

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(29)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2011

Редакційна колегія

Подоляка А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Сіньов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 27 квітня 2011 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (29). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 222 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011

Пруднікова Л. О.

Стратегічні напрями подолання
проблем нерівномірності
соціально-економічного розвитку Донбасу 127

Ручка Н. В.

Інструменти комплексної
продуктової політики як засіб
раціоналізації виробництва і споживання 134

Устименко Г. В.

Місце центрального банку
в системі органів державної влади 140

Шеховцов В. В.

Деякі сучасні тенденції
визначення фінансового механізму
інвестиційної діяльності комерційних банків 145

Тимошин В. В.

Поняття форми державного
контролю господарської діяльності
у сучасній державно-правовій теорії 149

Ягода Яковська

Підходи до державного регулювання партнерських
відносин у сфері туризму Республіки Македонія 154

ЮРИДИЧНІ НАУКИ 159**Зарудний Є. О.**

Предмет та обов'язок доказування:
співвідношення понять 159

Мигалевич В. В.

Значення покарання у підвищенні
ефективності боротьби з корупцією 163

Модлицький О. І.

Розвиток цивільно-процесуальних відносин:
теоретико-методологічні аспекти аналізу 168

Морару А. А.

Правові основи державного управління
в аспекті становлення України як демократичної,
правової та соціальної держави 173

Солонина В. Ф.

Цивільно-правові проблеми
забезпечення права на захист в аспекті
вибору способу захисту порушених прав 178

Шашкова-Журавель І. О., Журавель М. І.

Порівняльно-правові аспекти
правового регулювання профспілкового руху
в державах Західної Європи і США 183

М. М. Зелененький

Держава як один із суб'єктів
соціального партнерства 187

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 192**Євтушевська О. І., Слободян С. І.**

Питання здійснення досліджень
політичного лідерства в Україні
з урахуванням гендерних особливостей 192

Гончаренко Є. Ю.

Аналіз можливостей проведення тестового
контролю у студентів-лінгвістів при вивченні
німецької мови як другої іноземної 199

Маяцька О. Ю.

Поведінка студентської групи
як предмет соціально-психологічного аналізу 204

Парафіан Кароль

Соціально-психологічні аспекти
дослідження феномена політичного лідерства:
теорія і методологія 209

Парафіан Кароль

Громадська активність
у структурі соціальної активності:
соціально-психологічний вимір 214

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 220

УДК 316.46::303.42:32:001.891.3

О. І. ЄВТУШЕВСЬКА

С. І. СЛОБОДЯН

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 2(29), с.192–198

Досліджується гендерний аспект політичного лідерства. Розглянуто: поняття “гендерні дослідження”, основні напрями, за якими здійснюється пошук причин гендерної диспропорції лідерства, концепції, що пояснюють відмінності в лідерських якостях чоловіків та жінок.

Гендерна тематика останнім часом є доволі поширеною та популярною. Без гендерного підходу, тобто без з'ясування ролі жінки й чоловіка в сучасному житті, їх специфічних внесків у розвиток суспільства, неможливо нині уявити будь-яке серйозне психологічне, політологічне чи інше наукове дослідження.

Статус офіційної навчальної і наукової дисципліни гендерні дослідження вперше отримали у США (кінець 70-х–80 років ХХ ст.).

Гендерні дослідження – наукові міждисциплінарні дослідження – культурологічні, соціологічні, філософські, історичні, політичні, психологічні, мистецтвознавчі та ін., метою яких є всебічне теоретичне вивчення соціальних взаємовідносин чоловіків і жінок на основі гендерного підходу, їхньої історичної трансформації і перспектив розвитку, а також – практичне конструювання всебічних взаємовідносин [1]. Предметом гендерних досліджень є дослідження жіночих і чоловічих особливостей мислення, поведінки, мови, психології, економічної поведінки, політичної участі та участі в культурній традиції тощо [5].

Гендерні дослідження, не ігноруючи кількісних методів, віддають перевагу якісним: глибинному інтерв'ю, методу усних історій, біографічному методу, культурологічному аналізу, психологічним та етнографічним технікам, які передають драматизм суб'єктивного досвіду людей. Часто застосовують вони специфічні методики: принцип “партнерства”, співучасті, діалогу, які надають дослідженню емоційного забарвлення. При цьому ставлення дослідника до об'єкта дослідження має особливий соціальний вияв: гнів, радість, симпатія, що виникають у процесі взаємодії та можуть впливати на результат дослідження. Це зумовлює підвищену увагу до етики гендерних досліджень.

Поштовхом для проведення гендерних досліджень лідерства як явища, зокрема гендерних досліджень політичного лідерства, стала поява великої кількості жінок на менеджерських посадах у різноманітних структурах, збільшення їхньої частки в органах державного управління за короткий час (наприклад, з 16 % в органах державного управління США у 70-х роках до 40 % у 90-х роках минулого століття). Усе більше стала поши-

рюватися думка, що жінки теж можуть виконувати роль лідера.

У зв'язку з цим виникає необхідність порівняльного аналізу лідерів обох статей. Найчастіше виокремлюють шість видів зв'язку лідерства і статі: 1) частота появи чоловіків і жінок у ролі лідерів; 2) лідерський стиль поведінки; 3) ефективність виконання лідерської ролі; 4) лідерство і статеві структура групи; 5) прагнення до лідерства; 6) гендерна ідентичність лідерів.

У ході дослідження лідерських якостей чоловіків та жінок було виявлено такі типи жінок-лідерів: 1) лідери-жінки не відрізняються від лідерів-чоловіків ні за лідерським стилем, ні за ефективністю своєї діяльності, ні за вербальною поведінкою; 2) відмінності лідерів різної статі є віддзеркаленням загальних гендерних розходжень, тобто лідери мають більше схожості зі звичайними учасниками своєї статі, ніж з лідерами протилежної статі; 3) лідери-жінки відрізняються від чоловіків і мотивацією досягнення, а прагненням до лідерства вони не тільки не поступаються чоловікам, а навіть перевершують їх [4].

За способом отримання даних дослідження можна розділити на три групи: отримані в лабораторних умовах (у так званих групах без лідера або зі стихійним лідером); у польових умовах, в організаціях (із призначеним лідером) або в реальних родинних чи парах закоханих; виділені шляхом математичного аналізу при узгодженні даних двох перших груп.

Пошук причин гендерної диспропорції лідерства здійснюється за п'ятьма напрямками. До першого належать традиційні для психології теоретичні підходи: когнітивізм, біхевіоризм, фрейдизм. Другий напрям пов'язаний з біологічними чинниками, третій – зі статевими. До четвертого належать власне гендерні теорії лідерства. До п'ятого – роботи, що не мають чіткої пропорції щодо статевої ознаки.

Усі теорії зазначених напрямків можна розділити на три види. Перші вважають головним гендерний фактор, другі визнають перевагу лідерській позиції, а треті розглядають обидва фактори як рівноцінні.

Домінування гендерних чинників над лідерською позицією визнавали багато дослідників лідерства:

- концепція гендерного потоку (Б. Гутек), відповідно до якої сприйняття лідера залежить від його статі;
- теорія гендерного добору лідерів (Дж. Боумен, С. Суттон): необхідність для жінки

демонструвати більшу компетентність, ніж чоловіки, щоб обійняти керівну посаду;

- концепція токенизму ("токен" – означає символ) (Р. Кентер);
- теорія андрогінії (Дж. Спенс, С. Бем) робить спробу пояснити відсутність різниці між лідерами різної статі;
- прихильники фрейдизму (Я. Джорстад) традиційно пояснювали жіноче лідерство як прояв неповноцінності жінок, які заздрають чоловікам.

Домінування лідерської позиції над гендерним фактором визнають такі теорії:

- статусна теорія (Дж. Бергер) стверджує, що чоловік – має високий статус і відіграє провідну роль у суспільстві, жінка – займає порівняно з чоловіком низький статус і це закономірно;
- біхевіористська динамічна модель (Г. Граен, Б. Басс, Дж. Хант) тісно пов'язана з уявленням про високотрансформаційного лідера, який формує унікальні взаємовідносини з кожним підлеглим;
- ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз) на перше місце ставить становище людини, а не її стать.

Рівноцінність гендерного фактора і лідерської позиції передбачають різні концепції та теорії.

Однією з них є концепція *гендерного потоку* (*gender-role spill-over*) американського соціолога Барбари Гутек. За цією теорією фактор статі вважається домінуючим над іншими факторами, включаючи й лідерство. Відповідно до цієї концепції сприйняття лідера залежить насамперед від його статі. Її підтверджують багато досліджень, результати яких встановлюють, що жінки сприймаються як менш компетентні лідери, оскільки більша частина опитаних дотримується стереотипних традиційних поглядів на лідерство – повноцінним лідером може бути тільки чоловік.

Теорія *гендерного відбору* лідерів (Дж. Боумен, С. Суттон) впливає із припущення, що люди в побуті та на роботі висувають різні вимоги до лідерів різної статі. Відносно жінок ці вимоги вищі: щоб отримати ту ж саму керівну посаду, що й чоловік, жінка повинна продемонструвати набагато вищу порівняно з ним компетентність. Упередження, які існують у суспільстві, не дозволяють частині жінок зайняти лідерську позицію, що породжує гендерну диспропорцію серед лідерів у різноманітних структурах, зокрема у політиці.

Концепція *токенизму* (Р. Кентер) стверджує, що на групову динаміку впливає пропорція пред-

ставників різних культурних категорій у групі (за гендерною і расовою належністю). В асиметричній групі її члени, які становлять більшість за якоюсь із зазначених ознак, були названі домінантами, а ті, які кількісно лише символічно були представлені у групі, одержали назву “токени” (символи), наприклад, двоє-троє чорношкірих у школі для білих. *Токени* через свою нечисленність є помітнішими, більш стереотипно сприймаються, їхні характеристики перебільшуються порівняно з домінантами.

Жінки в чоловічій групі й жінки-лідери в чоловічому діловому світі виступають на зразок токенів, граючи одну із чотирьох неформальних ролей (виявлених емпірично): 1) “матері” – від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності; 2) “спокусниці” – токен виступає лише сексуальним об’єктом чоловіка з високим посадовим статусом; 3) “іграшки, талісмана” – мила, але не ділова жінка, що приносить удачу; 4) “залізної леді” – цим токенам приписують не жіночу твердість і вони ізольовані від групи [2]. Усі ці ролі заважають жінкам зайняти становище рівних домінантів у групі, знижують їхні можливості кар’єрного росту.

Своє несприятливе становище *токени* можуть компенсувати, використовуючи так званий вражаючий менеджмент – спосіб вплинути на інших людей, сформувати в них враження про себе за допомогою слів, дій і поглядів. Одним із проявів такого менеджменту є інграціяція, тобто здатність людини бути привабливою для інших людей, домагатися їхньої симпатії й любові. Людину, яка викликає таке ставлення до себе у навколишніх, називають інграціатором, а об’єкт інграціяції – мішенню. Інграціаторами можуть виступати і лідер, і послідовник.

Вважається, що інграціяція може допомогти жінкам-лідерам зрівняти свої шанси із чоловіками, зокрема у встановленні добрих взаємин з підлеглими. Тим більше роль інграціатора відповідно до існуючих гендерних стереотипів більше пасує жінці, ніж чоловікові.

Для пояснення відсутності розходжень між лідерами різної статі застосовується ідея *андрогінії*. Найвідомішими є теорії, розроблені двома американськими жінками-соціологами: Джудіт Спенс (розглядала андрогінність як сполучення показників високої маскулінності та високої фемінності) і Сандрою Бем (уявляла андрогінність як баланс між цими двома категоріями).

Прихильники *фрейдизму* (Я. Джорстад) традиційно негативно ставляться до жіночого лі-

дерства, пов’язуючи його з маскулінною гендерною роллю. Лідери-жінки вважаються власниками нездорової гендерної ідентичності, їхнє прагнення до лідерства, що має назву “фалічне”, розглядається як прояв неповноцінності жінок, які заздять чоловікам. Останнім часом мало хто дотримується цієї теорії, але все ж таки вона існує.

Статусна теорія, або *теорія рангових очікувань* (Дж. Бергер), має багато прихильників. Поведінка людини в ділових ситуаціях у малих групах пояснюється її статусом у більших групах і суспільстві в цілому. Тут спрацьовують гендерні стереотипи: чоловік сприймається як носій високого статусу, жінка – низького. Щоб стати лідером у групі, жінці доводиться долати більше перешкод порівняно з чоловіком, навіть якщо вона володіє більшими знаннями й здібностями. Щоб зробити такий висновок, американські вчені (Е. Меккобі, К. Жаклін) вивчали дитячі групи, які склалися із представників різних рас, на прикладі чорношкірих дітей. Високостатусного індивіда оцінюють як більш компетентного і такого, що має більш бажані атрибути порівняно з низькостатусним, тому першому створюють більш сприятливі умови для того, щоб добре виконувати роботу й впливати на інших людей. У результаті він насправді стає більш впливовим. Жінки ж за своїм низьким статусом змушені шукати за допомогою експресивної поведінки підтримки у високостатусних індивідів-чоловіків.

Однією з найпоширеніших теорій лідерства залишається *біхевіористська* динамічна модель обміну “лідер-дослідник” (*leader-member exchange* – LMX) Г. Граена, де лідер формує унікальні взаємини з кожним підлеглим (як систему обмінів). Ці відносини можуть бути хорошими (із взаємною підтримкою, високою продуктивністю роботи), середніми або поганими (із простим виконанням службових обов’язків) і називаються високим, середнім і низьким відповідно.

Вважається, що жінкам-лідерам важче формувати відносини з чоловіками, ніж їхнім колегам протилежної статі, оскільки симпатія виникає швидше між індивідами, які мають подібність між собою. Однак у дослідженнях такі жінки виявилися здатними встановлювати стосунки з чоловіками-підлеглими.

Зазначена концепція тісно пов’язана з уявленням про високотрансформаційного лідера (Б. Басс, Дж. Хант), який має здатність перетворювати, тобто трансформувати своїх підлеглих і мотивувати їх на наддосягнення. Було встановле-

но, що чоловіки і жінки мали рівну здатність бути високотрансформаційними лідерами.

Ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант) на перше місце ставить позицію людини в офіційній структурі, посаду, яку вона обіймає, а не стать. Чоловіки й жінки, які виконують однакові лідерські ролі, які обіймають рівноцінні управлінські посади, не відрізняються один від одного ні за поведінкою, ні за лідерською ефективністю. Однак ситуативні зміни можуть сприяти тому, що гендер стає знаковим фактором і жінки-лідери (з їхнім меншим впливом і ресурсами) у цьому плані програють чоловікам.

Концепція *інформаційної обробки* Д. Гамільтона і пов'язана з нею *теорія схем* С. Тейлора й Дж. Крокера розробляються в рамках когнітивного підходу. Людина прагне впорядкувати свої знання про навколишній світ і застосовує для цього схеми. При опрацюванні соціальної інформації використовуються три типи схем: а) особистісні; б) ситуаційні; в) рольові. Останні можуть бути пов'язані зі статтю (гендерна роль) або з посадою, позицією в групі (лідерська роль). Так народжуються стереотипи у сприйнятті оточуючих про те, як повинні поводитися чоловіки й жінки (гендерний стереотип), і про те, яким повинен бути лідер (лідерський стереотип).

Безліч досліджень присвячені вивченню впливу стереотипів на сприйняття різних аспектів поведінки чоловіків і жінок у ролі лідерів. При цьому з'ясовується, що лідери не відповідають ні гендерному, ні лідерському стереотипу.

Щоб усунути неузгодженість між прогнозованою за стереотипом і реальною поведінкою іншої людини, індивід застосовує такі прийоми: казуальна атрибуція (досягнення успіху жінками пояснюється тим, що їй щастить, а не здібностями); б) ігнорування неузгодженості; в) рольове вирівнювання (поведінка індивіда "підганяється" до рольового стереотипу); г) навішування девіантного ярлика (жінку, яка робить кар'єру, називають "синьою панцохою"; д) витісненню із групи (жінкам-управлінцям надають менше інформації, встановлюють занадто короткі строки для виконання того чи іншого завдання).

Соціально-рольову теорію гендерних розходжень лідерів розробила американська дослідниця Еліс Іглі (1987). На її думку, щоб бути прийнятим суспільством чоловіки- та жінки-лідери повинні поводитися відповідно до їхньої гендерної ролі й у своїй поведінці та мотивації відповідати гендерному стереотипу. З іншого боку, роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. І оскільки,

відповідно до стереотипів, ця роль є маскуліною, жінки-лідери будуть перебувати у конфліктній ситуації між гендерною і лідерською роллю. Негативні упередження проти жінок-лідерів можуть викликати в них зниження самооцінки, невпевненість у собі і, відповідно, погіршення продуктивності праці. І хоча компетентні жінки здатні перебороти ці складнощі, чоловіки одержують перевагу при порівнянні їх з жінками в ролі лідера, тому що подібних бар'єрів для них не існує. Е. Іглі вважає, що пом'якшення рольового конфлікту у жінок-лідерів призведе до росту їхніх досягнень. Цьому пом'якшенню можуть сприяти реальні успіхи жінок, демонстрація ними відносно "фемінного" стилю лідерства [3].

У вивченні гендерних розбіжностей лідерства нині найперспективнішими є соціально-рольова та статусна теорії.

Традиційно лідерство як соціально-психологічний феномен вивчалось без урахування статі. На керівних державних посадах, а також у масових громадсько-політичних організаціях, партіях, в основному перебувають чоловіки, які й формують політику держави в її власне "чоловічому вбранні" [6].

Проте логічно припустити, що жінка-політик зможе компетентніше оцінити проблеми жінок, що вона буде розумніше, чутливіше, адекватніше представляти жіночу частину населення. Так само політику чоловічої статі простіше і зрозуміліше репрезентувати інтересами чоловіків як природно близької йому біо-психо-соціальної групи. Як зауважує В. О. Татенко, "... жіноче лідерство вибудовується не за одним, а принаймні одночасно за двома векторами: загальнолюдському і власне жіночому. Щоб стати лідером, жінка повинна довести чоловікам і жінкам, що вона краща за них у виконанні соціальних ролей і функцій загального значення, і довести, що вона ближча за інших жінок до ідеалу "жіночого". Ідентичний механізм лежить в основі формування і розвитку "чоловічого" лідерства" [10].

Тобто можна сказати, що гендерне дослідження проблеми політичного лідерства повинно орієнтуватися на два принципи: ідентичності та додатковості. Так, політик-чоловік має бути здатний у кожній проблемі, яку він розв'язує, розрізнити, крім усього іншого, свій – чоловічий і власне жіночий інтерес, а також віднайти відповідні форми його задоволення. Те саме стосується й жінки-політика.

Результати досліджень, проведені в різноманітних сферах діяльності, свідчать про наявність

типологічних особливостей жіночого і чоловічого лідерства. З впевненістю ці результати можна перекласти на сферу політики і стверджувати, що й у галузі політичного лідерства такі відмінності існують.

Так, відзначається різниця між стилями роботи жінки-політика та чоловіка-політика. Помітною є тенденція запровадження свого “жіночого стилю”. Це означає, що починає змінюватися сам стиль ділових стосунків, вони стають гнучкішими, багато правильних рішень приймаються виважено, з урахуванням інтуїції, властивої, як правило, жінкам.

Питання про стиль роботи є доволі суперечливим і багато в чому залежить від суб’єктивної точки зору – хто не бачить жіночого стилю в політиці, той його не помітить. У більшості випадків відзначаються позитивні якості жінки-політика. Наголошується, що жінки більш терпимі у спілкуванні з іншими, прагнуть досягти гармонії і тому надають перевагу компромісу, а не конфронтації, колегіальному, а не ієрархічному способу прийняття рішень. У жінок більш прагматичний підхід, порівняно з чоловіками (“її змушує життя бути більш практичною, доводити справу до кінця”).

Окреслені переваги значною мірою породжені уявленням про “сімейну жінку” і переносяться на імідж жінки-політика. Якщо критикується “жіночий стиль” у політиці, то знову ж таки згадуються негативні риси, які жінка виявляє у побуті, а не професійній діяльності: жінки надто емоційні, суб’єктивні, вони надто практичні, заважає їхня “дріб’язковість” та схильність бачити “суспільство як сім’ю” [8].

Існують відмінності в проблемах, які політики-жінки та їхні колеги-чоловіки визначають актуальними. Жінки переймаються соціальними проблемами та активно підштовхують уряд до їх вирішення. Крім того, вони менш упевнені в завтрашньому дні та більш обачні, ніж чоловіки, і тому приділяють увагу таким питанням, як охорона здоров’я, охорона дитинства, виплата пенсії та ін. Жінки бачать сенс політики у допомозі конкретним людям.

Ще одна особливість жінок-політиків полягає в тому, що вони прагнуть робити моральну політику. Під моральною політикою розуміється відповідність засобів і методів тим високим цілям, які декларуються в програмних документах; діяльність не заради кар’єри, власного просування службовими сходинками, а заради мети. А мета полягає не в завоюванні влади, а у виробленні механізмів народовладдя, протистоян-

ні злу в усіх його проявах; захист несправедливо скривджених та ін.

Існує думка, що жінки визначають і використовують владу інакше, ніж чоловіки. Саме таку владу в руках жінок багато дослідників бачать як більш кооперативну та менш конфронтаційну, ніж у руках чоловіків. Таку думку поділяє більшість жінок-політиків, що дає змогу сподіватися на існування іншого (відмінного від чоловічого), але менш продуктивного підходу до розв’язання політичних проблем.

Доволі цікавою видається теорія про співвідношення мови й влади. Вона розроблена вченими феміністичного спрямування, які розглядають мову як засіб, яким кодується владна гендерна асиметрія. Багато еквівалентних слів, що стосуються і чоловіків і жінок, мають різне представництво у мові. Наприклад, термін “політик” у масовій свідомості малює образ чоловіка. Якщо потрібно акцентувати, що політиком є жінка, для цього необхідно використовувати громіздку уточнюючу конструкцію – жінка-політик чи політик-жінка.

Відмінності, що існують між чоловіками й жінками, відзначені у дослідженні гендерних аспектів мовлення парламенту Німеччини. Жінки-політики надають перевагу гармонійній комунікації, мета якої – акцентувати спільність позицій, поглядів, виявляти солідарність та надавати підтримку. Конфліктні емоції у них виявляються переважно для самозахисту та підтримки товариша по партії, а не для ствердження власного іміджу. Чоловіки більш схильні до конфліктної комунікації, вони значно частіше, ніж жінки, намагаються перевести конфлікт з ділового на міжособистісний рівень. Жінки в конфліктній комунікації надають перевагу диспуту, у ході якого триває пошук істини, або переговорам, у яких намічається план дії. Тобто вони практикують більш діловий, продуктивний підхід, який сприяє розв’язанню спорів. Їхня “мовна” поведінка пряма і відкрита, як і має бути в діалозі різних за статусом осіб. Чоловіки, як правило, персоніфікують політичні протиріччя, йдучи шляхом ескалації конфлікту, розпалювання ворожнечі, що перешкоджає успішному розв’язанню проблем [9].

Вважається, що жінка-політик має більш складний імідж, ніж політик-чоловік. Вона повинна мати в своєму іміджевому портреті певні “чоловічі” риси. Але на загал у неї мають переважати суто жіночі риси. Можливо, що такий “пульсуючий” імідж створює ускладнення для жінки-політика і заважає аудиторії пристосовуватися до неї: тільки аудиторія починає звикати до

“чоловічої” поведінки жінки-політика, раптом починає діяти жіноча іміджева модель. У результаті не виникає рівня звикання, розпізнавання і передбачуваності.

Імідж жінки-політика не відрізняється за своїм внутрішнім змістом від іміджу чоловіка, бо це визначається інтересами суспільства, політикою держави, а також суперечностями, які виникають на певних етапах розвитку суспільства. Тому сутнісну різницю потрібно шукати насамперед у психологічних відмінностях чоловіків і жінок, які увійшли в політику.

Саме лідери-жінки і лідери-чоловіки запозичують один у одного ефективні поведінкові моделі, що ускладнює можливість їх розрізнення, гендерної типологізації. Саме тому можна дійти висновку про відсутність істотних відмінностей між цими моделями.

Учені, які проводять гендерні дослідження політичного лідерства, у першу чергу ставлять собі такі завдання: визначити гендерні особливості політичного лідерства, побудувати соціально-психологічну модель гендерної поведінки політичного лідера та з'ясувати умови, за яких той чи інший варіант моделі (“чоловічий”, “жіночий” чи “універсальний”) може мати переваги в способах та результатах політичної діяльності.

Знаючи ці моделі, залежно від ситуації, що складається, політик зможе будувати оптимальну стратегію своєї поведінки, що сприятиме успішному розв'язанню політичних проблем, кожна з яких не є гендерно нейтральною, а отже може бути успішніше розв'язана при переважному використанні тієї чи іншої моделі. Так, “одна проблемна політична ситуація може бути більш успішно розв'язана раціональним, аналітичним шляхом, шляхом прорахунку, перебору варіантів, що, на думку дослідників, більш притаманно чоловікам, а інша ситуація для свого вирішення, навпаки, може вимагати інтуїтивного підходу, цілісного бачення, що більшою мірою властиво жінкам. Проте кожна конкретна політична колізія обтяжена, як правило, різними проблемами, одні з яких можна розв'язувати переважно в раці-

ональний спосіб, а інші – переважно інтуїтивно. На жаль, про гендерні резерви оптимізації політичної діяльності здебільшого йдеться на рівні теорії. Зокрема, не відомо, щоб якийсь з парламентарів перед тим як приступати до вирішення проблемної політичної ситуації, що склалася, спробував оцінити її з гендерно-психологічних позицій і визначив, що і як краще могли б зробити політики-чоловіки, а що політики-жінки” [11].

Гендерні дослідження лідерства у різноманітних галузях суспільної діяльності, зокрема у політиці, покликані розв'язати таку проблему, як нівелювання чоловічого і жіночого у професійній сфері, оскільки єдність протилежностей сприяє розвитку людської природи і розвитку демократичного суспільства.



Література

1. Введение в гендерные исследования: Учеб. пособие / Под ред. И. А. Жеребкиной. – Х.: ХЦГИ, 2001. – 707 с.
2. Введение в гендерные исследования: Учеб. для студ. вузов / Под общ. ред. И.В. Костиковой. – М.: Аспект-Пресс, 2005. – 252 с.
3. Гендерный калейдоскоп: Курс лекций / Под общ. ред. М. М. Малышевой. – М., 2002. – 519 с.
4. Грабовська І. Третє тисячоліття – тисячоліття жінки? // Юрид. вісн. – 2010. – №11. – С. 10–12.
5. Жеребкина І. Фемінізм і сучасна філософія // Новий образ. – 1997. – № 1. – С. 5.
6. Луценко О. А. Гендерна соціалізація: Навч.-метод. посіб. для викладачів соціально-гуманітарних дисциплін та студ. вищ. навч. закл. – С., 2001. – С. 60–84.
7. Основи теорії гендеру: Навч. посіб. – К.: К.І.С., 2004. – 535 с.
8. Практикум по гендерной психологии: Учеб. пособие для преподавателей и студ. вузов / Под ред. И. К. Клециной. – М., 2003. – 478 с.
9. Табурова С. К. Гендерные аспекты речевого поведения парламентариев (на материале парламентских дебатов ФРГ). – М., 2009. – 53 с.
10. Татенко В. О. Соціальна психологія політичного лідерства: гендерний підхід: Навч.-метод. посіб. для викладачів соціально-гуманітарних дисциплін та студ. вищ. навч. закл. – К., 2009 – С. 45–67.

У ході розгляду основних сучасних концепцій, що вивчають гендерні диспропорції лідерства, зокрема політичного лідерства, можна зробити такі висновки: 1) лідери-жінки не відрізняються від лідерів-чоловіків ні за лідерським стилем, ні за ефективністю своєї діяльності, ні за вербальною поведінкою; 2) щоб подолати гендерну диспропорцію, яка існує в Україні у вищих ешелонах влади та державному управлінні, необхідно враховувати гендерні особливості політичного лідерства; 3) сучасний політик для побудови оптимальної стратегії своєї поведінки, ефективного розв'язання політичних проблем повинен знати соціально-психологічну модель гендерної поведінки політичного лідера.

В процессе рассмотрения основных современных концепций, которые изучают гендерные диспропорции лидерства, конкретно политического лидерства, можно сделать следующие выводы: 1) лидеры-женщины не отличаются от лидеров-мужчин ни за лидерскими качествами, ни за вербальным поведением; 2) чтобы ликвидировать гендерную диспропорцию, которая существует в Украине в высших эшелонах власти и государственном управлении, необходимо учитывать гендерные особенности политического лидерства; 3) современный политик для создания оптимальной стратегии своего поведения, эффективного решения политических проблем должен знать социально-психологическую модель поведения политического лидера.

In the course of the consideration of the main modern conceptions of the gender imbalances, in particular the political leadership of leadership, you can make the following conclusions: 1) the leaders of the women do not differ from the leaders of men no leader style, not for the efficiency of its activity, no verbal behavior; 2) to overcome gender disproportion that exists in the Ukraine in high places, and public administration, the need to take into account the gender features of the political leadership; 3) modern policies to build the optimal strategy for their behavior, effectively rozv'azannâ political problems must know the socio-psychological model of gender behavior of political leader.

Надійшла 10 березня 2011 р.