні чинники гендеру: біологічний, психологічний та соціокультурний.

Розглянемо аргументи біодетермінізму, згідно з яким першочергове значення для гендерних характеристик людини займають біологічні фактори. Представники цього напрямку вважають, що стать є первиною і майже не змінною сутністю людини. Зокрема І. Коган стверджує, що все є непевним фактом через свою мінливість, тільки стать людини є незмінною, як і сама людськість людини [32].

З позиції біодетермінізму фізіологія та анатомія є наслідками статі, адже вони змінюються з віком людини, а також під впливом оточуючого середовища, сама ж стать не змінюється за жодних обставин. Дане твердження не суперечить внутрішній динаміці статі, а тільки наголошує на незмінній

статевій структурі та статевій диференціації біологічного, що є непорушною основою існування та функціонування організму [32].

Прихильники біодетермінізму переконані, що поділ людства за статю є підґрунтям всього буття культури. Основною ідеєю даного напрямку – є ідея статі, яка включає у себе два основні постулати: 1. Стать є основою і структурою біологічного; 2. Стать розглядається як динамічний потік, що забезпечує людину вітальними силами, які мають біологічний характер, якому індивід надає першочергового значення протягом свого життя.

Представники біологічного детермінізму акцентували свою увагу на гендерних відносинах і тим самим зробили великий внесок у загальнонаукову дискусію, додавши до традиційних концепцій соціально-гуманітарного напрямку ідеї вчених природничих наук.

Не дивлячись на те, що біологічну єдність чоловіка і жінки підкреслює приналежать до одного виду *Homo Sapiens*, опускаючи з уваги невелику відмінність між чоловічим і жіночим організмом, біодетерміністи наголошують на тому, що саме репродуктивна функція формує основну відмінність між чоловічим та жіночим, яка зараз існує в суспільстві. Біологічна відмінність між статями створює жіночі та чоловічі гендерні образи, позначається на різноманітних сферах приватного та суспільного життя, а також на міжособистісних відносинах між статями.

На біологічному рівні виділяють наступні відмінності між чоловіком і жінкою:

- морфологічні (будова статевих органів, здатність до відтворення) [62];
- фізіологічні (у жінок менструація, здатність народжувати дітей, виробляти молоко в молочних залозах) [62];
- різниця у метаболізмі печінки [62];

- різниця в обміні речовин деяких частин мозку, що зумовлює відмінність у способах емоційного та когнітивного опрацювання інформації [60], а також різниця у наслідках та частоті низки психічних розладів [62].

Про те слід зауважити, що багато припущень і тверджень біологічного підходу є не досконалыми і піддаються сумніву. Підсумовуючи вище розглянуте, можемо виокремити наступні суперечливі положення біодетермінізму, що стосуються аспектів статі та гендеру:

1. Одним з ключових тверджень даного підходу, є твердження про те, що продовження роду є біологічним призначення як і чоловіка так і жінки, це є закріплено на анатомічному рівні [42]. Однак у сучасному суспільстві людина контролює своє статеве життя, все частіше спостерігаємо емансипацію від дітонародження. Йде мова не тільки про великий спектр засобів та методів контрацепції, а й про зміну життєвих пріоритетів. Це все ставить під сумнів біологічну природу материнського інстинкту і загалом природного призначення статей.

2. Детерміністи акцентували на антропометричних відмінностях чоловіка і жінки. А саме на різниці у рості, масі тіла, співвідношення м'язів, органів та різних тканин в організмі. Саме цими показниками представники даного напряму аргументували значно нижчі показники жінок у різних видах спорту, але кращі – у гнучкості та грації.

Однак, американська представниця фемінізму Елісон Мері Джагер довела, що разом із зміною суспільних звичаїв почав змінюватись і організм людини [61]. Наприклад, жінки стали фізично значно сильнішими, тому що фізична жіноча міць стала соціально прийнятою у суспільстві. Звичай впливають не тільки на зовнішній вигляд людини, а й на її внутрішню біологію з включенням змін в її генетичний код. До прикладу, у деяких суспільствах еталонами краси вважали тендітних жінок, це призвело до того, що саме таких представниць жіночої статі обирали для репродуктивних цілей.

3. Біодетерміністи надають визначальну роль репродуктивній функції і наголошують на статевому диморфізмі (протилежність статі – чоловіча та жіноча). Проте, професорка біології Енн Фаусто-Стерлінг у своїй статті «П'ять статей: чому чоловіка та жінки недостатньо» пояснює, що не доречно з погляду біології виділяти тільки дві статі. Щонайменше вона виділяє 5 статей: 1) жінки (носії жіночих геніталій); 2) чоловіки (носії чоловічих геніталій); 3) гермафродити (носії змішаних геніталій); 4) фемінні псевдогермафродити (носії переважно жіночих, але з елементами чоловічих геніталій); 5) маскулінні псевдогермафродити (носії переважно чоловічих, але з елементами жіночих геніталій) [58, с.23].

Українська вчена Людмила Малес вважає, що поняття «статі» зникає. Піддається сумніву статевий поділ людства через запровадження сучасних технологій та новітніх досягнень у сфері біології, медицини та психології. Різноманітні методи контрацепції, прийняття суспільством різних сексуальних орієнтацій, можливість хірургічним способом змінити стать, штучне дітонародження – все це майже повністю руйнує біологічні бар'єри між статями [42, с.114].

Не можливо повністю заперечити гіпотезу, що біологічні фактори є визначальними у поведінці жінок та чоловіків, проте за останнє століття не вдалось ототожнити фізіологічні причини такого впливу. Адже теорії, які стверджують, що формування людської поведінки залежить від вроджених схильностей, нівелюють роль соціальної взаємодії.

Дуже важливою є психологічна складова гендеру, оскільки вона вказує нам на гендерну ідентичність, риси, характеристики та інші невідривні від формування гендеру поняття. Посилене вивчення психологічної складової зумовлене трансформацією усталених форм соціалізації, зміною установок та рольових очікувань. Тож психологічне трактування багатьох питань даної проблематики є вкрай необхідним для становлення гендерної теорії, а також для розвитку і вдосконалення гендерної політики.

У психології гендерні дослідження розвивалися не так швидко як в інших гуманітарних науках. Знаходження статевих відмінностей здебільшого спиралося на досвід дослідження чоловіків, це породжувало подвійні норми, що виходили з маскулінного. Вітчизняна психологія до тепер характеризується безстатевим суб'єктом як носієм психічних рис та властивостей, однак останні переважно формуються за чоловічим стандартом: через лідерство, а не взаємодопомогу, через конфліктність, а не контактність тощо. Можемо констатувати, що жіноча стать майже не розглядається у нашій психологічній науці.

Виокремлення жінок як самостійної частини дослідження дозволило б звернути увагу на ряд неточностей і помилок експериментів, що проводились у минулому і які привели до недостовірності отриманих знань щодо психології жінки та чоловіка. Важко отримати об'єктивні знання ще через те, що упередження щодо тієї чи іншої статі можуть спостерігатися ще на підготовчому етапі дослідження: у постановці проблеми, висуненні гіпотези, підборі тестового матеріалу тощо. Навіть стать дослідники може впливати на результати показників на етапі збору та обробки первинної інформації, а нечутливість дослідження до гендерних особливостей призводить до невірної інтерпретації отриманих результатів.

I. Кон пропонує приклади психологічних вимірів маскулінності та фемінності [33]. На його думку чоловіки та жінки мають різні ступені маскулінності і фемінності, вони можуть бути більш або менш вираженими, або андрогенними. Також маскулінність і фемінність є багатограними і багатомірними поняттями. Наприклад, чоловіча будова тіла може поєднуватися із жіночими почуттями та інтересами і навпаки, при цьому багато що може залежати від сфери діяльності або ж ситуації в якій опинилась людина. І нарешті наше уявлення про маскулінність і фемінність і відповідні психологічні тести будуються на повсякденному досвіді і здоровому глузді, а не на суворих аналітичних теоріях.

Користується популярністю серед психологів тлумачення різної поведінки чоловіка і жінки ступенем враженості агресивності та домінантності, що в свою чергу залежать від особливостей гормональної природи статей. І. Кон з цього приводу висловлює думку, що агресивність чоловіка дійсно має природні передумови, але вона не є суто біологічним феноменом і не завжди пов'язується із насильством чи антисоціальною поведінкою [33]. Багато психологічних досліджень показують, що не всі представники чоловічої статі є напористими та агресивними. Агресивність виступає швидше груповим феноменом, а ніж індивідуально-психологічною особливістю чоловіків: сильним чоловікам легше завоювати престижне становище в ієрархічній структурі групи. Так закріплюється відповідний стиль взаємовідносин і система цінностей, що демонструються іншим як норма, не зважаючи на їхні індивідуальні якості. Отже, ідентифікування маскулінності з агресією і насильством психологічно притаманне не для сильних, а для слабких чоловіків, які не впевнені у своїй мужності.

Загалом, результати багатьох експериментів з диференціальної психології, які були спрямовані на знаходження статевих відмінностей показали, що однозначних, фактично доведених відмінностей між статями є небагато. Ба більше, Г. Крайг доводить, що за останні десятиріччя фіксовані відмінності стають все менш помітнішими і виразними, це відбувається на фоні зменшення гендерної сегрегації процесів соціалізації [36].

Так виникає «нова психологія статі», яка намагається подолати обмеження традиційних психологічних досліджень. Дана теорія стверджує, що становлення статі у дітей відбувається на основі соціальних стереотипів, які існують у тій чи іншій культурі. Діти використовують стать як принцип пізнання світу, адже культура наголошує, що стать є дуже важливою категорією в соціальному житті. Поняття статі поєднує в собі психологічні риси, соціальні ролі та поведінкові стратегії, що формуються під впливом ситуаційних вимог. І. Клецина стверджує, що поведінка не має ознаки статі,

вона зумовлена психосоціальним досвідом індивіда, його здібністю до навчіння та змінними умовами соціальних обставин [31, с. 185].

Отже, таким чином ми дійшли до останньої та найбільшої складової гендеру, а саме соціальної, якою відповідно до предмету опікується соціологія. Велику увагу соціальним чинникам статі приділяє соціорольова теорія. Її засновником став Р. Лінтон, а продовжили розвивати її у своїх роботах Т. Парсонс, Дж. Мердок та М. Комаровський. Дана теорія намагалась пояснити соціальні ефекти розмежування людей за ознакою статі через вивчення особливостей ролей, що реалізують чоловіки та жінки у суспільстві. Мається на увазі розподіл праці, нерівність доступу до соціальних ресурсів, відмінності у стратегіях поведінки і засобах мотивації та оцінювання. Тож «статеві ролі», а віднедавна «гендерні ролі» у їх динамічному та статичному аспектах є основним предметом соціорольової теорії. У даному підході аналізується соціальний компонент гендеру, але він подається як даність (пасивно засвоєна), що дуже нагадує традиції біодетермінізму.

І. Клецина розглядає основні постулати статеворольового підходу і в одному з них наголошує, що засвоєння статевої ролі завбачає наявність не тільки певного типу поведінки, а й певних особистісних особливостей, певного стилю життя, а також можливості суб'єктом інтеріоризувати пропоновані культурні «шаблони» [31, с. 188].

Усі способи пояснити систему «стать-гендер» біологічними, психічними чи соціальними чинниками створюють певний континуум тлумачення гендерної диференціації. Полюсами цього континуума стали есенціалізм та конструктивізм. Есенціалізм при визначенні сутності чоловічої та жіночої статі спирається на біологічні та психологічні прояви і апелює до біодетермінізації. В свою чергу соціальний конструктивізм не визнає вроджених рис, схильностей, які закріплені еволюцією, а спирається у будь-якому випадку на соціально-культурні і політико-економічні умови виникнення гендеру. Прихильники останнього підходу наголошують, що гендер не виступає

сукупністю психологічних рис особистості і певною її роллю, а є специфічним способом соціального творення [30].

Важливою для вивчення стає гендерна соціалізація, що виступає процесом освоєння системи статевих ролей, які відповідають нормам і правилам певного суспільства та уявленням про поведінку представників тієї чи іншої статі. Зокрема О. Морщакова вважає, що гендер формується під впливом соціокультурного фону, який накладає відбиток на комунікативні норми і характер взаємовідносин чоловіка та жінки [46, с. 40]. Відповідно в країнах у яких розвинена економіка, розповсюдженим є протестантизм, жінки є більш освіченими і задіяним у суспільне життя. Щодо українського суспільства, як зауважує А. В. Фурман, то його психокультурна недосконалість є причиною гендерної нерівності [54].

О. Вороніна виокремлює три основні напрямки розуміння гендеру у сучасних гендерних дослідженнях [22]:

1. Гендер як соціальна конструкція (механізм соціалізації, розподіл праці, гендерні ролі, мас-медія, гендерні стереотипи).
2. Гендер як структура, мережа або процес (виступає стратифікаційною категорією).
3. Гендер як культурна метафора у філософських і постмодерністських концепціях.

І. Арістахова звертає увагу на те, що прихильники феміністського руху прагнуть позбутися поняття «статі» і використовувати тільки поняття «гендер», та ставляться з упередженням до проблематики будь-яких статевих відмінностей [19]. Однак проблема полягає в тому, що розглядаючи стать як щось вроджене, а гендер як культурно і соціально набуте продовжується відтворення дихотомії. Але вже не з погляду ієрархії чоловіків та жінок, а через ієрархії вроджене-набуте, біологічне-соціальне тощо. Саме ці дихотомії є основою стереотипізування чоловічого і жіночого.

Справді, дихотомію статі ми не можемо звести до біології чоловіка та жінки, тому що розвиток сучасного світу нівелює одні та виявляє інші параметри людського життя в межах статі. Відповідно щоб визначити стать для конкретної культури потрібно звернутись до її гендерних образів, що проявляються через символи та статеву належність суспільства. З погляду соціального конструктивізму, що звертається до суспільних механізмів, аналізує соціальний символізм статевої дихотомії, що існує завдяки соціальним інститутам та затвердженими методами регулювання соціальних відносин. Одним із найкращих способів дотримання принципу диференціації статей є лінгвістичні і понятійні структури. Вони створюють і провадять соціальні уявлення про жіноче та чоловіче і зумовлюють суть поняття «стать» для суспільства.

Звідси бачимо, що поки наукові дискусії рухалися від розуміння статі до категорії статі і згодом дійшли до поняття «гендеру», більшість соціальних взаємодій керується зворотною логікою, тобто рухається від сприйняття певного гендерного образу, до його ідентифікації з певною статтю як категорією з гіпотезою про відповідність їм певних анатомо-фізіологічних тілесних ознак.

Отже, усі дискусії та науковий пошук з даної проблематики здійснюється в межах трьох теоретичних напрямків, що були розглянуті вище: біологічного детермінізму, психології статі та соціального конструктивізму. Кожен з цих підходів про стать та гендер має свої аргументи і свої прогалини, та всі вони між собою є взаємопов'язані і взаємодоповнюючі.

1.2 Гендерні ролі та стереотипи: позитивні та негативні сторони

Усі людські суспільства об'єднує спільна ознака – це поділ людей на дві найбільших категорії – чоловіків і жінок. Спільною рисою для усіх суспільств також є те, що в їхніх культурах є певна сукупність ідей, норм, ставлень,

моделей поведінки, традицій, що передаються з покоління в покоління, про те якими повинні бути чоловік та жінка і які соціальні ролі та статуси посідати.

Соціальний статус є частиною соціальної структури кожного суспільства. Це певна позиція за допомогою якої відбувається взаємодія з людьми. Соціальна роль, в свою чергу, є сукупністю уявлень та очікувань щодо поведінки індивіда, який посідає певну позицію у взаємовідносинах. Поділ людей на дві категорії – чоловіків і жінок, зумовлює їхні гендерні ролі, які передбачають очікувану, нормативно і ціннісно визначену поведінку. Вже від народження дитина отримує певний статус відповідно до своєї статі (дівчинка чи хлопчик, чоловік чи жінка), а разом із ним відповідні очікування щодо певної поведінки. Проте гендерні ролі не потрібно розуміти як розподіл усіх соціальних статусів, ролей, що може виконувати виключно чоловік чи жінка. Існує тільки декілька ролей, які не можуть виконувати представники обох статей, тому що вони є біологічно зумовленими – це ролі вагітної жінки, годувальниці, матері, вони характерні тільки жінкам і ролі генетичного батька, сина, чоловіка, вони характерні тільки чоловікам. Усі інші соціальні ролі, що мають гендерне маркування зумовлені не біологічними чинниками, а соціально-культурними.

Проте історично склалось так, що чоловіки і жінки виконували здебільшого різні соціальні ролі. Вони залежали від норм, цінностей, звичаїв, уявлень, які формувалися в певному суспільстві у процесі його соціально-історичного розвитку. Соціальні ролі, що виконували чоловіки і жінки змінювалися, у цьому можна переконатись порівнявши заняття представників чоловічої та жіночої статі у мисливсько-збиральницькому, аграрному та індустріальному суспільствах. Проте й до тепер жінкам припасуються такі соціальні ролі, як матір-вихователька, доглядальниця, домогосподарка, а чоловікам – захисник, батько-годувальник, здобувач матеріальних благ, лідер і керівник. Відповідно до таких стереотипів чоловіків оцінюють за професійними та трудовими успіхами, а жінок першочергово за наявністю сім'ї та дітей. Навіть заняття у

вільний час та хобі мають чітко гендерне забарвлення, наприклад, чоловічими зайняттями вважаються рибалка, мисливство, гра у шахи, а жіночими – в’язання, вишивання, квіткарство.

У кожному суспільстві існує уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки і які суспільні завдання виконувати. Дані установки стосовно представників чоловічої та жіночої статі загалом називають гендерними стереотипами. Здебільшого вони відрізняються від сьогоднішніх реалій, є не точні і дуже віддаленими від справжньої поведінки і рис конкретної людини. Науковці стверджують, що гендерні стереотипи і їх прийняття членами спільноти щодо якої вони діють є значно більш поширеними і мають більшу силу, аніж расові стереотипи [41, с. 291].

Гендерні стереотипи проявляються як гендерно-рольові, під якими мається на увазі виконання різних ролей і видів занять для жінок і чоловіків, а також як усталене бачення гендерних рис, до яких відносяться психологічні і поведінкові характеристики притаманні представникам різних статей. Відповідно прийняття індивідом якої-небудь соціальної ролі пояснюється наявністю у нього відповідних характеристик та рис. Наприклад, соціально-професійна роль військового вважається більш прийнятою для чоловіків тому, що вони фізично сильніші, емоційно стриманіші і більш зосереджені, а професія соціального працівника – для жінок тому, що вони співчутливі, чуйні і вміють знаходити спільну мову з оточуючими. Отже, підґрунтям для формування та відтворення гендерно-рольових стереотипів є уявлення про поведінкові та психологічні відмінності статей. У такому випадку не враховуються наявні у конкретної людини психологічні і поведінкові риси.

З іншого погляду науковці зауважують, що стереотипи гендерних рис виникають на основі різних статусів і ролей, які чоловіки та жінки набувають і виконують у суспільстві [20, с. 243]. Ці закоренілі стереотипи стають нормами для чоловіків і жінок і моделями для гендерно-рольової соціалізації дітей. Однак, не існує однієї визначеної ролі, яка може бути характерною тільки для

окремої статі. Існують тільки упередження, які виникли історично і є біологічно, а частіше навіть соціально-культурно зумовлені, щодо корелятивності між соціальними ролями та статтю людини. Будь-яка соціальна роль, навіть якщо її відносять до обох статей, завжди містить гендерні варіації щодо відмінностей у виконанні цієї ролі жінкою або чоловіком. Дана ситуація проковує питання про причини і наслідки існуючого розподілу соціальних ролей між представниками різних статей, про гендерні ролі, які існують внаслідок владних взаємовідносин і домінування у суспільстві.

Відомий науковець у сфері гендерних досліджень Роберт Коннелл зауважує, що засадна біологічна дихотомія запевнила більшість теоретиків у тому, що гендерні ролі не передбачають владних відносин. Ролі чоловіків і жінок окресленні рівними, хоча в своєму роді є різними, але все ж таки взаємозалежні і доповнюють одна іншу. Проте мова не йде про расові або класові ролі, тому що владні відносини у даних сферах суспільного життя є очевидними [35, с. 262]. У випадку гендерних ролей владні відносини можна маскувати біологічними відмінностями.

Розподіл ролей за професійною ознакою потрібно розуміти як ієрархічне систематизування соціальних обов'язків між чоловіками та жінками, мається на увазі стратифікація різноманітних видів діяльності та категорій людей, що їх реалізують. Соціальна категорія чоловіків за різними стратифікаційними ознаками (престижність, рівень оплати, обсяг виконання керівних повноважень) посідає вищу позицію у соціальній ієрархії суспільства. Науковці стверджують, що визнання жінок соціально нижчою категорією населення спостерігається із виникненням приватної власності, наслідуванням майна по чоловічій лінії, що є ознакою патріархального суспільства.

Важливу роль відіграють також культурно-символічні чинники, під якими мається на увазі величання того, що створює людина над тим, що створене природою. Відповідно культурне начало вважається притаманним чоловікам, а

природне притаманне більшою мірою жінкам, які відносяться ближче до природи, ніж до культури, відповідно цінуються менше.

Більшість гендерних стереотипів перебільшують відмінності між чоловіками та жінками. Це неодноразово підтверджували дослідження, в яких опитували респондентів щодо оцінки притаманних особисто їм різних психологічних характеристик і розповсюдженості даних якостей серед жінок та чоловіків. З'ясувалось, що одні і ті ж характеристики притаманні представникам обох статей, незначно відрізняються, але ті якості, які приписуються спільнотам чоловіків і жінок загалом різняться істотно [41, 293].

Більшість звичайних людей переконанні, що гендерні відмінності зумовлені біологічними відмінностями між статями, а не культурою чи вихованням. Дані переконання підтримують і деякі дослідники – прихильники біологічного детермінізму. Вони стверджують, що відмінності у поведінці чоловіка і жінки виникли природньо, тобто вони допомагали вижити і в результаті природнього відбору все частіше зустрічалися й повторювалися у представників певної популяції. У первісні часи поділ праці за статю був потрібний і справді біологічно зумовлений задля існування спільноти. Наприклад, жінки які мали дітей були менш мобільними і здатними для полювання, фізично не спроможними для обробляння нових ділянок землі. Однак антропологи стверджують, що у тих суспільствах де можна було полювати біля житла, жінки були мисливцями на рівні з чоловіками [34, с. 174]. Поготів біологічними відмінностями важко аргументувати сучасний гендерний розподіл соціальних ролей, адже на мамонтів у теперішньому суспільстві вже ніхто не полює і земля обробляється сучасною технікою.

У середині ХХ ст. відомий американський соціолог Т. Парсонс та його колеги обґрунтовували диференціацію статевих ролей з огляду на потреби суспільства у вдалому функціонуванні та відтворенні. Даний підхід був популярний у західних суспільствах і отримав назву статево-рольового. Представники даного підходу стверджували, що суспільство вимагає виконання

двох основних функцій – це продуктивної і репродуктивної, тобто професійної і родинної, відповідно так відбувається розподіл соціальних ролей. Реалізація інструментальних ролей вимагає від особистості самостійності, витривалості, раціональності тощо, а реалізація експресивних ролей вимагає терпимості, чуйності, виховних та комунікативних здібностей, емоційної чуйності до членів сім'ї тощо. Даний розподіл передбачений біологією. Відповідно жінка народжуючи автоматично виконує експресивну роль, а чоловік який не має здатності до дітонародження, бере на себе інструментальну роль. Даний розподіл є загальним і повністю задовольняє потреби суспільства, тому що заснований на природній взаємозалежності статей.

Дослідження етнографічних описів 56 суспільств з боку інструментальної та експресивної функцій дають змогу дійти висновку, що жіноча роль є експресивною у більшості з досліджуваних суспільств (48), інструментальною у 3 і змішаною у 5. В свою чергу чоловіча роль є інструментальною в 35, експресивною в 1 суспільстві, а змішаною у 19 [34, с. 171]. Однак соціальні ролі не можуть визначатися тільки за природніми ознаками, тому що тоді будь-які міжкультурні відмінності були б неможливими.

Саме завдяки антропологічним дослідженням першої половини ХХ ст. ставиться під сумнів біологічна детермінація гендерних ролей. Порівнюючи чоловічі та жіночі ролі у різних суспільствах вченні відкрили багато моделей поділу гендерних ролей навіть у межах одного суспільства. Наприклад, Маргерет Міт у своїй монографії «Стать і темперамент» [63], підтвердила на прикладі декількох племен існування різних форм гендерного поділу соціальних ролей, навіть протилежних традиційній моделі. Антрополог Джордж Мердок порівнявши 224 суспільства відкрив істотні відмінності у визначенні соціально прийнятної поведінки для представників різної статі. Тим самим дослідники довели, що жіночих та чоловічих ролей навчаються у процесі соціалізації і гендерні ролі відрізняються у різних суспільствах у різні історичні періоди.

Одним із найкращих кроскультурних досліджень притаманності психологічних і поведінкових рис чоловікам і жінкам вважається монографічне дослідження Джона Вільямса та Дебори Бест “Вимірювання пов’язаних зі статтю стереотипів. Міжнаціональне дослідження” [65]. Науковці досліджували розповсюдженість стереотипів щодо поведінкових та психологічних особливостей чоловіків та жінок і подібність або відмінність стереотипів у різних країнах. Джон Вільямс та Дебор Бест для дослідження опитали студентську молодь обох статей з 25 країн. Респондентів попросили вказати яка із ряду характеристик приписується у їхньому суспільстві чоловікам або жінкам.

Незважаючи на суттєві зміни у соціально-політичному житті та досягнення феміністського руху, жінки та чоловіки дотепер сприймаються як особи з протилежними якостями (агресивний – м’яка, брутальний – ніжна, раціональний – емоційна, серйозний – легковажна). Серед всіх рис, що асоціювалися з жінками тільки три взагалі не приписуються чоловікам в усіх країнах – це забобонність, сентиментальність і покірність. Тільки чоловічими в усіх досліджуваних країнах вважаються такі риси як владність, самостійність, міць.

Міжнаціональна схожість гендерних стереотипів є результатом схожості розподілу праці між жінками і чоловіками, що сформувався ще у давні часи, удосконалювався у різні періоди розвитку суспільства, але все таки у більшості випадків закріплював за жінками внутрішньосімейні види праці, а за чоловіками позасімейні види робіт. До сьогоднішніх днів зберігаються гендерно-рольові стереотипи, оскільки до тепер існує схожий розподіл праці у більшості країнах світу.

Соціальні психологи існування гендерних стереотипів пояснюють не тільки взаємозалежністю соціальної ролі особи з її особистісними рисами, а й властивістю по-різному опрацьовувати інформацію. Гендерні стереотипи діють як когнітивні гендерні схеми, вони керують процесом обробки інформації у

такий спосіб, що особа сприймає, зберігає та відтворює її згідно із сформованими у неї уявленнями про жіноче та чоловіче [20, с. 209]. Когнітивні гендерні схеми ще з дитинства нав'язуються дітям батьками, вчителями, ближчим оточенням і вони постійно інтенсифікуються у ході пізнання, хоча більшість дослідників стверджують, що гендерні відмінності перебільшують. Адже у першу чергу підмічається і кодується у пам'яті інформація яка збігається з гендерним схемам, а не суперечить їм.

На перебільшення гендерних відмінностей звернули увагу ще в 70-тих роках ХХ ст. після виходу роботи Елеонора Маккобі та Керола Джакліна «Психологія статевих відмінностей». Психологи вивчили 1500 досліджень що стосувались гендерних відмінностей, схожостей рис і поведінки людей та дійшли висновку, що істотних психологічних відмінностей між представниками жіночої та чоловічої статі немає [20, с.85]. Науковці виділили тільки чотири найбільші відмінності між статями: 1) чоловіки поступаються жінкам вербальними навичками та здібностями; 2) у хлопців краще розвинуті візуально-просторові здібності; 3) у чоловіків кращі математичні здібності; 4) жінки менш агресивніші ніж чоловіки.

Однак Джанет Хайд провівши метааналіз минулих досліджень довела, що навіть чотири вище вказаних гендерні відмінності є не значними і на них припадає тільки 1-5% населення [48, с. 67]. З'ясувалось, що навіть такий показник як агресивність лише 2-5% випадках аргументується статтю людини, а достовірних доказів зв'язку рівня тестостерону із агресією немає [20, 109].

Дослідження гендерних ролей та стереотипів у сучасному світі здебільшого засновується на ідеях соціально-конструктивіського підходу. Представники даного підходу переконанні, що в соціальному переконанні жіноча та чоловіча статі «штампуються» самим суспільством, а гендерні ролі створюються через тривалу і постійно відтворювальну взаємодію між людьми. З погляду соціально-конструктивіського підходу немає загальної чоловічої або жіночої ролі. Гендерні ролі залежать від віку, соціального класу, регіональної та расово-

етнічної приналежності людини. Народжуючись у певному суспільстві людина у процесі соціалізації приймає приписи та заборони щодо гендерно-диференційованої поведінки, цінності та норми, які є основою гендерних ролей та стереотипів. Проте індивід має здатність не тільки відтворювати прийняті цінності та норми, гендерні ролі та стереотипи, а й може змінювати їх. Прикладом цього є досвід країн, які подолали гендерну нерівність і довели що можливо змінити гендерні відносини, а отже гендерні стереотипи і очікування від чоловіків і жінок соціальні ролі.

Науковці стверджують, що подолати традиційні уявлення про фемінне та маскулінне можна двома способами: 1) потрібно займатися просвітництвом, поширювати науково обґрунтовані знання, випускати друковані або візуальні ЗМІ. Нажаль в нашій країні засоби масової інформації навпаки транслують і пропагують традиційні гендерно-рольові стереотипи; 2) забезпечення та заохочування в суспільній сфері прикладів виконання гендерно нетрадиційних ролей.

Негативні наслідки гендерних стереотипів і ролей ми можемо спостерігати на індивідуальному, міжособистісному і суспільному рівні. На індивідуальному рівні гендерно-рольові стереотипи ущемляють розвиток особистості, заважають самореалізації, не дають можливість обрати модель і манеру поведінки, диктують вибір професійної діяльності та кар'єрного росту, звужують/розширюють політичні, економічні і соціальні можливості людини. Випадки коли людина не відповідає очікуванням щодо неї як до представника певної статі можуть відзначитися на її психологічному та фізичному здоров'ю, вплинути на її самопочуття, спровокувати розгубленість, відчуття неповноцінності і навіть самогубство. Невідповідність стереотипам гендерно-рольового очікування можуть спровокувати стрес, депресію, занижену самооцінку та рольовий конфлікт, які будуть супроводжувати людину протягом її життя.

На міжособистісному рівні гендерні стереотипи не дають можливість проявляти ті соціально-психологічні риси, які вважаються невідповідними для певної статі. Як наслідок чоловіки не мають близьких та емоційних зав'язків із своїми дітьми, товаришами, членами сім'ї. Адже існує традиційний гендерний стереотип, що чоловік не може бути емоційний та м'якосердий. А жінка яка проявляє безкомпромісність, твердість, непохитність автоматично сприймається як не жіночна. Відчуття неповноцінності, невідповідності певному образу і певним нормам можуть компенсуватися фізичною та моральною жорстокістю щодо інших. Страждають у першу чергу близькі люди, що породжує проблеми у міжособистісних відносинах.

На суспільному рівні установи та закони щодо прав та можливостей особи не залежно від її статі не дотримуються. Продовжуємо спостерігати необ'єктивне ставлення і гендерну дискримінацію, чоловіки та жінки мають різний доступ до соціальних ресурсів, статусів, влади, привілеїв тощо. Як наслідок суспільство залишається без значного потенціалу для свого розвитку тому, що обмежує можливість для самореалізації та участі у прийнятті суспільних рішень через статеву приналежність людини.

Дослідження гендеру, гендерних стереотипів і ролей в Україні є рідкісними у соціально-гуманітарних науках. Хоча деякі вітчизняні фахівці намагались проаналізувати гендерні уявлення та стереотипи, поширені серед українських громадян [38]. Тому ми змушені використовувати здебільшого результати місцевих або загальнонаціональних досліджень, результати яких свідчать про існування у громадянській свідомості українців багатьох закоренілих гендерних стереотипів, які співвідносяться із патріархальною ідеологією. Це стосується уявлень про роль чоловіка і жінки у соціумі, можливості отримання роботи та кар'єрного розвитку, участі в громадському та політичному житті країни тощо. Таким чином у XXI столітті маємо застарілі бачення на гендерні ролі в українському суспільстві. Це проявляється у соціально сконструйованих та відтворюваних відносинах влади та нерівності.

Висновки до розділу 1

Проаналізовано сутнісний зміст поняття «гендер». Окреслено основні чинники гендеру: біологічні, психологічні та соціокультурні. Прихильники біодетермінізму вважають, що жіноча та чоловіча стать є біологічно зумовлені, тому основна відмінність між статями полягає у репродуктивній функції. Окреслені суперечливі положення біодетермінізму, що стосуються аспектів статі та гендеру. У психології гендерні дослідження акцентували свою увагу на знаходженні статевих відмінностей опираючись здебільшого на досвід досліджень чоловіків, це породжує подвійні норми, що виходять з маскулінного. Представники «нової психології статі» під поняттям гендеру розуміли поєднання психологічних рис, соціальних ролей та поведінкових стратегій. Велику увагу соціальним чинникам статі приділяє соціорольова теорія. Дана теорія намагалась пояснити соціальні ефекти розмежування людей за ознакою статі через вивчення особливостей ролей, що реалізують чоловіки та жінки у суспільстві. В свою чергу соціальний конструктивізм спирається на соціально-культурні і політико-економічні умови виникнення гендеру. Виокремлено три основні напрямки розуміння гендеру у сучасних гендерних дослідженнях.

Узагальнено сутнісний зміст понять гендерні ролі та гендерні стереотипи. Під гендерною роллю розуміється набір норм, зразків поведінки, характеристик, рис, що притаманні для представників різної статі. Гендерні стереотипи – це уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки і які суспільні завдання виконувати. Виокремлено три групи гендерних стереотипів: 1) перші ґрунтуються на біологічній статі людини; 2) другі засновані на психологічних властивостях та якостях чоловіків і жінок; 3) в основі третьої групи лежить розподіл праці між жінками і чоловіками та культурні особливості суспільства в якому вони проживають. Розглянуто негативні наслідки гендерних стереотипів і ролей на індивідуальному, міжособистісному та суспільному рівні.

РОЗДІЛ 2

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ НА СТИЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЧАСОПРОСТОРІ СКЛАДНИХ СОЦІОСИСТЕМ

2.1 Особливості формування гендерної політики в системі управління

Гендерна політика у нашій країні формується на основі міжнародних документів, що забезпечують рівні права та можливості для жінок і чоловіків. Основою для розвитку законодавства всього світу про рівність прав та можливостей представників різної статі, а також про уникнення будь-яких видів дискримінації, є Загальна декларація прав людини, яка була проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.

Про запобігання гендерної нерівності йдеться у міжнародному договорі – Протокол № 12 до Конвенції про захист прав і основоположних свобод [16]. У даному протоколі в статті «Загальна заборона дискримінації» йдеться про те, що здійснення прав та свобод, які викладені у даній Конвенції, забезпечуються без дискримінації за ознакою статі, релігії, кольором шкіри, раси, соціального або національного походження тощо. Країни, що ратифікували дану Конвенцію зобов'язалися на конституційному рівні затверджувати гендерні права, які стосуються рівностей чоловіків і жінок.

Сучасний етап розвитку гендерного законодавства має свої характерні особливості. У публікації 2003 року «Законодавство, прийняте з урахуванням гендерних принципів у країнах Центральної та Східної Європи і СНД: керівництво по просуванню й захисту гендерної рівності за допомогою закону» йдеться про те, що існує два різні, але взаємодоповнюючі підходи до проблематики гендерної рівності у законодавстві та праві. Перший підхід полягає у просуванні доктрини про рівні права та можливості за сприянням ініціатив із убезпечення гендерного мейнстримінгу в різних сферах правового та повсякденного життя. Прикладами першого підходу є Латвія та Чеська Республіка. Другий підхід полягає у цілеспрямованому закріпленні прав жінок

та підтримка усіх ініціатив, що спрямованні на досягнення гендерної рівності. Даний підхід можемо спостерігати у таких країнах, як Вірменія та Грузія. В основі цих підходів лежить історичний розвиток і та рівень гендерно-правової культури у різних країнах.

У конституціях різних країн закріплюється рівність прав і свобод, паритет перед законом, в тому числі й рівність прав та обов'язків чоловіків та жінок. Основними характеристиками творення конституційного законодавства з проблематики гендерної рівності у світі є:

1. Відображення у конституціях стандартів та принципів міжнародного права щодо рівноправності статей;
2. Конституційне зобов'язання забезпечення рівності статей і виконання прийнятих обов'язків на міжнародному рівні;
3. Винесення рівності в окрему конституційну статтю та віднесення її до основних свобод та прав;
4. Рівність статей на конституційному рівні співвідноситься з національною і расовою незалежністю, мовою, соціальним походженням, релігією, політичними переконаннями тощо;
5. Характеристикою правової держави є акцентуація уваги на рівності перед законом.

Зазначенні у конституціях норми щодо рівності статей у різних державах, не дивлячись на їх певні особливості, засвідчують поглиблення процесу врахування гендерних аспектів при творенні світового конституційного законодавства, а також про характер сучасних гендерних перетворень. Прогресує ідея затвердження гендерної рівності в окремій конституційній нормі і тим самим підсилюється значення гендерної проблематики та акцентується увагу на її нагальності.

Дослідивши норми гендерної рівності у конституціях різних держав, ми дійшли висновку, що кожна з них має свої особливі риси, які обумовлені рівнем

розвитку суспільства, політичним режимом, історичним розвитком певної держави та національними обставинами, що склались у певному суспільстві. На підтвердження вище сказаного поверхнево розглянемо окремі норми, що стосуються гендерної рівності у різних країнах.

У Конституції Канади, яка набула чинності 17 квітня 1982 році затверджено право на рівність. Зокрема, у Канадській Хартії прав і свобод гарантується конституційний прихист і забезпечення гендерної рівності [59]. У розділах 15 та 28 Канадської Хартії зазначається, що усі громадяни є рівними перед законом та мають права на захист і рівні пільги, що передбачені законом, не можуть піддаватися різного роду дискримінації, зокрема, через расову приналежність, національні ознаки, етнічне походження, колір шкіри, релігію, стать, вік і вади фізичного або розумового розвитку. Далі у Хартії зазначається, що це не повинно суперечити законам, програмам і діяльності, які мають на меті поліпшити умови для осіб чи груп, які опинились в складних життєвих обставинах через расову, національну або етнічну приналежність, вік, стать або віросповідання. Права і свободи зазначені в Хартії гарантуються чоловікам та жінкам в однаковій мірі.

Основний закон Франції має свої особливості наповнення гендерного змісту. Жінки, що представляли ліві та праві сили у парламенті Франції у 1996 р. запропонували внести зміни у Конституцію країни щодо паритетності жінок і чоловіків. Дану пропозицію підтримав прем'єр-міністр і у червні цього ж року Соціалістична партія Франції оголосила своїм принципом «принцип паритетності». Таким чином Концепція паритетності набула конституційного підтвердження у Франції.

Проте в конституціях різних держав при формулюванні статей є певні недоречності, які свідчать про труднощі в подоланні нерівності між статями. Наприклад, у Конституції Білорусії проголошується рівність прав для чоловіків та жінок, тобто представники обох статей можуть брати участь у виборах, мають право балотуватися у державні органи влади, брати активну участь у

політичному житті країни, але стаття 32 розділу II, яка безпосередньо стосується питання гендерної рівності, сформульована наступним чином: «Жінкам гарантується надання рівних з чоловіками прав у отриманні освіти та професійної підготовки, у працевлаштуванні та просуванні по службі, а також забезпечення умов для охорони праці та їх здоров'я» [3]. Науковці справедливо зауважують, що дане формулювання є некоректним адже, чоловік у даному випадку розглядається як взірець, а жінка має брати приклад з нього у «володінні правами». У більшості країнах коректніше сформульоване дане положення: «Жінки і чоловіки мають рівні права та можливості...».

На міжнародному рівні підноситься і розглядається питання гендерної рівності, тому майже всі конституції країн та національні законодавства наповненні гендерним змістом. Наприклад, у Монако та Республіці Кореї із національних законів були вилученні положення які вважалися дискримінаційними – обмежували права жінок. В Омані у 1997 році розширили політичні права жінок і надали їм право брати участь у виборах.

У Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок держави зобов'язалися включити у свої національні конституції принцип рівності статей і зобов'язались здійснити ряд правових заходів: ввести принцип рівноправності у законодавство країни, якщо цього ще не було зроблено і забезпечити практичне виконання даного принципу; вжити відповідних заходів, в тому числі і санкції, для забезпечення заборони дискримінації жінок; встановити юридичний захист прав жінок на рівні з чоловіками і забезпечити його за допомогою національних судів та інших компетентних державних установ; змінити або скасувати чинні закони, постанови, звичаї та практики які є дискримінаційними щодо жінок [2].

У 1998 році міністерством Данії було прийнято Консолідований акт про рівність прав у працевлаштуванні чоловіків і жінок та надання декретної відпустки та інших соціальних гарантій. У даному акті звертається увага на необхідності збалансованого підходу щодо представленості жінок і чоловіків у

керівних органах влади. У 2001 році Бундестагом Німеччини прийнятий Закон про рівність прав чоловіків і жінок. Особлива увага приділяється гарантуванню юридичних можливостей жінкам, які найбільше потерпають від дискримінації за статю та зауважується, що кількість жінок є недостатньою, якщо вона становить менш як 50% від загальної кількості працюючих. У березні 2007 року парламент Іспанії прийняв Закон про рівноправність статей. Закон зобов'язав усі політичні партії та районні асоціації під час виборів при висуванні кандидатів отримуватися пропорційності 60% на 40%. В якій 60% це представники будь-якої зі статей, відповідно це забезпечує те, що чоловіки чи жінки становитимуть не менше 40% у списку кандидатів [45].

Однак світова практика показує, що не усі держави прагнуть прийняти єдиний цільовий закон. Зокрема, США прийняли декілька законів про рівність можливостей у багатьох сферах відносин, а от Швеція, Фінляндія, Норвегія, Данія об'єднали всі ці закони в один – Закон рівності статей. У федеральному статутному праві Сполучених Штатів Америки прийнятті нормативно-правові акти, які борються із дискримінацією за ознакою статі та направленні на забезпечення гендерної рівності у різних сферах, зокрема у сфері праці, сфері громадянських прав, сфері освіти, сфері фінансів, приватної власності.

Франція та Португалія прийняли цільові закони, щоб забезпечити паритетне представництво чоловіків та жінок на усіх виборних посадах. Назва закону прийнятого у Франції 06.07.2000 р. «Про паритет між жінками і чоловіками» сформульована на основі концепції паритетності. Даний закон має на меті досягнути паритету між чоловіками та жінками, рівного представництва обох статей у різних сферах суспільного та політичного життя. Однак, реальність показує, що досягнення паритету потребує тривалого часу. Португалія також прийняла закон про паритет, яким встановила мінімальну квоту кандидатів кожної статі у списках на вибори у Європейський Парламент і національні та місцеві вибори у розмірі 33%. Таким чином відсоток жінок у парламенті зріс із 19,1 % у 2005 році до 29,3 % у 2008 році [45, с.143-151].

На початку XXI ст. ухвалювати закони, що стосуються гендерної рівності почали Східноєвропейські країни та СНД. Литовська Республіка прийняла у 1998 р. Закон про рівні можливості. Ухваленню даного закону сприяли рекомендації ООН і ЄС членами яких Литва прагнула стати. Молдова Закон про рівні права та можливості чоловіків та жінок прийняла у 2006 році. Декілька років підряд питання про прийняття закону гендерної рівності підносилося у Казахстані, але тільки у 2009 році був прийнятий Закон «Про рівні права і можливості чоловіків та жінок».

Свій особливий шлях у прийнятті закону щодо забезпечення гендерної рівності мають Білорусь та країни Кавказу. Зокрема в Азербайджані в законі про рівність особливо наголошується на гарантійній ролі держави у досягненні рівних прав між представниками різних статей. У Російській Федерації 2003 році пройшло перше читання проекту Закону про державні гарантії рівних прав і свобод та рівних можливостей чоловіків і жінок, однак даний закон до сьогодні залишається не прийнятим. У Росії визначена стратегія та основні принципи творення законодавства протидії дискримінації за ознакою статі.

Слід зауважити, що країни які прагнуть досягнути гендерної рівності та побороти із будь-які види дискримінації за гендерною ознакою посідають перші місця поміж державами світу щодо забезпечення високого рівня життя своїх громадян.

Велике значення має правове забезпечення вирішення гендерних питань через гендерне законодавство для окреслення сфер його впливу. Кроссекторальність гендерної проблематики потребує правового підґрунтя для підписання гендерних програм у різних вимірах суспільного життя та врахування їх особливостей. Прийняття відповідного законодавства розширює сфери впливу гендерної політики, що допомагає збільшити правову базу гендерних трансформацій, тобто рівномірно розширити середовища рівноправних та рівно відповідальних сфер діяльності статей.

Цілі та завдання гендерних змін у соціумі в їх комплексному правовому вимірі є показником цивілізованості держави, її здатності до розуміння потреб історичного часопростору та участі юридичних механізмів у забезпеченні свободи та розвитку потенціалу громадян. Постановка завдань у законах про рівні права та можливості чоловіків та жінок у різних державах формулюються по-різному. Це характеризує ставлення до даної проблематики і очікування певного результату від прийняття закону, що безпосередньо залежить від історичного розвитку суспільства.

Доприкладу, німецький закон відзначається притаманною нації точністю в дрібницях, конкретністю у визначеності діяльності. При постановці мети законодавець наголошує на проблемних місцях дискримінаційного становища жінок, особливо жінок з інвалідністю, яким потрібна особлива увага [44]. Надто стислі, проте на рівні зі світовими стандартами постають питання про рівність прав чоловіків та жінок у самостійних державах які відносно недавно вийшли зі складу СРСР і несуть на собі ще певний слід перебування в ньому.

Характерною ознакою для більшості законів є те, що вони здебільшого охоплюють усі сфери суспільного життя. Лише у деяких законах виокремлюються спеціальні сфери, наприклад у Швеції виокремлено сферу трудових відносин.

Винятковим виявився досвід України щодо опрацювання проекту Закону про державне забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Він доводить те, на скільки важко та одночасно бурхливо посилюється процес прийняття необхідності гендерно-правового регулювання [10].

У вересні 2005 року парламентом України був прийнятий Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У даному законі йдеться про впровадження гендерних підходів як цілісного процесу і стратегічного орієнтира.

Важливість цього закону для України полягає у тому, що в ньому юридично гарантуються рівні права та можливості для чоловіків та жінок. Зокрема у ньому йдеться про те, що:

1. Потрібно узгоджувати і формувати національне законодавство з гендерних питань відповідно до міжнародних стандартів;
2. Законодавчо визнається наявність в країні гендерної дискримінації у різних сферах соціального життя та заборона її як явища, що гальмує соціальний прогрес;
3. Закон гарантує забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок;
4. Гендерна політика визнається державною та окреслюються її основні напрямки;
5. Важливу роль і значення має у забезпечення різного роду можливостей для досягнення гендерної рівності;
6. Визначається механізм забезпечення рівних прав і можливостей для представників обох статей: системи організацій, установ та органів, які наділенні повноваженнями забезпечувати рівність між чоловіками та жінками в усіх сферах життя;
7. Увага акцентується на створенні спеціалізованого центрального органу виконавчої влади з питань гендерної рівності та визначення його компетенції;
8. За недотримання законодавства України про рівні права та можливості обох статей несеться відповідальність;
9. Необхідність впровадження спеціальних тимчасових заходів для забезпечення рівних можливостей чоловікам та жінкам та прийняття гендерної рівності у тих сферах соціального життя в яких спостерігається нерівномірність представленості чоловіків або жінок [10].

Закон сприяє зміні способу життя українського народу та формуванні держави, роботі громадських та державних органів. Його метою є досягнути

гендерної рівності, забезпечити рівні права та можливості для статей відповідно до сучасного часопростору та історичних процесів.

Слід зазначити, що протягом останнього часу в Україні став помітний прогрес у вивченні та усвідомленні гендерної проблематики. В законодавчій сфері започатковано правові механізми регулювання гендерних питань, ухвалено ряд важливих рішень, які спрямовані на досягнення рівності між чоловіками та жінками. Україна входить в число тих країн світу, які одні з перших внесли окрему статтю до Основного закону, затвердивши рівноправність і рівність можливостей між статями. Третя стаття Конституції України затверджує рівність жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності. Норма гендерної рівності зачіпається і у 21, 24, 51 статтях. Частина третьої статті 24 безпосередньо присвячена подоланню дискримінації в будь-якому її вигляді щодо жінок. У ній йдеться про те, що рівність прав забезпечується наданням рівних можливостей у культурній, громадській та політичній діяльності, в процесі отримання освіти та професійній підготовці, у праці та її винагороді. Держава створює спеціальні заходи охорони праці та здоров'я жінок встановлюючи пенсійні пільги. У статті йдеться про творення умов, що дають жінкам змогу поєднувати працю та материнство. Забезпечується правовий захист, матеріальна та моральна підтримка матері і дитини, включно з наданням оплачуваних відпусток вагітним і матерям та інші пільги передбаченні законом [4].

Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, чим засвідчила прагнення забезпечення рівності між чоловіками та жінками. Опорними документами творення політики з питань жінок в Україні вважають: Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок і Концепцію державної сімейної політики [8; 14]. Верховна Рада України прийняла ряд законів, які регулюють суспільні відносини і забезпечують подолання дискримінації на підставі статі враховуючи гендерні норми міжнародного права. Це Закон України «Про

забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), Сімейний кодекс України [17], Кримінальний кодекс України [5] і Кодекс законів про працю України [1], закони «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2018 р.) [11], «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2019 р.) [15], «Про зайнятість населення» (2000 р.), «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2001 р.) [9], Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) [6] та інші.

22 березня 2012 року були внесені зміни до Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [7]. Аналізуючи конкретні зміни даного закону бачимо, що вони не сприяють просуванню суспільства до рівноправності статей. Дані зміни по суті повторюють сьогочасні норми діючого законодавства. Одночасно ті зміни, які нагально необхідні для ствердження принципу гендерної рівності, взагалі не розглядалися. Мова йде про механізм і систему оскарження сексуальних домагань на роботі, про те щоб юридичні і фізичні особи несли відповідальність за утиски на підстав статі, про створення спеціального інституту, який би займався питаннями гендерної рівності.

У Конституції України стверджується, що всі громадяни, незалежно від статі мають рівні можливості, однакові конституційні права та свободи. Це здійснюється через право на самореалізацію жінки в усіх сферах суспільного життя. У статті 51 вказано, що держава охороняє сім'ю, дитинство, материнство та батьківство [4]. Але щоб реалізувати конституційні норми потрібно і надалі їх розвивати у системі законодавства і втілювати на практиці за допомогою інституційних механізмів.

У 2007 році були видані накази про створення гендерних робочих груп у міністерствах й відомствах. Дані групи повинні складатись із спеціалістів та

консультантів гендерних питань, представників підрозділів міністерств та членів громадської ради. Від травня по жовтень 2007 року було створено вісім робочих груп з гендерних питань при ключових міністерствах. У 2008 році робочі групи були оновлені, але більшість з них є гендерно незбалансовані, тому що висловлюють лише жіночу позицію. Міністерства обрали традиційний підхід при формуванні робочих груп, адже жінки опрацьовують «жіночі питання», таким чином не приймається до уваги саме гендерний аспект проблематики. Члени груп, через свою необізнаність у гендерній проблематиці, переважно виказують гендерні стереотипи і зводять гендерні проблеми до суто жіночих.

26 вересня 2013 року була затверджена постанова «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» у якій вказані основні шляхи та способи розв'язання гендерного питання, окреслені прогнозовані результати, визначені джерела та обсяги фінансування програми [12]. 11 квітня 2018 року Урядом України прийнята постанова «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [13], мета програми полягає в удосконаленні механізму гарантування рівних прав та можливостей для статей в усіх суспільних сферах та впровадженні європейських шаблонів рівності.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» прописано, що політика держави щодо забезпечення гендерної рівності направлена на: досягнення гендерної рівності; заборону дискримінації за ознакою статі; застосування відповідних дій; недопущення насильства на підставі статевої приналежності, у тому ж числі усіх проявів насильства щодо жінок; досягнення рівності чоловіків та жінок у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівності прав та обов'язків чоловіків та жінок у професійному та сімейному житті; підтримку інституту сім'ї, творення відповідального батьківства та материнства; поширення культури гендерної

рівності серед українців, просвітницька діяльність у цій сфері; забезпечення громадян від інформації, що спрямована на дискримінацію за статевою ознакою [10].

На основі концептуального бачення напрямків гендерної політики держави повинні створюватися галузеві стратегії гендерного підходу та гендерних напрямків у різних сферах і окреслюватися галузеве законодавство їх забезпечення. Все це ускладняється повільністю у розвитку та вивченні гендерно-правових знань, а також переважно індиферентним ставленням теперішньої юридичної науки до теорії та практики гендерної проблематики.

Підсумовуючи вище сказане приходимо до висновку, що головна мета у сфері гендерного законодавства – привести нормативну базу відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та міжнародних зобов'язань у сфері гендерної рівності підтримуючи процес вивчення та внесення змін до чинного законодавства.

2.2 Порівняльна характеристика особливостей управлінської діяльності жінок та чоловіків

Не дивлячись на стрімкий розвиток сучасних складних соціосистем, де жінки беруть активну участь в усіх сферах діяльності, представники жіночої статі у ролі керівника організації зустрічаються не часто.

Умови творення управлінської сфери залежать від рівня соціального розвитку, системи суспільних взаємозв'язків, рівня духовного розвитку суспільства, а також від обставин, що визначають об'єкт управління. Одним із визначальних критеріїв управлінської культури є критерій «маскуліності-феміності», який відображає мотиваційну спрямованість колективу на досягнення мети чи реалізації певних завдань.

Однією із характеристик управлінської діяльності є відмінність жіночої та чоловічої ролі у структурі. Та на жаль, саме гендерній проблематиці в управлінській діяльності приділяється недостатня увага.

Дослідники стверджують, що стандартизована чоловіча управлінська сфера спричинила три основних бар'єри для досягнення рівності між чоловіками та жінками:

1. Жінок виховують залежними, ввічливими, скромними, старанними виконавицями своїх обов'язків. Чоловіків же виховують наполегливими, незалежними, конкурентоспроможними, спрямованих на дію.
2. Для того, щоб жінка зайняла управлінську посаду їй потрібно продемонструвати свою компетентність та кваліфікованість, чоловіку достатньо продемонструвати свої здібності у даній сфері.
3. Поширеною є думка, що духовність (що більшою мірою притаманна жінкам) і управлінська посада – речі несумісні. Відповідно, жінка не прагне високого кар'єрного росту, тому що не бажає ставити під загрозу свої цінності та сімейні відносини [21].

Науковці виділяють три основні групи теорій, що стосуються гендерного вивчення менеджерів [37]. Дані теорії та їх характеристика висвітленні у Таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Наукові теорії гендерного вивчення менеджерів

№	Напрямок теорії	Назва теорії/концепції/підходу	Представник	Характеристика теорії/концепції
1.	Панування гендерного чиннику над лідерською позицією	Концепція Токенізму	Розабет Кентер	Стверджує, що більшість управлінських посад займають чоловіки, жінки ж займають символічні ролі, тобто є токенами.
		Концепція гендерного потоку	Б. Гутек	У суспільстві існують гендерні стереотипи про те, що чоловік лідер сприймається краще, особливо у суспільствах з консервативними поглядами на роль жінки (жінка-мати, жінка – берегиня родинного вогнища).
		Теорія гендерного відбору лідерів	Дж. Боумен, С. Суттон	До лідерів чоловічої та жіночої статі висуваються різні вимоги. До жінок вимоги значно вищі, тому отримати посаду управлінця їм важче.
2.	Панування лідерської позиції над гендерним чинником	Ситуаційно-посадовий підхід	Р. Пауз, Дж. Хант	Стверджує, що визначальне значення має позиція людини у структурі, тобто її посада, стать немає значення.
		Ймовірнісна модель лідерства	Ф. Фідлер	Лідерська ефективність чоловіка та жінки може відрізнятися лише в тому випадку, якщо вони використовують різні стилі керівництва.
3.	Рівність гендерного чиннику та лідерського панування	Соціально-рольова теорія	Е. Іглі	Для досягнення успіху в суспільстві жінка-керівник має відповідати гендерним стереотипам, тобто роль управління є маскуліною. Тому часто жінки-лідери переживають конфлікт ролей.

Психологи стверджують, що існує беззаперечний зв'язок між гендерно рольовими стереотипами та трудностю у просуванні жінок кар'єрною ієрархією. Узагальнюючи результати різних психологічних досліджень ми дійшли

висновку, що жінкам приписують наступні установки на роботу: жінки не люблять роботи, що вимагає інтелектуальної напруги, у роботі їх більше цікавить комунікація; для чоловіків є більш важливою самоактуалізація та кар'єрний ріст, ніж для жінки; жінки не зацікавлені матеріальною винагородою і можуть працювати за невелику зарплатню.

Представники психології менеджменту здійснили глибокий аналіз причин, які заважають жінкам в досягненні успіху в управлінській діяльності [49, с. 180]. Однією із перших причин є те, що жінки пізніше від чоловіків починають турбуватися про свою професійну діяльність та кар'єрний ріст. Перебуваючи довгий час на виконавчій посаді у жінки формується психологія «виконавця», а лідерські задатки та організаторські здібності потроху втрачаються. Ще однією з причин є емоційність жінок, їх самопочуття та настрої залежить від фізіологічних процесів і тому їм важче управляти собою на відміну від чоловіків. Труднощі в самоконтролі та об'єктивній оцінці свого психологічного стану зумовлені постійною напругою у якій перебуває ділова жінка через конфлікт ролей (сім'я-робота). Психологи зауважують, що жінки менш схильні до ризику, вони через сумніви, застережливість, обачність перестраховуються і відкладають важливі рішення, які часто потребують негайного прийняття. Позитивною якістю, що допомагає жінці займати керівні посади є її велика психологічна ефективність і психологічна гнучкість, які допомагають боротися із зовнішніми труднощами (статеворольовими стереотипами, зневажаннями та ін.)

М. Хеннінг та А. Жарден зауважують, що кругозір жінки-управлінця є вузьконаправленим, вона не володіє інформацією яка немає відношення до її безпосереднього заняття, тому зміни у справах можуть вибити її із колії. Також вони наголошують на тому, що жінки уникають особистих контактів та взаємозв'язків, недооцінюють користь взаємодопомоги та відносин за межами роботи. Це зумовлено підозрілістю та нетерпимістю, а також страхом

конкуренції, відповідно це унеможлиблює об'єднання жінок в одну команду. Дане об'єднання сприяло б ефективній співпраці та досягненню спільних цілей.

Майже усі дослідження, що проводилися протягом останніх п'ятдесяти років показують, що жінка має нижчі початкові можливості порівняно з чоловіком для зайняття позиції лідера. Обстоюванню лідерських позицій у сфері управління жінкам заважають деякі психологічні характеристики, зокрема: конфлікт ролей який ми згадували вище. Даний конфлікт проявляється у тому, що жінкам досить важко поєднувати роль управлінця на роботі та роль виконавця вдома. Ще однією психологічною характеристикою жінок є те, що вони прагнуть визнання та удобрення своїх вчинків чи рішень, розраховують на позитивну оцінку від оточуючих, при цьому часто забувають про необ'єктивність та абсурдність таких удобрень та оцінок. Особливістю жінки-лідера є те, що вона прагне діяти самостійно і це відбувається в даному часі без інтерпретації у майбутнє, це може стати причиною ряду конфліктів та непередбачуваних ситуацій [20].

К. Корнер виокремив феномен, що має назву «страх успіху». Він проявляється у психологічному уникненні успіху, що зумовлено внутрішнім страхом людини, який немає раціонального пояснення. Згодом вчений пояснив механізм виникнення даного феномену. Він вважає, що в основі лежить не «страх успіху», а страх перед зовнішніми наслідками. Зокрема жінки бояться втратити свою жіночність, привабливість, бути відкинутими представниками чоловічої статі і розплатитись за свій успіх соціальною відчуженістю та самотністю. Традиційність нашої країни посилює цей страх і змушує жінку робити вибір між роботою та сім'єю. Тільки у традиційно жіночих професіях жінки не відчувають тиску та рольового конфлікту, відповідно це знижує рівень страху успіху.

Однак, в 1990-х роках було проведено дослідження особливостей самооцінки сприйняття лідерських якостей чоловіків та жінок. Дане дослідження підтверджує помилковість стереотипів, що склались з цього

питання та спростовує те, що жінки не можуть на рівні з чоловіками виконувати лідерські функції. У дослідженні з'ясовано, що чоловіки та жінки майже однаково оцінюють свої лідерські можливості. Наприклад, 25% жінок і 28% чоловік стверджують, що достатньо часто або завжди стають лідерами. Відповідно не кардинально відрізняється відповідь чоловіків та жінок на питання «Ніколи не стаю лідером або стаю лідером вкрай рідко» (жінки – 46%, чоловіки – 39,5%) [49, с. 181].

Продемонстровані результати дослідження дають змогу зробити висновок, що кардинальних відмінностей в самооцінці лідерських якостей, здатності до ризику та енергійності у чоловіків та жінок немає. Про те слід зауважити, що жінки здебільшого порівнюють себе із жінками і оцінюють свою активність відносно інших жінок, а чоловіки порівнюють себе з чоловіками і оцінюють себе відносно чоловічої шкали активності, яка заснована на чоловічих формах активності. Тому безумовно, різниця між чоловіками та жінками у лідерських здібностях існує, але вона несуттєва і не є перешкодою для жінки щоб займати лідерські позиції у політиці, організаціях, установах тощо. Жінкам потрібно шукати свою індивідуальну модель лідерства, яка допоможе зруйнувати стереотипи і забезпечить успіх їхній справі. Чоловіче лідерство вимагає менше зусиль ніж жіноче. Становлення жіночого лідерства відбувається у консервативному середовищі у якому безліч перешкод. Жінка усвідомлює це і часто ризикує, щоб перемогти. Найголовніше для успішної управлінської діяльності жінки є її потенціал і вміння виходити з непередбачуваних ситуацій.

У професійному житті чоловік першочергове значення надає професійно-діяльнісному аспекту, тоді як для жінки важливішим є соціально-психологічний аспект. Порівнюючи стилі управління чоловіків та жінок в одній професійній сфері, то спостерігаємо відмінності у ставленні до різних видів діяльності. Нерідко трапляються випадки, що жінки стають кращими управлінцями ніж чоловіки завдяки правильно підібраному стилю управління.

Адже, підібравши правильну форму управлінської діяльності жінка створює стабільні та зручні умови праці своїм працівникам, що відповідають суспільним нормам.

При плануванні своєї кар'єри жінка орієнтується на сучасний стан справ, і менше приділяє увазі перспективі розвитку та майбутнім досягненням. Однією з найвагоміших відмінностей у стилі управління чоловіка та жінки є те, що жінка обирає собі за стратегію винагородження працівників, а чоловік надає перевагу методам примусу. Важко сказати який із стилів є кращим або успішнішим, адже є різні моменти, а сталого алгоритму дій до кожної ситуації немає [26]. Дослідники зазначають, що найкращий стиль управління – це комбінований стиль, тому що він дає можливість поєднати кращі сторони та особливості різних стилів, це сприяє ефективній стратегії управління та досягнення цілей організації.

Цікавою характеристикою жінки управлінця є те, що вона ставить собі за мету – перетворення особистих цілей підлеглих на спільні, що сприяє успіху організації. У процесі досягнення мети жінка частіше покладається на інтуїцію, прагне знайти спільну мову з підлеглими і є більш витривалою як чоловік. Ускладнює управлінську діяльність жінки те, що вона постійно повинна доводити свою компетентність, своє право на лідерство, чоловікам у цьому плані легше, такі проблеми перед ним постають нечасто. Чоловіки схильні опиратися на власний авторитет і не бажають ділитися своїми повноваженнями, а от жінки управлінці доволі часто беруть собі помічника. Чоловік управлінець є більш прагматичним, уникає довірливих, теплих стосунків між підлеглими, також уникає таких стосунків між керівником і підлеглим, не прагнуть надавати моральну підтримку працівникам та заохочувати їх у будь-який спосіб.

Дослідження показали, що жінки на відмінну від чоловіків довше знаходяться в періоді навчання та відносяться до «новачків» приблизно до середнього віку [39].

Визначальним для жінки в процесі професійної адаптації є соціально-психологічний аспект, тоді як для чоловіка важливим є професійний та діяльнісний аспекти. Виконуючи одну і туж професійну роль чоловік і жінка мають різні підходи та ставлення до неї. У професійній самореалізації для жінок має важливе значення процес спілкування, соціальна взаємодія і відносини в організації. Жінки управлінці прагнуть знайти індивідуальний підхід до працівників, орієнтуються на особистість, а не на її роботу. Часто комфортними та дружніми взаємовідносинами на роботі жінки компенсують низьку заробітну платню або негаразди у сімейному житті. Взаємовідносини у трудовому колективі важливі для жінок, тому що сприяють у визначенні професійної Я-концепції [18].

Влада для жінок – це є доступ до ресурсів та контроль над ними, вона надає можливість приймати рішення, які мають трансформаційний потенціал у будь-яких сферах діяльності та на усіх рівнях суспільства. Дана стратегія започаткована на колективній дії будування влади. Тобто влада будується знизу для того, щоб змінювати її характер і володіти великими можливостями соціальної дії та відповідальності [27, 195-196].

Існує концепція усвідомлення/утримання сили відповідно до якої виділяють жіночу та чоловічу силу. Жіноча сила полягає у творенні, а чоловіча у бажанні панувати. Відповідно жіноча сила є «для чогось», а чоловіча сила є «над чимось». Якщо порівнювати психостатеві відмінності чоловіка та жінки, то останній властиве підкорення логіки етиці [51, с. 174]. Жінкам у реалізації владних відносин більш властиво:

- шукати компроміси;
- мобільність у веденні переговорів, вміння враховувати позиції усіх сторін;
- делікатність у конфліктних ситуаціях;
- ефективно використовувати уміння та здібності працівників;
- спокійно ставитись до нововведень;
- вміння тактовно відстоювати свою позицію і боротись із тиском.

Відмінність між чоловіками і жінками можемо спостерігати і в стресових ситуаціях. Зокрема чоловік у стресовій ситуації схильний замикатися в собі, шукає помилки у собі та в своїх діях. Жінка навпаки максимально посилює міжособистісне спілкування, прагне допомоги зовні. Чоловіки надають перевагу командному стилю управління, що ґрунтується на наказах, ухваленні раціональних рішень, заохоченні підлеглих. Жінки прагнуть до співпраці, мотивують колектив, розподіляють між ними повноваження так, щоб пов'язати їх із цілями організації.

За своїми соціопсихологічними особливостями жінка керівник у більшості випадків є лідером, що займає позицію домінування завдяки умінню переконувати колектив та виражати його інтереси. Перевагою у професійній діяльності для жінки є інтуїція, яка підвищує її професійні можливості. Вона проявляється у вірності передчуттів та глибокій проникливості. Основними позитивними якостями, які сприяють успішності управлінської діяльності жінки є: комунікативність, сумлінність, порядність, дружелюбність, доброзичливість, відповідальність, тактовність, надання права голосу підлеглих, заохочення їх ініціативності та врахування їхніх індивідуально-психологічних особливостей.

Отже, порівнюючи ділові та психологічні якості чоловіків та жінок можна виокремити деякі відмінності у менеджменті жінки та чоловіка (Таблиця 2.2)

Таблиця 2.2

Порівняння управлінської діяльності чоловіка та жінки

Управлінська риса	Характеристика управлінської риси	
	Чоловіки	Жінки
Мотивація трудової діяльності	Головним у професійній діяльності є престижність і перспективність посади	Кар'єра є засобом особистого зростання, самореалізації
Модель керівництва	Надають перевагу командно-адміністративному стилю управління	Надають перевагу демократичній моделі управління
Турбота про сферу міжособистісних відносин	Турбують фінансово-виробничі питання	Турбують міжособистісні стосунки в колективі, велику увагу приділяють створенню позитивного клімату в колективі
Емоційна складова в професійній діяльності	Стримані, врівноваженні, мало емоційні	Емоційні, афективні

Гендерні аспекти в управлінській діяльності охоплюють багато підходів у керівництві колективом та міжособистісних відносинах, враховуючи чоловічу та жіночу психіку і характерні риси інтелекту. Безліч досліджень у яких порівнювали ділові та психологічні якості жінок і чоловіків показали, що справді у багатьох досліджуваних параметрах є відмінності. Однак, жоден із наукових експериментів не зміг підтвердити теорію щодо відмінностей у розумових можливостях, здібностях до науки, рисах характеру та темпераменту чоловіків та жінок. У результаті можемо сформулювати наступний висновок: жінки наділені якостями, які сприяють їхній ефективній управлінській діяльності (Таблиця 2.3)

Таблиця 2.3

Гендерні відмінності в управлінській діяльності у часопросторі складних соціосистем

№	Характеристика	Чоловік	Жінка
1.	Засоби подолання перешкод	інтелектуальні здібності, сила	хитрощі, спритність
2.	Орієнтованість на проблему	перспективна	поточна
3.	Рішення приймаються на основі	поміркованості	чуттєвості
4.	Характер	скритий	відвертий
5.	Ставлення до зовнішнього світу	реалістичне	ідеалістичне
6.	Поведінка	стримана	афективна
7.	Предмет уваги	зміст	форма
8.	Орієнтованість	професійна	особиста
9.	Відношення до колективу	прямолінійне	гнучке
10.	Дія словесних заохочень	розслаблююча	збудлива

Отже, гендерні відмінності поступаються індивідуальним. Вчені стверджують, що у чоловіків та жінок більше спільних рис ніж відмінних, а існуючі відмінності можна змінити у ході навчання, при зміні звичайного способу життя та соціальних очікувань [24].

Нажаль, структура сучасного соціуму дотепер зберігає і дотримується патріархальних засад, високооплачувана і престижна робота здебільшого дістається чоловікам. Статистика засвічує, що за однакову роботу чоловіки отримують більшу винагороду як жінки. Можливість професійного зростання для жінки носить тільки кількісний характер і дуже рідко призводить до якісних зрушень. Мова йде не тільки про зайняття статусних ролей в управлінській сфері, а й про зміну його характеру. Потрібно звернути увагу на те, що жінка має подвійне навантаження адже, повинна поєднувати управлінську діяльність із своїми сімейними обов'язками і домашнім господарством.

Висновки до розділу 2

Вивчено особливості формування гендерної політики в системі управління. Зокрема, проаналізовано основні міжнародні документи, які гарантують рівність прав для чоловіків та жінок. Виокремлені основні характеристики творення конституційного законодавства з проблематики гендерної рівності у світі. В Україні основний закон, що гарантує рівність прав статей є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Його метою є досягнути гендерної рівності, забезпечити рівні права та можливості для статей відповідно до сучасного часопростору та історичних процесів. При вивченні основних напрямків гендерної політики в Україні з'ясовано що, необхідно активізувати законодавчу діяльність, працювати над викоріненням гендерних стереотипів із суспільного життя тому, що вони негативно впливають на «гендерну піраміду влади». Розглянуто ряд Законів України, які регулюють суспільні відносини і забезпечують подолання дискримінації на підставі статі.

Проаналізовано ефективність керівництва чоловіків та жінок. З'ясовано, що чоловіки більш «ефективні» при постановці завдань організації та їх виконанню, а запорукою ефективного управління для жінки є мотивація та комунікація з персоналом. Жінки управлінці ефективніше використовують знання та індивідуальні якості персоналу для досягнення цілей організації. Основні відмінності управлінської діяльності жінок та чоловіків спостерігаються у мотивації персоналу, моделі керівництва, турботі про сферу міжособистісних відносин та емоційній складові у професійній діяльності. Розглянуто основні характеристики поведінки жінки управлінця, які дозволяють заперечити гіпотезу про меншу ефективність «м'якого» жіночого менеджменту в порівнянні з «сильним» чоловічим менеджментом. Запорукою успіху для жінки лідера є – творче використання власних здібностей, активізація та застосування рис та якостей які властиві тільки жінкам.

РОЗДІЛ 3.

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВІТАКУЛЬТУРНОМУ ЧАСОПРОСТОРІ

3.1 Дослідження гендерної рівності в системі управління

Для отримання емпіричних даних нами було проведено розвідувальне соціологічне дослідження, участь в якому взяли 100 респондентів. Вибірка складалась із жінок (50 респондентів) та чоловіків (50 респондентів) віком від 18 до 35 років. Для отримання ревалентних даних нами була розроблена анкета (див. Додаток А). у якій були запитання спрямованні на з'ясування ставлення респондентів до проблеми гендерної рівності, бачення успішного та ефективного керівництва, оцінки відмінностей між чоловічим та жіночим стилем управління. Отримані дані дозволили продіагностувати сталість гендерних стереотипів у сучасному часопросторі, встановити тенденції, які склалися у гендерно-рольовій організації управлінської діяльності, визначити ставлення до гендерної проблематики чоловіків та жінок і порівняти їхні думки, бачення та твердження.

Встановлено, що більшість представників чоловічої статі вважають проблему гендерної рівності в Україні не актуальною (швидше не актуальна – 30% , не актуальна – 30%). Тільки 22% чоловіків вважають, що проблема гендерної рівності є актуальною і їй потрібно приділяти увагу на усіх рівнях суспільного життя. В свою чергу більшість жінок вважають дану проблему актуальною (22% – проблема актуальна, 37% – швидше актуальна, ніж ні) і тільки 8% жінок вважають, що проблема гендерної рівності є зовсім не актуальною (рис 3.1). Отже, підсумовуючи відповіді респондентів на дане питання можемо висунути гіпотезу, що жінки частіше зустрічаються із проблемами рівності статей, відповідно тому ця проблема є для них актуальнішою.

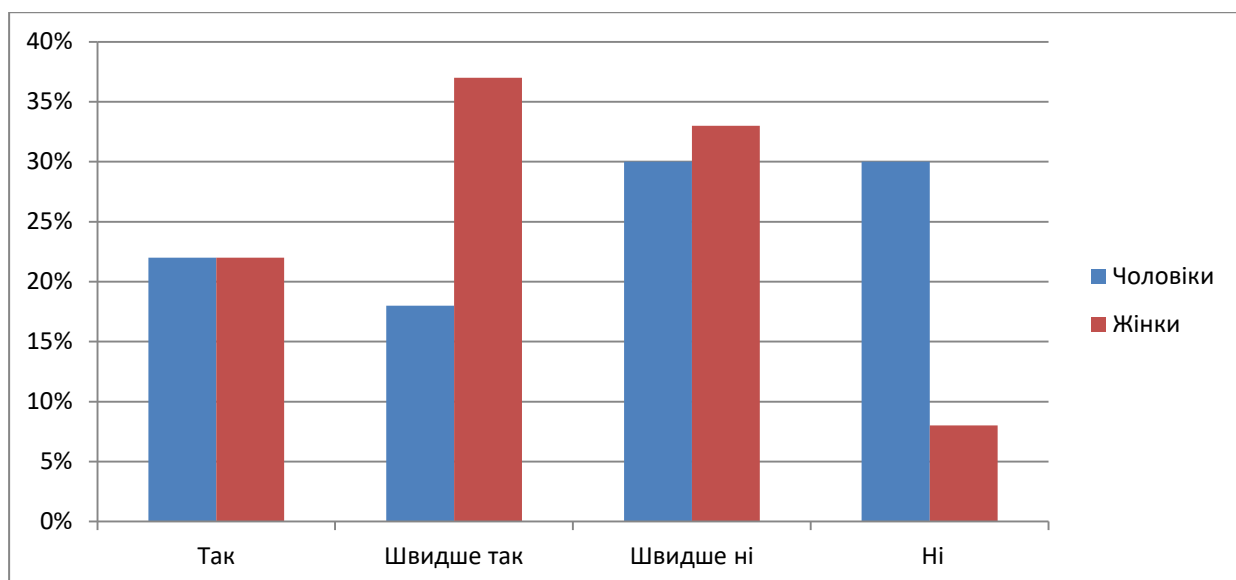


Рис. 3.1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи актуальною для сучасної України є проблема гендерної рівності?»

За ознакою статі на думку чоловіків найчастіше порушується право на гідну оплату праці (44%), в свою чергу жінки вважають, що найчастіше порушується право на кар'єрне зростання (41%). Представники обох статей погоджуються, що також порушуються права на участь в управлінні (33% серед чоловіків і жінок) (рис. 3.2). Звідси доходимо висновку, що чоловіків найбільше бентежить гідна оплата їхньої трудової діяльності, а уже потім кар'єрне зростання та участь в управлінні, а от жінок найбільше засмучує те, що порушуються їхні права на кар'єрне зростання та участь в управлінні.

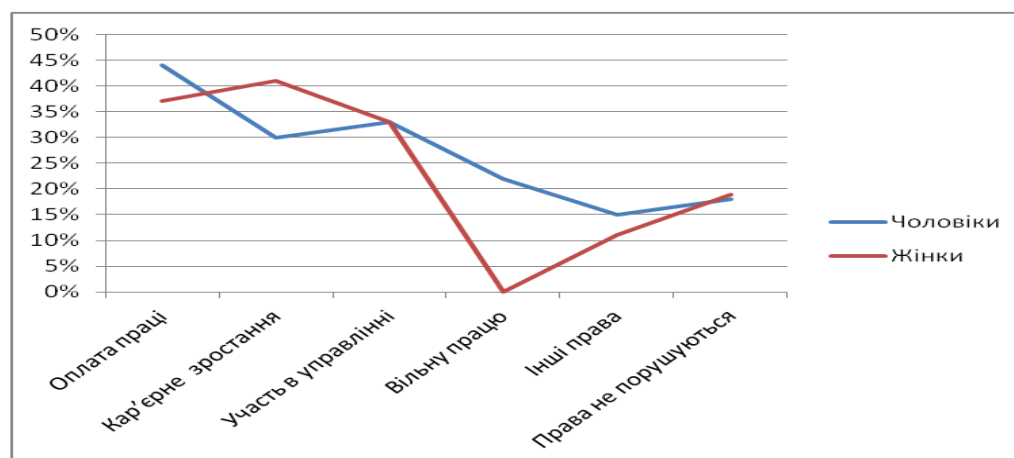


Рис. 3.2. Оцінка найчастіших порушень трудових прав за ознакою статі

Однакова кількість респондентів погоджуються із тим, що для чоловіків та жінок рівні можливості для побудови кар'єри управлінця (37%), однак більшість з опитаних жінок вважають, що можливості є швидше не рівними (41%). Відповідно більшість жінок вважає, що чоловіки мають більше можливостей для того, щоб займати місце керівника та побудувати успішну кар'єру управлінця (рис. 3.3)

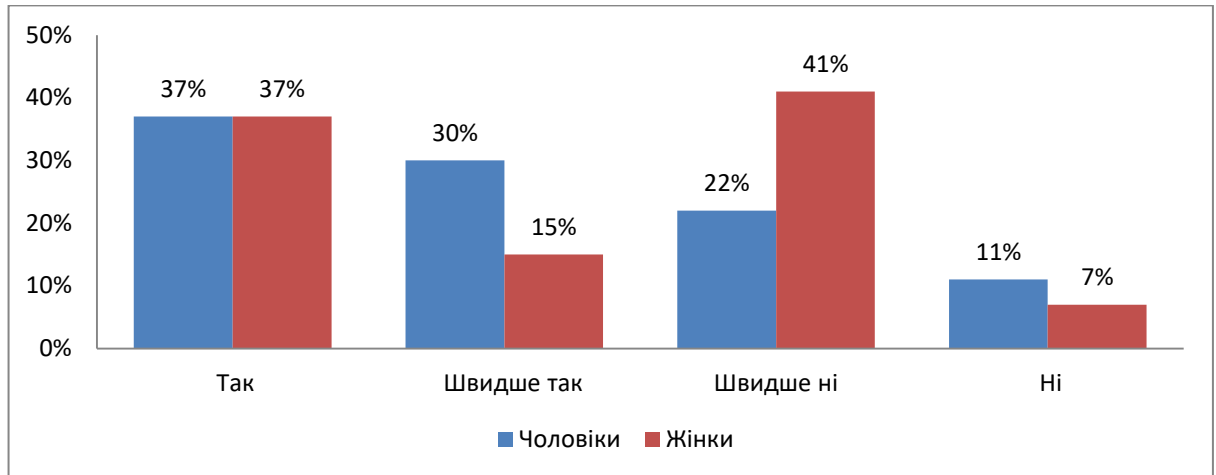


Рис. 3.3. Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи рівні можливості для чоловіків та жінок в Україні при побудові кар'єри управлінця?»

Цікавими виявились результати відповідей респондентів, щодо актуальності у сучасному суспільстві гендерних стереотипів ролі жінки та чоловіка. Найбільша кількість респондентів погодились із думкою, що обов'язком чоловіка є забезпечення сім'ї (74% чоловіків та 60% жінок). Різні погляди у чоловіків та жінок, стосовно твердження, що для жінки сім'я повинна мати першочергове значення, а робота – другорядне. Чоловіки у цьому питанні виявились консервативнішими, так як 60% погоджуються із цим твердженням, а от серед жінок тільки 30% погодились із ним. Тобто жінок які підтримують дану думку у половинну менше ніж чоловіків. Для сучасних жінок віком від 18 до 35 років реалізація у професійній сфері така ж важлива, як і реалізація себе як дружини і матері (рис. 3.4). Також четвертина опитаних чоловіків вважають, що останнє слово має бути за чоловіком, в свою чергу жодна з опитаних жінок

не підтримала цю позицію. 22%представників жіночої статі не погоджуються із жодним із запропонованих тверджень і вважають їх застарілими та не актуальними.



Рис. 3.4. Стереотипні уявлення із якими погоджуються чоловіки та жінки

Чоловіки вважають, що успішним та ефективним керівникам притаманні такі риси як: самостійність у прийнятті рішень (56%) та стриманість (41%). Ці дві риси, як засвідчили більшість психологічних досліджень є притаманними саме чоловікам у керівництві. Однак цікавим є те, що 41% чоловіків, вважають, що успішний керівник має перед прийняттям рішення радитись із своїм колективом, а це є більш притаманним для жіночого стилю керівництва. В свою чергу жінки вважають, що успішний керівник є раціональним (56%), поміркованим (52%) та перед тим як приймати рішення радиться із своїм колективом (48%). На інтуїтивному рівні жінки успішним керівником бачать все ж таки чоловіка так як, раціональність та поміркованість здебільшого притаманні саме чоловікам управлінцям. Ще одним підтвердженням цієї думки

є те, що 33% чоловіків вважають, що ефективний керівник має бути відвертим, у свою чергу тільки 4% жінок з цим погоджується, хоча відвертість в більшій мірі притаманна все ж таки жінкам управлінцям (рис. 3.5).

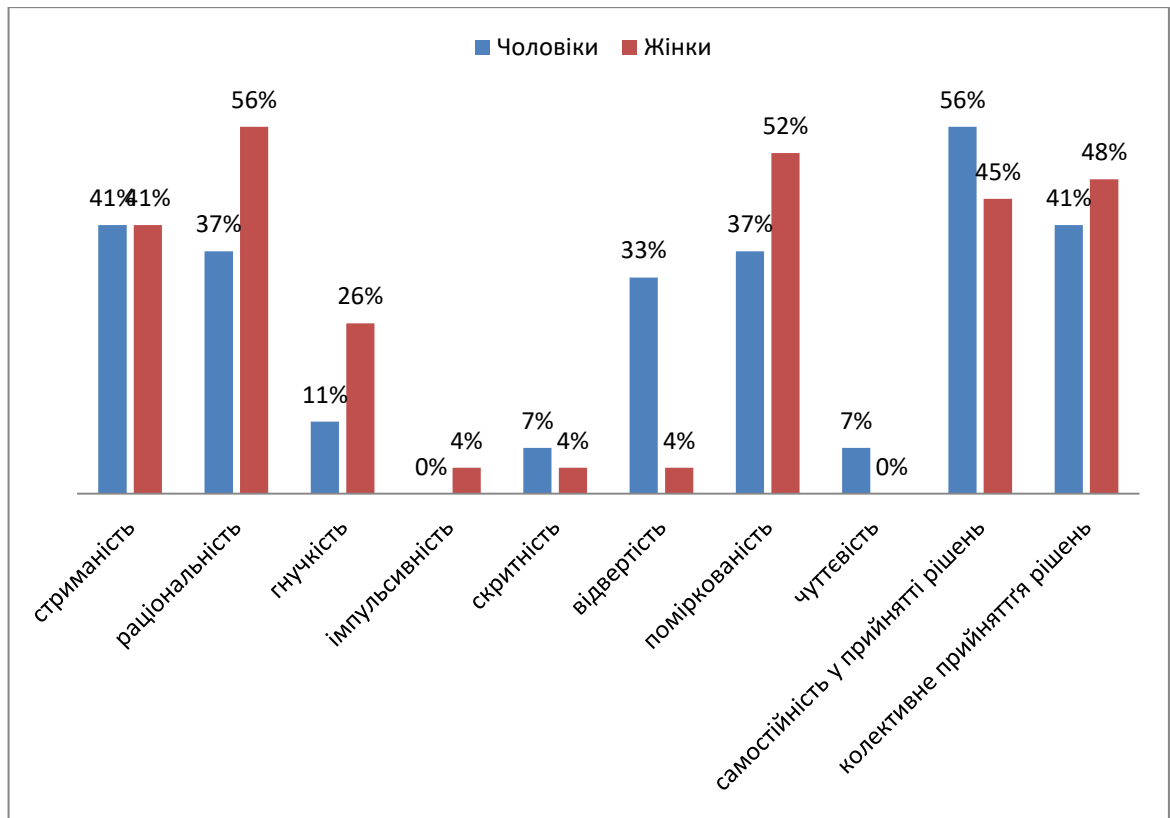


Рис. 3.5. Розподіл відповідей чоловіків та жінок на запитання «Які риси притаманні ефективним та успішним керівникам?»

Більшість жінок вважає, що стать у керівництві немає значення (82%), 11% жінок висловлюють думку, що жінки є кращими та ефективнішими керівниками, 7% жінок вважають навпаки, що чоловіки. Цікавим є те що майже половинна чоловіків вважають, що кращими керівниками є чоловіки, інша половинна вважає, що стать немає значення, але жоден із чоловіків не погодився із думкою, що жінка є кращим та ефективнішим керівником (рис.3.6). Отже, чоловікам важко сприйняти і підтримати думку, що жінки можуть бути успішними керівниками, відповідно вони не підтримують їх у прагненні до керівництва.

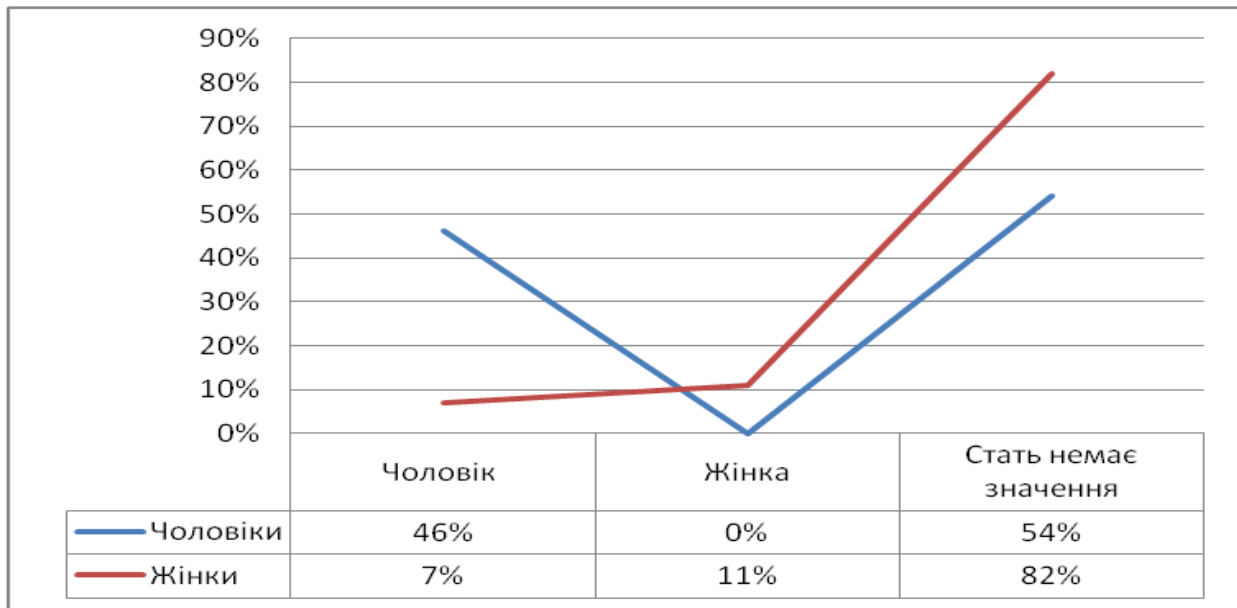


Рис. 3.6. Розподіл відповідей респондентів на питання «Хто на вашу думку, є кращим та ефективнішим керівником?»

Більшість чоловіків на запитання: «Під чийм керівництвом вам комфортніше працювати?», як і у попередньому запитанні відповіли, що під чоловічим керівництвом (55%), 38% чоловіків зазначили, що для них стать керівника немає значення, і як не дивно 7% чоловіків зазначили, що їм комфортніше працювати під жіночим керівництвом. Неочікуваними були відповіді жінок на це запитання. Адже, порівнюючи відповідь із попереднім запитанням, де 82% жінок відповіли, що стать для керівника немає значення, у цьому питанні цей варіант відповіді підтримало 63% жінок. Також 30% жінок зазначили, що під керівництвом чоловіка їм комфортніше працювати, і тільки 7%, що комфортніше працювати під керівництвом жінки (рис.3.7). Отже, в Україні навіть серед молоді залишаються традиційні погляди на керівництво, а саме те, що чоловік має бути керівником і з ним комфортніше працювати, найбільше цю думку підтримують саме представники чоловічої статті, однак велика частка жінок цього також не заперечують.

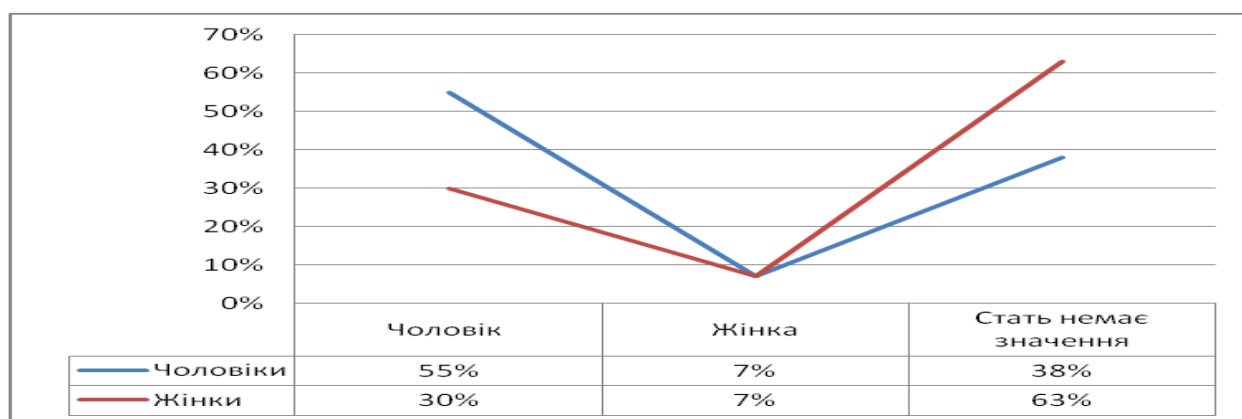


Рис. 3.7. Розподіл відповідей чоловіків та жінок на запитання «Під чийм керівництвом вам комфортніше працювати?»

Частково або повністю підтримують думку, що між чоловіками та жінками існують суттєві відмінності у керівництві персоналом відповідно 48% та 22% чоловіків, 56% жінок частково погоджуються із даною думкою і 11% повністю підтримують дане твердження. Слід зауважити, що чоловіків у два рази більше ніж жінок вважають, що існують суттєві відмінності у чоловічому та жіночому керівництві. Всього 30% чоловіків та 33% жінок не підтримують даної думки (рис 3.8). Відповідно більшість з опитаних вважають, що між чоловічим та жіночим стилем управління є відмінності та свої певні особливості.

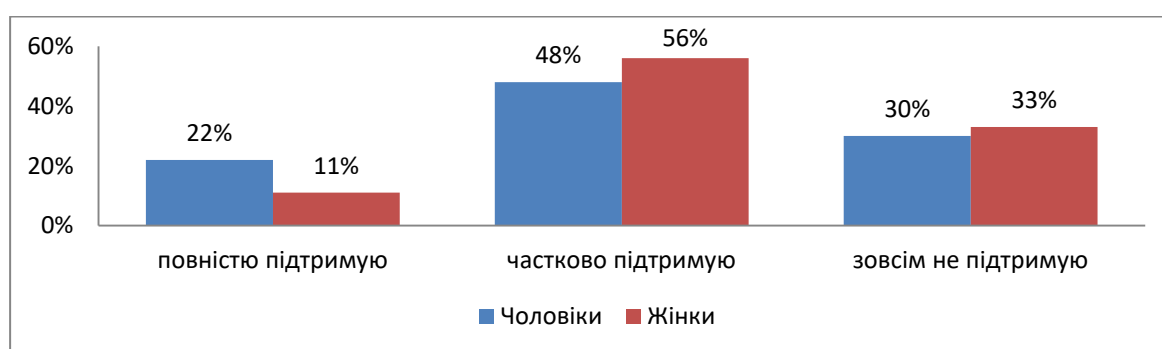


Рис. 3.8. Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи підтримуєте Ви думку, що між чоловіками та жінками існують суттєві відмінності у керівництві персоналом?»

Більшість респондентів вважають, що основною перешкодою для жінок при побудові кар'єри управлінця є виконання материнських обов'язків. Жінки приділяють багато часу дітям, йдуть у відпустки у зв'язку із народженням дитини, відкривають лікарняне по догляду за хворою дитиною тощо. Тоді як для чоловіків в Україні батьківство не є перешкодою при побудові кар'єри, адже у нашій країні чоловіки дуже рідко йдуть у відпустку у зв'язку із народженням дитини, чи відкривають лікарняне по догляду за дитиною тощо. Розділились думки респондентів, що до іншої перешкоди для жінок при побудові кар'єри управлінця. Для чоловіків другу позицію серед перешкод посідає виконання жінками сімейних обов'язків (44%), а от жінки віддали другу позицію твердженню, що нічого їм не перешкоджає при побудові управлінської кар'єри (таблиця 3.1). Резюмуючи відповіді на дане запитання, знову ж таки спостерігаємо стійкість гендерних стереотипів у нашій країні, зокрема серед чоловічої половини громадян. Адже, чоловіки вважають, що для жінки сім'я та діти мають мати першочергове значення, відповідно вони і стають перешкодою для неї у побудові кар'єри управлінця.

Таблиця 3.1

Основні перешкоди для жінок при побудові кар'єри управлінця

№	Характеристика	Чоловіки %	Жінки %
1.	Виконання сімейних обов'язків	44	26
2.	Виконання материнських обов'язків	56	41
3.	Недовіра чоловіка	19	22
4.	Відсутність потрібних навичок та якостей	11	4
5.	Відсутність прагнення до управлінської діяльності	11	19
6.	Інше..	4	4
7.	Нічого не перешкоджає	15	37
8.	Важко відповісти	15	11

Кардинально різними стали відповіді чоловіків та жінок на запитання: «Як Ви ставитесь до представництва жінок у сфері державного управління?». 74% жінок відповіли, що позитивно ставляться до жінок у сфері державного управління, натомість тільки 26% чоловіків підтримали їх у цьому. В свою чергу більшість чоловік нейтрально ставляться до жінок у органах державного управління (63%), також 26% жінок обрали дану відповідь. Серед жінок не знайшлося жодної яка б негативно ставилась до представництва жінок у сфері управління. Однак, 11% чоловік негативно реагують на це явище і не бажають, щоб жінки представляли їхні інтереси у сфері державного управління (рис. 3.9).

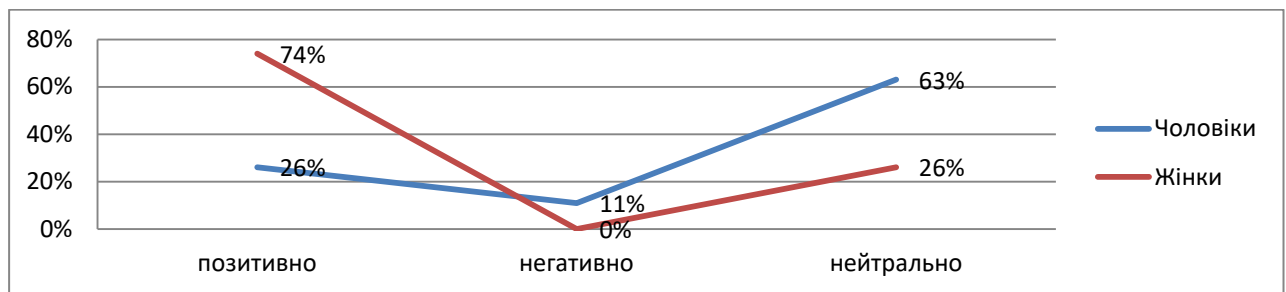


Рис. 3.9. Ставлення представників різної статі до представництва жінок у сфері державного управління

Підсумовуючи відповіді респондентів на запитання: «Хто ваш безпосередній керівник?» ми дійшли висновку, що керівниками чоловіків є здебільшого представники чоловічої статі (85%) і незначна частка жінок (15%). Керівниками жінок здебільшого є представники жіночої статі (56%), хоча даний відсоток не значно перевищує відсоток керівників чоловічої статі (44%) (рис. 3.10).

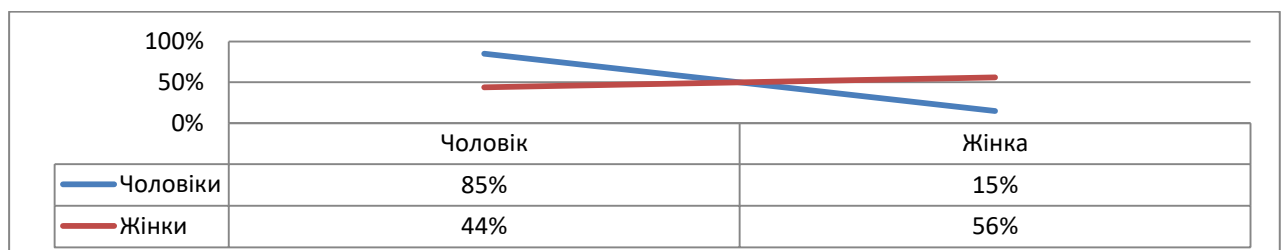


Рис. 3.10. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Хто ваш безпосередній керівник?»

Порівнюючи співвідношення безпосередніх керівників респондентів за ознакою статі спостерігаємо, що 65% керівників є представниками чоловічої статі, а керівників жіночої статі всього лиш 35% (рис.3.11).

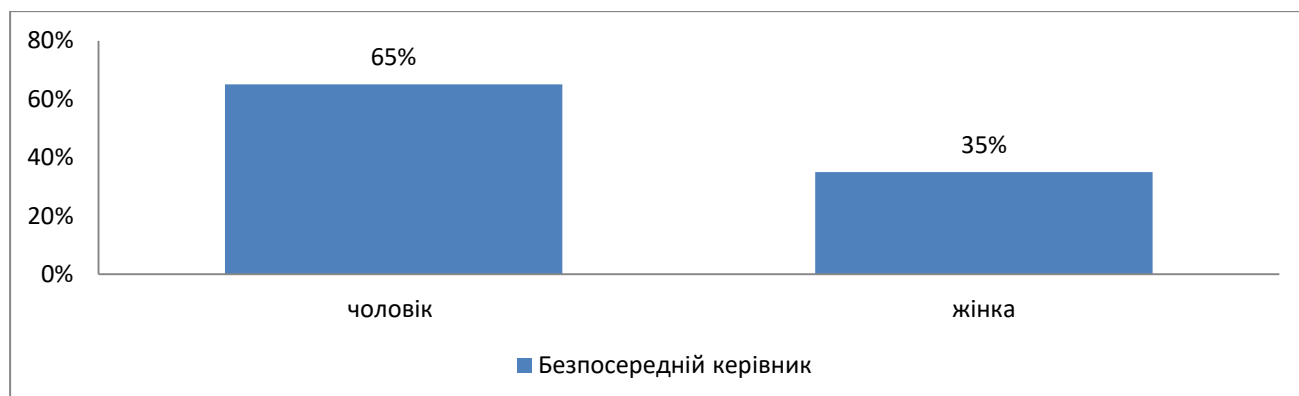


Рис. 3.11. Розподіл безпосередніх керівників респондентів за ознакою статі

Більшість опитаних нами чоловіків зайняті у сфері бізнесу (48%), а більшість жінок у державних структурах (37%). Це вказує на те, що для чоловіків пріоритетним є високий дохід та можливість стрімкого кар'єрного зростання. Для жінок важливо у роботі стабільність та надійність у працевлаштуванні, поступове просування по кар'єрній драбині (рис 3.12).

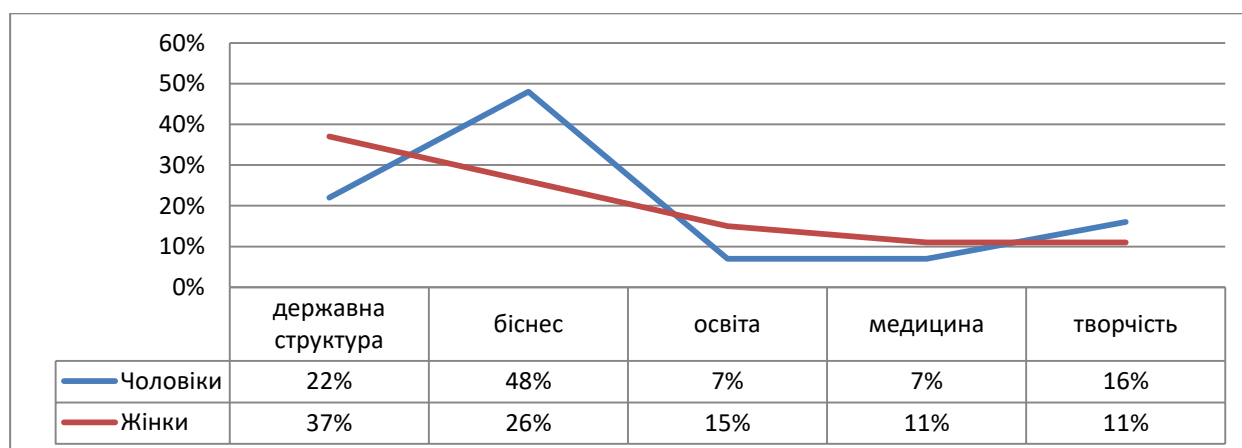


Рис. 3.12. Порівняння зайнятості чоловіків та жінок у різних сферах

Аналізуючи розподіл зайнятості респондентів у різних професійних сферах спостерігаємо, що найбільша кількість респондентів зайняті у сфері бізнесу (37%), також велика кількість респондентів зайняті у сфері державного

управління (30%), найменша кількість зайнятих у сфері медицини (9%) (рис. 3.13).

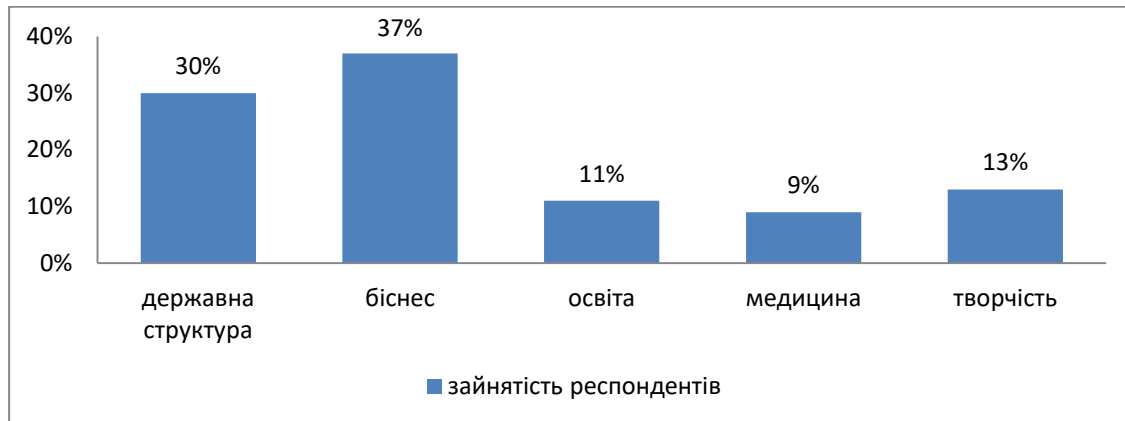


Рис. 3.13. Розподіл зайнятості респондентів у різних професійних сферах

Отже, підводячи підсумки отриманих результатів нами з'ясовано, що чоловіки не вважають проблему гендерної рівності актуальною, в свою чергу думка жінок є протилежною. Найчастіше в Україні порушуються права на гідну оплату праці та на кар'єрне зростання. Чоловіки підтримують консервативні погляди на зайнятість жінок у сфері управління та посідання ними керівних посад. Жінки заперечують більшість стереотипних уявлень щодо професійних і не тільки ролей чоловіків та жінок. У чоловіків та жінок багато спільного у поглядах на гендерну-рольову організацію управлінської діяльності, про те існує і безліч питань даної сфери у яких їхні думки відрізняються.

3.2 Основні способи та засоби подолання гендерної нерівності у сфері управління

За результатами нашого соціологічного дослідження ми з'ясували, що основними перешкодами при побудові успішної управлінської кар'єри для жінок є: консервативні погляди на роль чоловіка та жінки у суспільстві, які відображаються у гендерних стереотипах, недосконалість українського законодавства, щодо гендерних питань, нерівність в оплаті праці – це все призводить до гендерної нерівності у сфері управління (рис. 3.14).

1. Гендерні ролі

Норми, очікувана поведінка, характерні риси, які приписуються представнику певної статі

2. Гендерні стереотипи

Усталенні, шаблонні уявлення певної культури, щодо того якими мають бути/не бути чоловіки та жінки



4. Гендерна нерівність

Нерівність у правах та можливостях між чоловіками та жінками

3. Недосконалість законодавства

Невідповідність нормативної бази з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Рис. 3.14. Основні чинники, що спричиняють гендерну нерівність у сфері управління

Гендерна нерівність у сфері управління – це нерівність у правах та можливостях між чоловіками та жінками, що провокують систему привілеїв або обмежень за гендерними ознаками. До гендерної нерівності у сфері управління можемо віднести нерівність у можливості займати управлінські посади, нерівність у оплаті праці на одній і тій ж посаді між чоловіками та жінками, критичніше ставлення до жінок на управлінських посадах тощо.

Для вирішення та подолання проблеми гендерної нерівності у сфері управління нами запропонована «Модель соціальної роботи досягнення гендерної рівності у часопросторі складних соціосистем». Дана модель охоплює чотири основних складових кожна з яких відповідає певному принципу:

1) діагностико-моніторингова складова (діє за принципом кількісного та якісного аналізу ситуації, яка об'єктивно спостерігається у сучасному вітакультурному просторі, пошук емпіричних показників гендерної нерівності);

2) інформаційно-профілактична складова (діє за принципом проактивності, тобто попередження, унеможливлення гендерної нерівності, недопущення деструктивних форм взаємодій між представниками різної статі спровокованими боротьбою за керівні посади);

3) проектно-розвивальна складова (відповідає принципу участі, забезпечує стимулювання та розвиток лідерських якостей жінок, сприяє комунікативній взаємодії між керівниками які є представниками різної статі, налагодження спільної діяльності у різних сферах управління);

4) інтеграційно-підтримувальна складова (відповідає принципу холізму відображає цілісність і безперервність сучасної соціальної роботи у вирішенні проблеми гендерної нерівності у всіх сферах суспільного життя, зокрема й у сфері управління).

Діагностико-моніторингова складова передбачає проведення соціологічних опитувань для з'ясування стану проблеми, здійснення моніторингу законодавчих актів, вивчення правової основи питання гендерної рівності, участь в громадських слуханнях з проблеми гендерної нерівності в управлінській сфері. Соціологічне опитування пересвячене проблемі гендерної рівності є важливим діагностичним інструментом. У нашому опитуванні ми з'ясували погляди представників різної статі на ті чи інші проблеми гендерної тематики, зокрема представництва жінок в управлінській сфері, бачення ефективного та успішного керівництва, дотримання/порушення прав на основі гендерної приналежності тощо.

Нами також було вивчено та проаналізовано національні і міжнародні законодавчі та нормативно-правові акти які забезпечують рівні права та можливості для представників обох статей. Організовано громадські збори з питання подолання гендерної нерівності, які стали фундаментом для вирішення даної проблеми на місцевому рівні. Однією із пропозицій було залучати безробітних жінок, матерів в декреті до організації суспільно-корисних заходів.

Зокрема, організація та проведення зборів для вирішення нагальних проблем, представництво інтересів громади перед владою, організація культурно-масових заходів тощо. Дана зайнятість допоможе жінкам у майбутньому працевлаштуванні, сприятиме швидкому кар'єрному росту, адже навички управління вони здобудуть при виконанні обов'язків організатора у своїй громаді. Жінки зможуть стати ефективними та успішними керівниками завдяки досвіду який отримали, виконуючи роль лідера у громаді.

Інформаційно-профілактична складова передбачає формування громадської думки щодо:

- 1) рівності прав та обов'язків чоловіків та жінок у всіх суспільних сферах, особливо у сфері управління;
- 2) викорінення застарілих гендерних стереотипів, заміна їх новими сучасними поглядами;
- 3) сприймання жінок як досвідчених, висококваліфікованих та успішних керівників тощо.

Заходи профілактики порушень прав жінок на кар'єрне зростання, зневажливого і дискримінуючого ставлення за ознакою статті, а також їх викорінення з повсякденних соціальних практик, припинення їх поширення у соціальних інститутах. Дана складова містить розробку соціальної реклами, зокрема в межах практичної реалізації запропонованої випускної кваліфікаційної роботи створено соціальний постер, галом якого є: «Успішний та ефективний керівник немає статі!» (див. Додаток Б). Дана соціальна реклама дає можливість сформувати позитивну громадську думку стосовно жінок управлінців. Наголосити на тому, що успішним та ефективним керівником може стати та особистість, яка цього по-справжньому бажає і докладає для цього інтелектуальних та моральних зусиль і немає значення чи це чоловік, чи жінка.

Проектно-розвивальна складова реалізує спільну участь і розробку проектів, залучення в різних заходах чоловіків та жінок, які обіймають керівні

посади у соціальних закладах. Дана складова сприяє комунікативній взаємодії між керівниками які є представниками різної статті. Стимулює жінок створювати та очолювати власні соціальні та бізнес проекти, просувати та реалізовувати свої ідеї. Зокрема на базі соціально-гуманітарного факультету Західноукраїнського національного університету була проведена онлайн мотиваційна зустріч на тему: «Жінка. Лідерство. Безпека. Соціальна відповідальність» спікеркою якої стала запрошений нами гість Олена Білецька адвокат та голова ГО «Українська жіноча варта». На даній зустрічі обговорювалися ряд важливих питань, зокрема йшла мова про інституціональний вплив жінок на ситуацію в країні, просування дій економічного націоналізму та жіночу парамілітарну формацію.

Випускницею Школи професійного розвитку «АКМЕ» Музикою Іриною було організовано та проведено тренінгове заняття для жінок темою якого стало: «Розвиток упевненості в собі та лідерських якостей, подолання бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню, самовдосконаленню» (див. Додаток В). Даний тренінг мав на меті розвинути навички самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню жінок, навчити їх виявляти сильні сторони своєї особистості і вміти використовувати їх, допомогти у розвитку лідерських якостей для успішного та ефективного керівництва.

Інтеграційно-підтримувальна складова передбачає ініціювання та проведення соціальними працівниками регіональних і локальних регулярних тематичних заходів, спрямованих на вирішення проблеми гендерної нерівності в Україні. Дана складова відповідає принципу холізму, тобто мається на увазі, що проблему потрібно розв'язувати у її цілісності, в усіх секторах та сферах її локалізації. Відповідно для вирішення проблеми гендерної нерівності у сфері управління ми виокремлюємо комплекс механізмів, які взаємопов'язані між собою, для вирішення даної проблеми. Виділено шість механізмів: нормативно-

регулятивний, адміністративно-політичний, інституційний, кадрово-організаційний, освітньо-ідеологічний та фінансовий.

Нормативно-регулятивний механізм включає міжнародні акти ратифіковані Україною, а також законодавство нашої країни. Важливим інструментом даного механізму є гендерна експертиза законодавства, що передбачає дослідження гендерного законодавства та нормативно-правових актів, відповідність їх до міжнародного права та унеможливлення прийняття нормативно правових актів, які несуть дискримінаційний характер за ознакою статі. Адміністративно-політичний механізм є продовженням першого механізму і передбачає створення відповідної правової бази, залучення громадян до активної позиції підтримки гендерної рівності у сфері управління, адвокаційну роботу впровадження гендерної рівності, контроль за виконанням усіх нормативно-правових положень на місцевому рівні.

Інституційний механізм включає у себе діяльність органів, установ і закладів, що реалізують політику гендерної рівності та борються із дискримінацією за ознакою статі. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності включає в себе діяльність: ВРУ, Кабінету Міністрів України, Рівень Міністерств та областей. На обласному рівні вирішенням проблеми гендерної нерівності займаються: Обласні гендерні координаційні ради, гендерні центри, обласні управління у справах сім'ї, дітей та молоді. Кадрово-організаційний механізм має на меті створення та просування інтеграційного стилю керівництва, тобто головним завданням є створення справжньої команди професіоналів, які активно беруть участь в організації та плануванні роботи, вміють реагувати на переміни та враховувати різні позиції. Специфіка сфери управління полягає у тому, що її успішність залежить від вміння керівника працювати з колективом, встановлювати контакти, працювати у безперервному потоці отримання та передання інформації, вміння раціонально розподілити обов'язки та підтримувати позитивний емоційний клімат в колективі. Кадрово-організаційний механізм передбачає більш масштабне залучення жінок до

державного управління, викорінення стереотипу, що тільки чоловік може бути успішним керівником.

Освітньо-ідеологічний механізм передбачає пропагування гендерної рівності у світі. Адже вона є критерієм демократичного суспільства та розвинутої гендерної культури нації. Відповідно пріоритетним завданням є поширення принципів гендерної рівності серед молоді, адже гендерна компетенція молоді є особливою системою знань та практик. Потрібно запроваджувати у навчальних закладах відповідні дисципліни, а також організовувати наукові дослідження гендерної тематики. Останній фінансовий механізм повинен діяти за принципом «гендерної лупи», тобто перед розподілом державного бюджету потрібно враховувати, які переваги чоловіки та жінки отримують від просування та фінансування різних гендерних програм. Будь які зміни, нововведення та проекти потребують фінансового забезпечення, саме тому цей механізм вирішення проблеми гендерної нерівності має важливе значення.

Орієнтація соціальної роботи у боротьбі з гендерною нерівністю на холістичний принцип, за якого чоловіки та жінки розглядаються не як окремі атомізовані соціальні групи, а як частинки цілого, є ключовим у вирішенні даної проблеми. Схематично «Модель соціальної роботи досягнення гендерної рівності у часопросторі складних соціосистем» зображена на рисунку 3. 15.

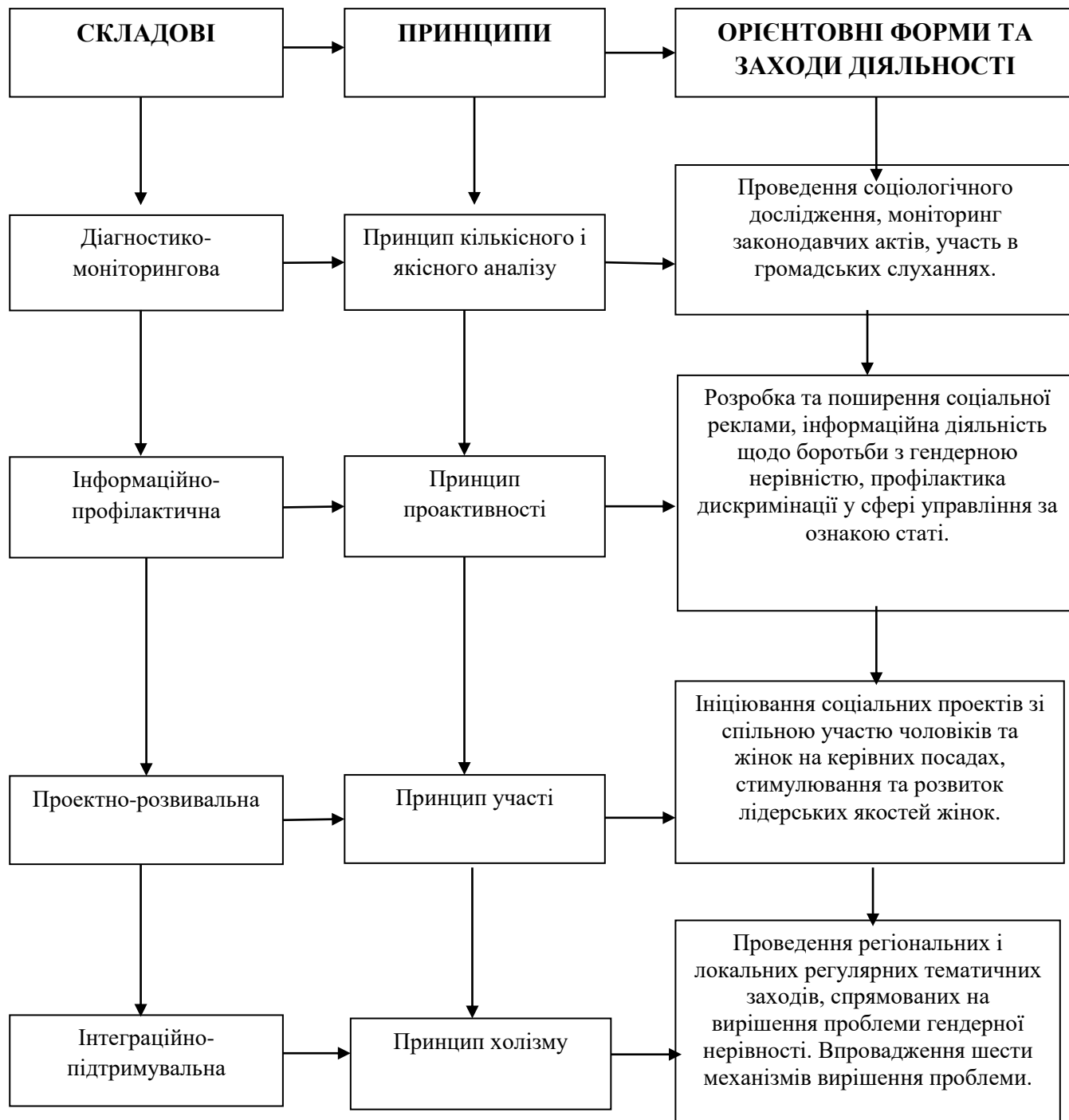


Рис. 3.15 «Модель соціальної роботи досягнення гендерної рівності у часопросторі складних соціосистем»

Висновки до розділу 3

Проведено розвідувальне соціологічне дослідження, за допомогою якого вдалось з'ясувати, що погляди чоловіків та жінок на проблему гендерної рівності відрізняються. Більшість чоловіків вважають її не актуальною, в свою чергу більшість жінок вважають навпаки і підтримують думку, що дана проблема є нагальною, такою яка потребує уваги. Більшість жінок вважає, що чоловікам легше побудувати успішну кар'єру управлінця та вони мають більше можливостей для того, щоб займати місце керівника. З'ясовано, що найпоширенішими гендерними стереотипами серед чоловіків є стереотип, що обов'язком чоловіка є забезпечення сім'ї, а для жінки першочергове значення повинна мати сім'я та діти. Доведено, що гендерна нерівність у сфері управління в Україні існує, адже у більшості опитаних керівниками є саме чоловіки і більшість з респондентів хочуть, щоб їхнім безпосереднім керівником був саме чоловік а не жінка.

Отже, саме для вирішення проблеми гендерної нерівності нами запропонована «Модель соціальної роботи досягнення гендерної рівності у часопросторі складних соціосистем». Модель складається із чотирьох основних складових: діагностико-моніторингової, інформаційно-профілактичної, проектно-розвивальної та інтеграційно-підтримувальної. До кожної із складових запропоновано ряд способів, заходів та варіантів вирішення проблеми гендерної нерівності у сфері управління. Зокрема створенні та проведенні власні заходи, такі як: створення соціального постера, проведення опитування, організація тренінгового заняття для розвитку лідерських якостей жінок, організовано громадські збори з питання подолання гендерної нерівності тощо. Запропоновано комплекс механізмів, які взаємопов'язані між собою, для вирішення проблеми гендерної нерівності. Даний комплекс складається із шести механізмів: нормативно-регулятивний, адміністративно-політичний, інституційний, кадрово-організаційний, освітньо-ідеологічний та фінансовий.

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей гендерно-рольової організації управлінської діяльності у вітакультурному часопросторі. Одержані результати засвідчують досягнення мети та поставлених завдань, що дозволяє сформулювати наступні висновки:

1. Здійснення теоретичного аналізу поняття «гендер» дало змогу виокремити наукові підходи щодо основних чинників гендеру. Нами виокремлено три основних групи чинників гендеру – це біологічні, психологічні та соціокультурні. Біологічний чинник гендеру є стать, тобто розподіл людства від народження на представників двох статей – чоловічу та жіночу. Психологічний чинник вказує на гендерну ідентичність, тобто усвідомлення себе як особистості, представника певної статі, який наділений певними рисами, характеристиками та іншими невідривними від формування гендеру поняттями.

Дослідження соціокультурного чиннику гендеру дозволило з'ясувати нам, що підґрунтям для соціального розмежування людей за ознакою статі є особливості виконання чоловіками та жінками певних гендерних ролей у суспільстві. Визначено, що гендерні ролі – це набір норм, зразків поведінки, характеристик, рис, які притаманні для представників певного гендеру, вони передбачають очікувану, нормативно і ціннісно визначену поведінку. Доведено, що на основі гендерних ролей у кожному суспільстві сформулювалися гендерні стереотипи – це уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки і які суспільні завдання виконувати. Виокремлено основні групи гендерних стереотипів: а) біологічні характеристики статі; б) психологічні властивості та якості; в) особливості розподілу праці між жінками і чоловіками та культурні показники суспільства в якому вони проживають. Висвітлено позитивні та негативні сторони гендерних ролей та стереотипів.

2. Вивчено особливості формування гендерної політики у системі управління. Проаналізовані основні міжнародні документи, що забезпечують рівні права та можливості для жінок і чоловіків. Основою для розвитку законодавства всього світу про рівність прав та можливостей представників різної статі, а також про уникнення будь-яких видів дискримінації, є Загальна декларація прав людини, яка була проголошена Генеральною Асамблеєю ООН. Про запобігання гендерної нерівності йдеться у міжнародному договорі – Протокол № 12 до Конвенції про захист прав і основоположних свобод. Вивчено шляхи впровадження гендерної рівності у країнах Європи та СНД. Запропоновано використовувати успішний досвід інших країн у подоланні гендерної нерівності в Україні. Доведено, що країни які прагнуть досягнути гендерної рівності та побороти будь-які види дискримінації за гендерною ознакою посідають перші місця поміж державами світу щодо забезпечення високого рівня життя своїх громадян.

Розглянуто та проаналізовано Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Висвітлено основні проблеми законодавства у сфері управління, зокрема вказано на основний недолік у сфері гендерного законодавства – це не відповідність нормативної бази із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та міжнародними зобов'язаннями у сфері гендерної рівності. Запропоновано на основі концептуального бачення напрямків гендерної політики держави створювати галузеві стратегії гендерного підходу та гендерних напрямків у різних сферах і окреслювати галузеве законодавство їх забезпечення.

3. Здійснено порівняльний аналіз особливостей управлінської діяльності чоловіків та жінок. Виокремлено основні бар'єри для досягнення рівності між чоловіками та жінками у сфері управління. Окреслено три групи теорії гендерного вивчення менеджерів: а) панування гендерного чиннику над лідерською позицією; б) панування лідерської позиції над гендерним чинником; в) рівність гендерного чинника та лідерського панування.

Узагальнюючи результати різних психологічних досліджень ми дійшли висновку, що жінкам приписують наступні установки на роботу: жінки не люблять роботи, що вимагає інтелектуальної напруги, у роботі їх більше цікавить комунікація; для чоловіків є більш важливою самоактуалізація та кар'єрний ріст, ніж для жінки; жінки не зацікавлені матеріальною винагородою і можуть працювати за невелику зарплатню. Виокремлено основні причин, які заважають жінкам в досягненні успіху в управлінській діяльності: жінки пізніше від чоловіків починають турбуватися про свою професійну діяльність; емоційність жінок, їх самопочуття та настрої залежить від фізіологічних процесів; жінки менш схильні до ризику. Проаналізовано ряд психологічних досліджень у яких доведено, що чоловіки та жінки майже однаково оцінюють свої лідерські можливості, тобто кардинальних відмінностей в самооцінці лідерських якостей, здатності до ризику та енергійності у чоловіків та жінок немає. З'ясовано що визначальним для жінки в процесі професійної адаптації є соціально-психологічний аспект, тоді як для чоловіка важливим є професійний та діяльнісний аспекти. Спостерігаємо відмінність між чоловіками і жінками у стресових ситуаціях. Зокрема чоловік у стресовій ситуації схильний замикатися в собі, шукає помилки у собі та в своїх діях, жінка навпаки максимально посилює міжособистісне спілкування, прагне допомоги зовні.

Описанні відмінності управлінської діяльності між чоловіками та жінками, які спостерігаються у мотивації трудового колективу, моделі керівництва, турботі про сферу міжособистісних відносин та емоційній складові в професійній діяльності. Чоловіки та жінки на керівних посадах використовують різні засоби для подолання перешкод, по-різному орієнтуються на проблему, використовують різні засоби досягнення мети та методи співпраці з колегами та колективом.

Доведено, що усі гендерні відмінності поступаються індивідуальним, у чоловіків та жінок управлінців більше спільних рис ніж відмінних, а існуючі

відмінності можна змінити у ході навчання, при зміні звичайного способу життя та соціальних очікувань.

4. Проведено емпіричне дослідження особливостей гендерної рівності в системі управління. Встановлено, що більшість представників чоловічої статі вважають проблему гендерної рівності в Україні не актуальною, в свою чергу більшість жінок вважають, що проблема є актуальна і потребує негайного вирішення. За ознакою статі на думку чоловіків найчастіше порушується право на гідну оплату праці, в свою чергу жінки вважають, що найчастіше порушується право на кар'єрне зростання. Доведено сталість гендерних стереотипів в українському суспільстві. За результатами соціологічного дослідження встановлено наявність гендерної нерівності у сфері управління за такими індикаторами: зафіксовано негативне ставлення чоловіків до жінок управлінців, залишаються традиційними погляди на керівництво (чоловік має бути керівником, з ним комфортніше працювати), більшість чоловіків нейтрально або негативно ставляться до представництва жінок у сфері державного управління, більша половинна керівників респондентів є представниками чоловічої статі. З'ясовано, що у чоловіків та жінок співпадають погляди на гендерно-рольову організацію управлінської діяльності, про те існує і безліч питань даної сфери у яких їхні думки відрізняються.

5. Розроблено пропозиції щодо подолання гендерної нерівності у сфері управління. Виокремлено основні чинники, що спричиняють гендерну нерівність у сфері управління, до них відносимо взаємозалежність гендерних ролей, гендерних стереотипів, недосконалість гендерного законодавства та гендерну нерівність.

Для вирішення та подолання проблеми гендерної нерівності у сфері управління запропоновано «Модель соціальної роботи досягнення гендерної рівності у часопросторі складних соціосистем». Авторська модель структурована за принципами кількісного та якісного аналізу ситуації, проактивності, участі та холізму. Кожному принципу відповідає певна

складова: діагностико-моніторингова складова діє за принципом кількісного та якісного аналізу ситуації; інформаційно-профілактична складова діє за принципом проактивності; проектно-розвивальна складова відповідає принципу участі; інтеграційно-підтримувальна складова відповідає принципу холізму. В межах кожної із складових запропоновано систему конкретних заходів, які відображені у практиці роботи соціальних працівників.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст.375. Дата оновлення: 31.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). // "Бібліотечка голови профспілкового комітету", № 5 - 6, травень - червень, 2005 р.
3. Конституція Білорусі // Юридична енциклопедія: [у 6 т.] / ред. кол. Ю.С. Шемшуренко (відп. ред.) [та ін.] – К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. – Т. 3 : К – М. – 792 с.
4. Конституція України : офіц. текст. Київ : Право, 2020. 76 с.
5. Кримінальний кодекс України від 17.01.2002 р. № 2953-III. Відомості Верховної Ради України. 2002. № 25-26. Ст.5131. Дата оновлення: 11.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
6. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005. Офіційний вісник України. 2005. № 30. С. 48.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 15 квітня 2008 р. № 274-VI. Урядовий кур'єр. 2008. № 83.
8. Про Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок від 05.03.1999 р. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 17. Ст.129.

9. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 16 грудня 1992 р. № 2811-ХІІ. Голос України. 1993. № 5. Ст.21.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст.561. Дата оновлення: 17.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#n482>
11. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 5. Ст.35. Дата оновлення: 17.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>.
12. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Постанова від 26 вересня 2013 р. № 717. Офіційний вісник України. 2013. № 79. С.10
13. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова від 11 квітня 2018 р. № 273. Офіційний вісник України. 2018. №33. С. 64.
14. Про Концепцію державної сімейної політики від 17.09.1999 р. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 46-47. Ст.404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1063-14#Text>
15. Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III. Відомості Верховної Ради України. 2000. № 22. Ст.171. Дата оновлення: 05.12.2019.
16. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод № 3435-IV (3435-15) від 09.02.2006, ВВР, 2006, № 27, ст.229 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537

17. Сімейний кодекс України від 02.04.2020 р. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
18. Авдулова Т.П. Гендерные аспекты управленческой деятельности / Т.П. Авдулова.— СПб. : Речь, 2012. — 130 с.
19. Аристархова И. Л. «Этика полового различия» в концепции Люси Иригари // Социологический журнал, 1998. Том. 0. № 3-4. С. 191-200.
20. Берн Ш. Гендерная психология. – М.: Прайм-Еврознак, 2004. – 320 с.
21. Бурганова Л. А. Теорія управління: навчальний посібник / Л.А. Бурганова. – М.: Инфра–М, 2009. – 153 с.
22. Воронина О. Женщина и социализм // Феминизм: Восток. Запад. Россия. – М.: Наука, 1993. – 243 с.
23. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 11-13 грудня 2003 р.). – К. : Фоліант, 2003. – 300 с.
24. Гендерна психологія. 2-е вид. / Под ред. Клецина І.С. – СПб.: Пітер, 2009. – 496 с.
25. Говорун Т. В. Гендерна психологія: навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. — К. : Вид. центр «Академія», 2004. — 308 с.
26. Голей Ю. М., Шаманська О. Є., Собко Ю. І. «Гендерні особливості стилю керівництва чоловіків і жінок в організації» URL: <http://ukrbukva.net/print:page,1,59809-Gendernye-osobennosti-stilyarukovodstva-muzhchin-i-zhenshin-v-organizacii.html>.
27. Денисова А.А. Расширение возможностей женщин // Словарь гендерных терминов / А.А. Денисова ; под. ред. А.А. Денисовой. – М. : Информация – XXI век, 2002. – С. 195-196.

28. Добропас І. Проблема біологічного та соціального в людині: гендерний аспект / Ірина Добропас. // Філософсько-світоглядні засади буття людини. – 2008. – С. 55–64.
29. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні // Дані статистичного аналізу ЄДРПОУ. – 2017. – URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf
30. Кімел Майкл С. Гендероване суспільство / переклад з англ. С. Альошкіної. – Київ: Сфера, 2003. – 490 с.
31. Клещина І. Развитие гендерных исследований в психологии на Западе / И. Клещина. // Иной взгляд. – 2002. – №3 – С. 181–192.
32. Коган І. Основания гендерной культурологии // Available from <http://www.kulturolog.h10.ru/articles/gendkult.htm>
33. Кон І. Пол, гендер и сексуальность // Кон І. Лунный свет на заре. 2 изд. – М., 2002.
34. Кон І.С. Ребенок и общество: (Историко-этнографическая перспектива). – М.: Наука, 1988. – 270 с.
35. Коннел Р. Современные подходы // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. – СПб.: Издательство “Дмитрий Буланин”, 2000. – 303 с.
36. Крайг Г., Бокум Д. К78 Психология развития. — 9-е изд. — СПб.: Питер, 2005. — 940 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
37. Круглова О. Гендерний аспект управління: жінки керівники. URL: http://istok.ucoz.ua/publ/gendernij_aspekt_upravlinnja_zhinki_kerivniki_kruglova_olena/1-1-0-16 (дата звернення: 25.11.2018)

38. Лавриненко Н.В. Гендерні стереотипи масової свідомості // Українське суспільство: моніторинг – 2000 р. Інформаційноаналітичні матеріали / за ред. В.М.Ворони, А.О.Ручки. – К.: І-нт соціології НАН України, 2000.
39. Лисенко Ю.В., Ровенська В.В. «Особливості чоловічого та жіночого стилю управління» URL: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/mened/4444-osoblivosticholovichogo-ta-zhinochogo-stilyu-upravlinnya.html>
40. Лорбер Дж. Пол как социальная категория / Дж. Лорбер // THESIS. Женщина, мужчина, семья. – М., 1994. – № 6. – С. 127-136.
41. Майерс Д. Социальная психология. Интенсивный курс. – СПб.: Прайм-Евроник, 2007. – 512 с.
42. Малес Л. В. Біологічні, психологічні та соціокультурні чинники / Малес Л. В.. – Київ: "К.І.С.", 2004. – С.109-134.
43. Мезенцева Н. Гендер і географія в Україні : Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с.
44. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень [Текст] : закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т.М. Мельник. - К. : Логос, 2004. - 320 с.
45. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – К. : Стилос, 2010. – 440 с.
46. Морщакова О. категорія «гендеру»: культурологічний зріз / Соціально-психологічні та правові засади гендерної політики // Психологія і суспільство: Спецвипуск. – 2005. – С. 40-41.
47. Павличко С. Фемінізм / С. Павличко. – К. : Основи, 2002. – 134 с.
48. Палуди М. Психология женщины. – СПб.: Прайм-Евроник, 2003. – 384 с.

49. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Минск: Харвест, 2004. – 368 с.
50. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола / Г. Рубин // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / под ред. Е.Здравомысловой, А. Темконой. - СПб., 2000. – С. 89-139.
51. Таланов В.Л. Справочник практического психолога / В. Таланов, И. Малкина. – СПб:ЭКСМО, 2003. – 928 с.
52. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной. – М. : МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. – 416 с.
53. Ткалич М. Г. психологія гендерної взаємодії організації : дис. докт. псих. наук / Ткалич Маріанна Григорівна – Київ, 2016. – 500 с.
54. Фурман А.В. Психокультура української ментальності: Наук. Вид. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.
55. Фурман, А. В. Основи гендерної рівності: Навчальний посібник. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 168 с.
56. Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований» / отв. ред. О. А. Воронина. – М. : МЦГИ - МВШСЭН, 2000. – 396 с.
57. Чемеринська Д. І. Психологічні особливості професійної підготовки менеджерів: гендерний дискурс : дис. канд. псих. наук : 19.00.05 / Чемеринська Дзвіна Іванівна – київ, 2019. – 229 с.
58. Fausto-Sterling, A. The Five Sexes: Why Male and Female Are Not Enough. The Sciences, (1993, March/April) – pp. 20-24.
59. G.-A Beaudoin, E. Ratushny. The Canadian Charter of Rights and Freedoms. 2nd ed. – Toronto, 1989.

60. Geer J. H., Manguno-Mire G. M. Gender differences in cognitive processes in sexuality // *Annual Review of Sex Research*. — 1997. — No 7. — P. 90-12
61. Jaggar, A. M. *Radical feminism and human nature. Feminist politics and human nature* Totowa, NJ: Rowman and Allanheld: Harvester, (1983). — pp. 83-168.
62. Leibenluft E. Sex is complex // *American Journal of Psychiatry*. — 1996. — No 153 (8). — P. 969—972.
63. Margaret Mead. *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* // William Morrow and Company. — P. 279-322.
64. Stoller R. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. — New York, 1968.
65. Williams J., Best D. *Measuring Sex Stereotypes. A Multinational Study*. — Newbury Park: Sage Publications, 1990.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Особливості становлення гендерної рівності в системі управління у часопросторі складних соціосистем»

Дорогі друзі!

Запрошуємо Вас взяти участь у дослідженні, яке присвячене з'ясуванню особливостей становлення гендерної рівності у системі управління та сучасного стану досліджуваної проблеми. Уважно прочитайте запитання та виберіть варіанти відповідей, які Вам найбільше імпонують.

Анкета анонімна. Усі результати подаватимуться в узагальненому вигляді.

Дякуємо за участь в опитуванні!

АНКЕТА

1. Як Ви вважаєте, чи актуальною для сучасної України є проблема гендерної рівності?

1 – так, проблема є актуальною	2 – швидше так, ніж ні	3 – швидше ні, аніж так	4 – ні, проблема є неактуальною
--------------------------------	------------------------	-------------------------	---------------------------------

2. Як Ви вважаєте, чи існує в Україні дискримінація за ознакою статі?

1 – так, дискримінація існує	2 – швидше так, ніж ні	3 – швидше ні, аніж так	4 – ні, дискримінації не існує
------------------------------	------------------------	-------------------------	--------------------------------

3. Які трудові права найчастіше порушуються за ознакою статі? (оберіть не більше двох відповідей)

1 – право на гідну оплату праці	2 – право на кар'єрне зростання	3 – право на участь в управлінні	4 – право на вільну працю	5 – інші права	6 – права не порушуються
---------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	---------------------------	----------------	--------------------------

4. Як Ви вважаєте, чи рівні можливості для чоловіків та жінок в Україні при побудові кар'єри управлінця?

1 – так, рівні можливості	2 – швидше так, ніж ні	3 – швидше ні, аніж так	4 – ні, можливості не рівні
---------------------------	------------------------	-------------------------	-----------------------------

5. Оберіть твердження із якими ви погоджуєтесь (не більше трьох тверджень)

1 – Для жінки сім'я повинна мати першочергове значення, а робота – другорядне;	5 – Хатню роботу повинна виконувати жінка;
2 – Обов'язком чоловіка є забезпечення сім'ї;	6 – Жінки більш схильні до співпраці, а чоловіки – до змагання;
3 – Існують суто жіночі та суто чоловічі професії;	7 – Останнє слово завжди має бути за чоловіком;
4 – Про успішність чоловіка свідчать його успіхи в кар'єрі;	8 – Жінки апріорі не можуть бути гарними керівниками, політиками;
	9 – Не погоджуюсь із жодним твердженням.

6. Як Ви вважаєте, які риси притаманні ефективним та успішним керівникам? (оберіть не більше трьох якостей)

1 – стриманість;	6 – відвертість;
2 – раціональність;	7 – поміркованість;
3 – гнучкість;	8 – чуттєвість
4 – імпульсивність;	9 – здатність приймати рішення самостійно;
5 – скритність;	10 – звичка перед прийняттям рішення радитися із колективом.

7. Як Ви вважаєте, хто є кращим та ефективнішим керівником?

1 – чоловік;	2 – жінка;	3 – стать не має значення;
--------------	------------	----------------------------

8. Під чийм керівництвом Вам комфортніше працювати?

1 – чоловіка;	2 – жінки;	3 – стать не має значення;
---------------	------------	----------------------------

9. Чи підтримуєте Ви думку, що між чоловіками та жінками існують суттєві відмінності у керівництві персоналом?

1 – повністю підтримую;	2 – частково підтримую;	3 – зовсім не підтримую;
-------------------------	-------------------------	--------------------------

10. Як ви вважаєте, якщо робочих місць недостатньо, то чоловіки повинні мати більше прав на роботу, аніж жінки?

1 – повністю погоджуюсь	2 – швидше погоджуюсь	3 – швидше не погоджуюсь	4 – повністю не погоджуюсь;
-------------------------	-----------------------	--------------------------	-----------------------------

11. Що, на Вашу думку, є перешкодою для жінки при побудові управлінської кар'єри? (оберіть не більше трьох варіантів)

1 – виконання сімейних обов'язків;	5 – відсутність прагнення до управлінської діяльності;
2 – виконання материнських обов'язків;	6 – інше ...
3 – недовіра чоловіка;	7 – нічого не перешкоджає;
4 – відсутність потрібних навичок та якостей;	8 – важко відповісти.

12. Як Ви ставитесь до представництва жінок у сфері державного управління?

1 – позитивно	2 – негативно	3 – нейтрально
---------------	---------------	----------------

13. Ваша стать:	1 – чоловіча	2 – жіноча
-----------------	--------------	------------

14. Ваш вік:	1 – 18-25 р.	2 – 26-35 р.	3 – 36-45 р.	4 – 45-60 р.	5 – 60 і більше.
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------------

15. Ваша сфера діяльності:	1 – державна структура	2 – бізнес	3 – освіта	4 – медицина	5 – творчість
----------------------------	------------------------	------------	------------	--------------	---------------

16. Хто ваш безпосередній керівник:	1 – чоловік	2 – жінка
-------------------------------------	-------------	-----------

Соціальний постер



Тренінгове заняття на тему:

«Розвиток упевненості в собі та лідерських якостей, подолання бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню, самовдосконаленню»

На цьому занятті основна увага приділяється аналізу учасниками своїх слабких, позитивних і негативних особистісних сторін. Кожному з них потрібно дати можливість глибоко і повно усвідомити ці сторони своєї особистості. Навчитись самовиражатися, проявити свої лідерські здібності. Тому мета даного заняття полягає у наступному:

- сприяти згуртуванню групи і поглибленню процесу саморозвитку;
- розвиток навичок самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, які заважають повноцінному самовираженню;
- навчитись виявити сильні сторони своєї особистості і вміння спиратися на них;
- розвиток лідерських якостей для успішного та ефективного керівництва.

Самовираження особистості – це природна потреба людини, яка притаманна абсолютно кожному. В сучасному світі все частіше кожна людина відчуває невпевненість у власних силах, сумнівається у своїх можливостях. Дана проблема заважає молодій людині повністю реалізувати себе, є бар'єром для повноцінного самовираження і відповідно самовдосконалення. Але не дивлячись на те, що сучасне суспільство нерідко заганняє нас у певні рамки і змушує нас до якого-небудь типу поведінки, кожна людина прагне знайти час побути собою. Тому дане тренінгове заняття є груповим і розроблене для молодих людей віком від 16 до 25 років, адже, саме в цей період людина вибирає свій життєвий шлях, хоче знайти себе, прагне повністю реалізувати себе в навчальній, професійній, творчій і міжособистісній сфері.

Дане тренінгове заняття відноситься до соціально психологічного тренінгу, а саме особистого зростання. Тренінг особистісного зростання – це можливість

познайомитися із самим собою – з особливостями свого характеру, мислення, сприйняття. Це дослідницький процес пізнання себе, а також процес набуття нових навичок. За допомогою цього тренінгу учасники зможуть навчитися адекватно розуміти самого себе, пізнавати інших людей і гуманно ставитись до них, долати життєві труднощі. Зможуть правильно формувати свої життєві плани і корегувати свої ціннісні орієнтації, а також завжди зберігати емоційну стабільність у складних життєвих ситуаціях [3].

Міні лекція для учасників тренінгу

Для того, щоб краще зрозуміти над чим ми сьогодні будемо працювати слід розібратися з такими поняттями як самовираження і самовдосконалення. Отже, самовираження людини - це спроби виразити свій внутрішній світ в якихось зовнішніх проявах. Коли через дії, слова, вчинки відбувається зовнішня актуалізація невидимого внутрішнього змісту (власних індивідуальних переконань, почуттів, установок тощо.

Розглянемо основні види самовираження [1]:

1. Самовираження особистості в професії. Як кажуть, найкраща робота – це високооплачуване хобі. Якщо вам вдається виразити себе на роботі, вважайте себе одним з найщасливіших людей, адже для більшості робота – це тільки лише спосіб отримати гроші.
2. Самовираження у творчості є дуже ефективно, в психології метод творчого самовираження використовується для того, щоб допомогти людині виплеснути емоції або вирішити деякі внутрішні проблеми. Ви помічали, що позитивних віршів і картин не так вже багато? Це тому, що поети і художники прагнуть виплеснути на папір і полотно, перш за все, саме негативні емоції, яскраву експресію або біль.
3. Самовираження через зовнішність. Більшість психологів зійшлися на думці про те, що зовнішнє самовираження робить людину щасливішою.

Для багатьох людей зміни у зовнішньому вигляді допомагають підняти самооцінку і впевненіше почувати себе.

4. Самовираження за допомогою смаків. Вчені визначили, що люди, які слухають одну і ту ж музику, нерідко мають і спільні риси темпераменту, характеру, погляди на життя. Вибираючи улюблені фільми або музику, і спілкуючись з однодумцями на ці цікаві для вас тематики, ви теж займаєтеся самовираженням.

Самовираження – це простий спосіб бути щасливішими і знайти згоду зі своїм внутрішнім світом.

Наступним кроком після самовираження є самовдосконалення. Самовдосконалення (робота над собою) - усвідомлений розвиток у себе гідних (потрібних для життя і етичних) навичок і якостей, а на їх основі - освоєння нових ролей [1].

У самовдосконаленні людина орієнтується не на внутрішні відчуття (гармонійно мені чи ні), а на вимоги життя: я справляюся з викликами життя? Я гідний? Той, хто цікавиться самовдосконаленням, бачить вершини розвитку і хоче їх досягнути. Самовдосконалення - це робота з вертикаллю людського життя.

Вдосконалювати себе можна в різних напрямках, наприклад моральному, розумовому, фізичному, естетичному та професійному. Окремо можна виділити особистісне самовдосконалення, куди зазвичай включається виховання себе, розвиток потрібних особистісних навичок, іноді - розвиток волі, мислення та інших психічних функцій.

Вправа 1 «Очікування»

Мета: визначити очікування учасників від роботи під час заняття.

Хід вправи. Учасники по черзі проговорюють з яким настроєм прийшли і свої очікування від заняття.

Вправа 2 « Ви мене впізнаєте?»

Мета: виокремлення звичок, ознак, за якими можна впізнати учасника групи.

Інструкція. Іноді обставини складаються так, що призначається зустріч з абсолютно незнайомою людиною. Ви домовились по телефоном про день, час, місце зустрічі і про «пароль» за яким ви впізнаєте один одного. Це може бути червоний шарф або іншій елемент, адже так і зазвичай і роблять люди.

Давайте відійдемо від цього стереотипу. Опишіть себе так, щоб людина, яку ви зустрічаєте, відразу вас упізнала. Знайдіть такі ознаки! Це може бути звичка поправляти окуляри, чухати правою рукою потилицю, незвична хода, або щось інше.

Потім члени групи сідають колом і читають написане [2].

Обговорення. Учасники діляться враженнями, думками що до виконання вправи.

Вправа 3 « Зміна»

Мета: розвиток самосвідомості та самореалізації за допомогою метафоричного способу.

Інструкція. Учасники сидять колом. Ведучий пропонує дати письмові відповіді на питання: «якби я була їжею, то якою..?», « якби я була музикою, то якою?», « якби я була явищем природи, то яким?», « якби я була книгою, то якою?», « якби я була рослиною, то якою?», « якби я була твариною, то якою?», « якби я була квіткою, то якою?», « якби я була новорічним подарунком, то яким?», « якби я була запахом, то яким?», « якби я була мультиплікаційним героєм, то яким?».

Обговорення. Що ви відчували, коли асоціювали себе з різними предметами? Які предмети вам найбільше подобаються? Чим можна це пояснити? Чи щось змінилося у сприйнятті вашого власного «Я»?

Вправа 4. «Коло і я»

Мета: дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості, навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно існуючим умовам

Інструкція. Для цієї вправи потрібно сміливець-доброволець, готовий перший вступити в гру. Учасники утворюють тісне коло, який буде всіляко перешкоджати попаданню в нього нашого героя. Йому дається всього три хвилини, щоб силою переконання (умовляннями, погрозами, обіцянками), спритністю (пірнути, прослизнути, прорватися тощо), хитрістю (обіцянки, компліменти), щирістю переконати коло і окремих його представників впустити його в центр. Наш герой відходить від кола на два-три метри. Всі учасники стоять до нього спинами, утворивши коло, взявшись за руки ...

Обговорення. В кінці вправи обов'язково обговорюємо стратегію поведінки гравців. Як вони поводитися тут, а як - у звичайних життєвих умовах? Чи є різниця між змодельованою і реальною поведінкою? Якщо так / ні, то чому?

Вправа 5 «Інтерв'ю»

Мета: усвідомлення того, чи вдається нам чути інших людей, розкриття себе один одному, виявлення довіри.

Інструкція. Бути відкритим і щирим перед собою, а тим більше перед іншими – досить важке завдання. Але ми вже добре знаємо один одного і готові відповідати на будь-які питання щиро і відверто.

Кожен з вас приготує по одному питанню кожному членові групи. І кожен буде давати інтерв'ю.

Основне правило цього інтерв'ю – давати відповіді якомога повніше і відвертіше. Цим ви спробуєте розібратись, ще краще в собі, адже питання повинні стосуватися вашого характеру, ваших звичок, інтересів, поглядів на ті чи інші складні життєві проблеми.

Одним словом, ви дуже цікава людина і членів групи до вас безліч запитань.

Хто готовий дати першим інтерв'ю?

Учасник, який буде першим відповідати на запитання, сідає так, щоб бачити в обличчя всіх членів групи. Інші по колу починають задавати запитання. Учасник має право не відповідати на питання, якщо вважає його недоречним, або таким яке не стосується його.

Обговорення. Що дало вам інтерв'ю? На яке запитання було важко відповісти? Яке питання ви б поставили собі [2]?

Вправа 6 « Чищення цибулини»

Мета: зрозуміти ким ви насправді є, уявити своє внутрішнє «Я».

Інструкція. Заплющіть очі і розслабтесь. Уявіть себе великою цибулиною, що складається з безлічі шарів. Зовні знаходиться тонка коричнева лушпина. Це ваше зовнішнє «Я». Це шар ваших зовнішніх масок і поведінки в суспільстві. Знявши цей шар, спостерігайте появу нового образу, що втілює інше «Я». просто спостерігайте за цим образом і сконцентруйте на ньому. Запам'ятайте його.

Обговорення. Який образ ви побачили? Чи уявили ви своє внутрішнє «Я»?

Вправа 7 «Про себе»

Мета: визначити власні ресурси і концентрувати на них увагу, розвинути позитивну Я-концепцію.

Інструкція. Пропонується чесно і відверто закінчити речення:

- Я пишаюся собою, коли я... ;
- Я симпатична людина, тому що...;
- У мене є такі дві чудові якості...;
- Одна з найкращих речей, які я зробив(а) у своєму житті...;
- Я на цьому світі єдиний(а), тому що...;
- В моєму житті був найкращий вчинок, коли я...;

Обговорення. Чи важко було відповідати на запитання? Чому? Чи були у вас труднощі у написанні про себе чогось доброго?

Вправа 8 «Автопортрет»

Мета: розвиток навичок самоаналізу, самопізнання, стимулювання позитивного ставлення до себе і до оточуючих.

Інструкція. Кожний учасник за 5-7 хв повинен написати детальну психологічну самохарактеристику, що містить не менше 7 ознак. але в характеристиці не повинно бути зовнішніх прикмет, за якими можна одразу впізнати людину. Це повинен бути психологічний опис вашого характеру, ваших схильностей, поглядів на світ, на взаємини людей тощо.

Після написання характеристик учасники здають їх ведучому, який їх переміщує і по черзі починає читати автопортрети. Інші члени групи за текстом повинні упізнати автора.

Члени групи мають право вносити корективи в автопортрет інших учасників. Наприклад, додати декілька деталей до особливостей характеру, які помітили в учаснику.

Обговорення. Учасники діляться своїми відчуттями від виконання вправи, обговорюють труднощі які виникли під час вгадування автора автопортрета.

Вправа 9. «Презентація лідерських якостей»

Мета: Проаналізувати свої лідерські якості та вміння, сформувати навик вживання лідерських дієслів та освоїти техніку само презентації.

Інструкція. Крок 1: Поділ на команди. Кожен із учасників отримує завдання, у якому запропоновано 50 лідерських дієслів. Учасникам слід написати фразу чи речення навпроти кожного із перелічених слів, демонструючи те, що вони «організували», «досліджували» у житті. Даний досвід не повинен бути орієнтованим виключно лише на професійній діяльності.

Крок 2. Виділити 5 найважливіших для Вас, як лідера та заповнити таблицю, навести факти, результати (наприклад, я організував обіди для колег, це зекономило час обідньої перерви, так колеги мають вільний час для невеликого відпочинку під час перерви)

Крок 3. Виберіть 5 дієслів, які є необхідними для вашої команди. Оцініть за 5-бальною шкалою за важливістю.

Крок 4. обговорення. Завершення: обговорення вправи. Дайте відповідь на питання: Які свої лідерські якості ви могли би назвати в результаті проробленої роботи у ході виконання вправи? Чи був хтось здивований числом своїх досягнень та лідерських умінь, якими він володіє? Які саме уміння та навички раніше не усвідомлювались Вами? Які навички учасників групи справили на Вас найбільше враження? Як Ви можете використати щойно отримані знання? Який вплив на Ваше кар'єрне просування, на Вашу думку, зроблять «сильні» слова зі списку, коли Ви пишете чи говорите про себе та своїх досягненнях? Які саме лідерські слова Вам найбільш близькі (назвіть 5-ть)? Чим Вам може допомогти той процес презентації лідерських навиків, яким Ви були зайняті?

Вправа 10 «Тематичний життєвий багаж»

Мета: розвиток рефлексії, визначення пріоритетних напрямів роботи, того що можна вдосконалити.

Інструкція. Кожен протягом 5 хв повинен подумати і записати:

- 5 важливих подій мого життя;
- 5 важливих моїх ролей;
- 5 найдорожчий людей;
- 5 вантажів, які хочу скинути;
- 5 моїх актуальних почуттів;
- 3 мої сокровенні мрії.

За бажанням учасники можуть зачитати те, що написали.

Обговорення. Чи важко було здійснити інвентаризацію актуального життєвого багажу? Які у вас виникли думки і почуття після виконання вправи? Які ваші пріоритетні напрямки самовдосконалення?

Вправа 11 «Події в моєму житті»

Мета: визначити найбільш приємні і неприємні події в житті учасників тренінгу, з'ясувати як вони вплинули на подальше їх життя.

Інструкція. 1. Напишіть 3 найбільш неприємні події які трапилися з вами у вашому житті. Завдяки кому чи чому ця подія сталась?

2. Напишіть 5 найприємніших подій. Які сталися у вашому житті.

Обговорення. Як ви позбулися неприємностей? Чи залишилися досі неприємності? Яку роль відіграли у вашому житті приємні події? Чи доцільно колекціонувати приємні події?

Вправа 12 « Без маски»

Мета: зняття внутрішнього страху бути відвертим.

Інструкція. Перед вами в центрі кола листочки. Ви по черзі витягуєте один і відразу без підготовки, продовжуєте фразу початок якої написаний на листочку.

Ваше висловлювання має бути щирим і відвертим. Учасники групи уважно слухають вас, і якщо вони відчують, що ви не щирі вам доведеться ще раз витягувати листочок з новим написом і відповідати.

1. Особливо мені подобається, коли люди які оточують мене....
2. Мені дуже важко забути...
3. Чого мені іноді по справжньому хочеться, так це...
4. Мені буває соромно, коли я...
5. Особливо мене дратує...
6. Мені приємно, коли мене...
7. Знаю, що це дуже важко, але я..
8. Іноді люди не розуміють мене, тому що я...
9. Вірю, що я ще..
10. Мої друзяці рідко..
11. Мої батьки часто..
12. Коли я був (а) маленьким (ою) я часто..
13. Думаю, що найбільш важливо для мене..
14. Мені буває страшно коли..
15. Я буваю годим коли..
16. Я отримую насолоду від..
17. У своєму житті я зробив помилку, яка ..
18. Буває, що я відчуваю себе самотнім, коли..
19. Я говорю правду коли..
20. Я можу обманути ту людина яка...
21. Мені дуже хочеться забути, що...

22. Одного разу мене злякало, те що..
23. Мій найгірший недолік це..
24. У компанії особистостей протилежної статті почуваю себе...
25. Я проявляю боягузтво коли..
26. Мені дуже не подобається, коли..
27. У незнайомій компанії я відчуваю...
28. Я часто зла через....
29. Мені дуже не вистачає...
30. Мені дуже не подобається, коли мене...

Обговорення. Яку ви отримали для себе корисну інформацію? Яка фраза вас найбільше здивувала? Які речення було важко завершити? З чим це пов'язано [2]?

Вправа 13 «Очікування»

Мета: визначити чи збулись очікування учасників від даного заняття.

Хід вправи

Учасники по черзі проговорюють з яким настроєм йдуть і чи збулись їхні очікування від заняття.

Список використаної літератури:

1. Задирко С. В. САМОВИРАЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ФОРМА ПОТРЕБИ В САМОРОЗВИТКУ [Електронний ресурс] / С. В. Задирко - Режим доступу до ресурсу: http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/2_2010/zadirko.pdf.
2. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.
3. Шевцова И. В. Тренинг личностного роста. Психологический тренинг / И. В. Шевцова. – СПб : Речь, 2003. -144 с.