

ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ СТУДЕНТСЬКИХ  
НАУКОВИХ РОБІТ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І  
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Шифр лідерство

Наукова робота  
на тему:  
«Гендерні аспекти лідерства»

## ЗМІСТ

ЗМІСТ .....	2
ВСТУП.....	4
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА .....	5
ХАРАКТЕРИСТИКА ТА АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА НА КП «ТЕХКОМУНБУД» .....	15
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ НА КП «ТЕХКОМУНБУД» .....	23
ВИСНОВКИ .....	28

## ВСТУП

Явище лідерства в демократичному суспільстві трактується неоднозначно. Іноді воно розглядається як прояв слабкості суспільства, не готового брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, недостатньо активного в самоорганізації та усвідомленні стратегій розвитку.

В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка. Жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат у колективі. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин. Діяльність жінки-менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат.

Гендерна нерівність у лідерстві пояснюється в основному наявністю гендерних та культурних стереотипів, і тому від жінки-лідера вимагають більшої компетентності, у порівнянні з лідером-чоловіком, оскільки статус чоловіків у загальному в суспільстві вищий, тому й первинне сприйняття чоловіка-лідера буде вищим.

Саме тому реалії сьогодення у ставленні до жінки потребують проведення досліджень саме в умовах сучасного ринку, вказують на актуальність дослідження гендерних аспектів лідерства.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА

### 1.1. Наукові підходи до питання гендерних засад лідерства

Будь-яка соціальна група характеризується наявністю певної ієрархічної структури. Так влаштоване життя, і не тільки у суспільстві, адже і в живій природі ми можемо спостерігати численні приклади складних взаємодій: одні - активні, інші - пасивні, хтось керує, а хтось виступає у ролі підлеглого. Здатність одних осіб впливати на інших завжди викликала інтерес. Відповідно, у багатьох науках це закріпилося у понятті - «лідерство».

Тонка психічна організація лідера, весь комплекс дій, пов'язаних із його діяльністю, складає одну з актуальних проблем, що закріпилася у понятті лідерства, і до якої досить активно долучилися представники психологічної науки. Існує низка підходів, у яких відображено різні концепції лідерства, від розуміння його як вродженого (теорії вроджених якостей), до сучасних підходів, у яких розглядається можливість формування і розвитку лідерства (теорії розвитку емоційного інтелекту). Якщо ж дещо звузити предметну сферу і розглянути лідерство під гендерним кутом зору, то бачимо, що даний аспект у психологічній науці має досить значну дослідницьку перспективу, оскільки існують, швидше, окремі фрагментарні дослідження, аніж комплексне уявлення щодо гендерного аспекту лідерства. Науковий дискурс, пов'язаний із питанням лідерства, диктує необхідність пояснення суперечливих емпіричних даних, потребу у створенні системної концепції жіночого лідерства, яка б мала практичне значення для сучасності. У різних сферах управлінської, політичної діяльності та бізнесу за останні роки значно зросла частка жінок, які займають керівні посади. Жінки активно беруть участь у роботі органів виконавчої та законодавчої влади, у процесі прийняття управлінських та політичних рішень.

Сьогодні жінки переважають не тільки кількісно, вони також домінують, складаючи половину працюючого населення. Кількісна перевага жінок помітна у таких сферах, як медицина та охорона здоров'я, освіта, соціальна робота, гуманітарні науки, культура, сфера послуг та інформації. Однак, як і раніше, жінки складають меншість на середній і вищій ланках управління. У США це 16% і 5% відповідно, у Європі жінки складають 30% середньої ланки управління і лише 3% - вищої [28, с. 233]. В Україні ж тільки починає формуватися ланка жінок-управлінців, і для нашого сьогодення жінка-керівник все ще є новим явищем.

У клінічній психології (К. Хорні) вивчаються невротичні бар'єри до лідерства у жінок. Умовно можна виділити чотири підходи до вивчення лідерства та гендеру. Перший підхід ґрунтується на тому, що лідерство біологічно детерміноване, тобто, вроджене, і може спостерігатися тільки у чоловіків. Другий підхід визнає роль соціалізації в цьому процесі та досліджує поняття гендерної ролі, як одного з визначальних чинників лідерства. Третій підхід включає цілу низку факторів, серед яких і ідентифікація, що формує гендерну роль та впливає на ефективність керівництва. Четвертий підхід визначає відмінності у тому, як саме чоловіки і жінки досягають лідерства [4, с. 46]. Перші дослідження в області гендерних аспектів лідерства були проведені в США. Активно гендерна психологія лідерства, як науковий напрям, почала розвиватися з 70-х років ХХ ст. Її розвиток відбувався під впливом феміністичної психології на перехресті соціальної психології, психології статевих відмінностей, психології жінки, соціальної психології взаємовідносин між статями. Головні представники цього напрямку - Дж. Роузнер, Е. Іглі, Ш. Бьорн, Я. Джорстед. У сучасних російських та українських соціально-психологічних дослідженнях ці питання досліджують А. Чірікова, О. Здравомислова, Т. Бендас, О. Кочарян. Напрямки досліджень в області гендерних аспектів лідерства можна розділити на три області [6]: 1. Гендерний фактор вважається головним; 2. Перевага надається лідерським якостям; 3. Обидва аспекти розглядаються, як рівноправні.

До першої області відносять наступні концепції: Концепція гендерного потоку, висунута Б. Гутек, яка вважала фактор статі домінуючим. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера підлеглими залежить, насамперед, від його та їх статі. Теорія гендерного відбору лідерів, розроблена Дж. Боуменом та С. Суттон з припущення, що люди і в організаціях, і в приватному житті висувають різні вимоги до лідерів різної статі. По відношенню до жінок ці вимоги наступні: щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати набагато більшу компетентність. Оскільки це важко, визнаних жінок-лідерів менше. У концепції токенизму Р. Кентер припускає, що на групову динаміку значний вплив здійснює пропорція представників різних категорій (у нашому випадку - за статевою ознакою) у групі. Члени групи, що є більшістю, були названі домінантами, а меншість - «токенами» (символами). Токени помітніші через свою нечисельність, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипніше [5]. Описані в концепції токенизму механізми заважають жінці зайняти рівну позицію з іншими домінантами організації, ускладнюють її плідну діяльність. Е. Джоунс, Р. Лайден і Т. Мітчелл запропонували методи інграціації, як способи подолання негативних побічних явищ, пов'язаних зі стереотипністю і перебільшенням в сприйнятті ділових і особистісних якостей токенів.

Другий напрямок у гендерному аспекті лідерства представлений такими підходами: Ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант) на перше місце ставить не стать, а посаду, яку займає людина в організації. Чоловіки і жінки, які займають подібні посади та успішно виконують подібні лідерські ролі, не повинні значно відрізнятися один від одного ні за поведінкою, ні за факторами ефективності. Статусна теорія, розроблена Дж. Бергером, ототожнює сприйняття людини групою зі статусом цієї людини у суспільстві. Так, якщо статус чоловіків у суспільстві в цілому вищий, ніж жінок, то і первинне сприйняття жінки групою нижче, а чоловіка - вище. Тому жінці доводиться витратити набагато більше зусиль для кар'єрного зросту у досягненні рівних з чоловіком успіхів. Імовірна модель лідерства, запропонована Ф. Фідлером та

К. Шнейером передбачає, що жінки і чоловіки будуть відрізнятися лідерською ефективністю лише у тому випадку, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль. Однак, за результатами досліджень К. Шнейер, у лідерів не виявилось стильових гендерних відмінностей. Ці дослідження виявили тільки більшу орієнтованість керівників (як жінок, так і чоловіків) на виконання завдань у порівнянні з пересічними членами групи.

У межах третього напрямку велика кількість досліджень присвячена вивченню впливу стереотипів у сприйнятті ролі лідерів як чоловічої, так і жіночої статі. Е. Іглі та Б. Джонсон провели ряд важливих досліджень з гендерних питань та стилю керівництва, виявивши наявність негативних установок у суспільстві щодо жінок-керівників [9, с. 345]. У результаті цього, Е. Іглі розробила соціально-рольову теорію гендерних відмінностей лідерів: щоб досягти успіху у суспільстві, чоловіки і жінки лідери мають відповідати гендерному стереотипові. З іншого боку, роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. Оскільки, згідно зі стереотипом, ця роль є маскулінною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Такий рольовий конфлікт знижує самооцінку у жінок-лідерів, породжує невпевненість у собі. Наслідок - зниження продуктивності праці.

Чоловіки в ролі лідера, порівняно з жінками, мають істотні переваги. Інша концепція «гендерного лідерства» розглядає, які захисні стратегії і техніки, пов'язані з нестачею влади та дефіциту лідерства, використовують жінки у процесі здійснення лідерства. Незважаючи на те, що зі зміною економічних і соціальних умов в промислово розвинених країнах спостерігаються тенденції до позитивного сприйняття жінок у ролі лідерів, подібності в чоловічому та жіночому стилях управління, їхньої готовності до різкої зміни ролей, окремі дослідження не заперечують наявності певних стереотипних переконань, що стосуються ролі жінок на керівних посадах, які зумовлені культурними традиціями. Незаперечним є той факт, що у деяких країнах для жінок на шляху розвитку своєї кар'єри все ж ставляться серйозні бар'єри. Метафорично бар'єри, з якими зіштовхуються жінки у спробі досягнути керівних посад, називають

"скляною стелею". Серед об'єктивних чинників, що перешкоджають успіху жінок-лідерів, називають такі, як позбавлення їх доступу до інформації, а також менша, порівняно з чоловіками, можливість повчитися у менеджерів своєї статі, що займають більш високі посади, - вважається, що процес наставництва протікає успішніше при подібності його учасників. Але головна перешкода полягає у відношенні оточуючих. Незважаючи на те, що за своїми якостями жінки-лідери не відрізняються від своїх колег-чоловіків, уявлення про їх непридатність для лідерської ролі є стійким [2, с. 162]. Окремі дослідження були зосереджені на вивченні індивідуальних відмінностей, що сприяють появі потенційних і реальних жінок-лідерів. Виявилось, що жінки-лідери для свого розвитку витрачають більше часу та енергії, порівняно з їх однолітками чоловічої статі. Посилаючись на інші дослідження, звернімо увагу на прагнення жінок-лідерів переймати чоловічі захоплення, що дозволить їм успішно орієнтуватися у чоловічому корпоративному світі. Аналіз змін генеральних директорів компаній, які входять у рейтинг 500 найбільш успішних компаній США показав, що інтеграція жінок у радах директорів значно збільшує ймовірність того, що жінка буде призначена генеральним директором [18]. З іншого боку, ради директорів, які складаються переважно з чоловіків, мають тенденцію призначати на керівні посади тільки чоловіків. Інші дослідження, присвячені питанням гендерного лідерства, свідчать про те, що кардинальних відмінностей між чоловіками і жінками з точки зору ефективності керівництва немає, проте в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки [28, с. 3]. В управлінні жінкам притаманний переважно демократичний і ліберальний стиль, в той час як чоловікам - демократичний і авторитарний. Для реалізації прийнятих рішень жінкам характерний чіткий розподіл функцій виконання, вміння надавати допомогу. При організації контролю за ходом виконання рішень переважає поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації. Фахівці в галузі психології менеджменту (Дж. Віткін, С. Картер) вивчали причини, що перешкоджають жінці досягати успіхів у лідерстві: жінки в середньому



набагато пізніше, ніж чоловіки, починають піклуватися про особисту кар'єру, втрачають ініціативність, незалежність, рішучість і самостійність; вони емоційніші і гірше вміють керувати собою; жінки менш схильні до ризику [31]. Окремої уваги заслуговують сучасні дослідження «емоційного інтелекту» у сфері лідерства. На думку дослідників, ефективне лідерство передбачає вміння здійснювати емоційний вплив у різних ситуаціях взаємодії з підлеглими - надихати та зміцнювати командний дух, урегульовувати конфлікти, ініціювати зміни, підтримувати особистісні взаєностосунки, допомагати іншим удосконалюватися [24, с. 46]. На жаль, гендерний аспект у таких дослідженнях майже не вивчався.

## 1.2. Сутність понять: лідер, лідерство, гендер

Формуванню якісних лідерів різного рівню приділяється мало уваги, що підвищує актуальність розвитку лідерського потенціалу особистості, зокрема, молодих людей. Особистість лідера містить ряд протиріч, адже кожна галузь науки намагається наділити його певним рисами та властивостями.

Вивчення лідерства зумовило появу багатьох теорій: теорії рис (Р. Манн, Р. Стогділл), поведінкового підходу (Р. Блейк, К. Левін), ситуативної теорії (Ф. Фідлер), адаптивного підходу (Т. Мітчел, П. Херсі), концепції харизматичного лідерства (Дж. Конгер, Р. Хаус, Б. Шамір), лідерства в контексті групової динаміки (Г. Андреєва, Р. Кричевський), лідерства як синтезу особистісних характеристик лідера і його відносин з групою (А. Менегетті).

Саме тому виникає потреба у систематизації наукових знань до трактування понять «лідер», «лідерство», «гендер».

Термін «лідер», згідно з Оксфордським словником англійської мови (1933), виник в XIII столітті.

Дієслово lead в перекладі з англійської означає «вести», «керувати», «очолювати». Від нього й утворилось слово leader, маюче значення «ведучий», «керівник». У II пол. XIX термін «лідер» увійшов до вітчизняного вжитку.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «лідер» сучасними вітчизняними та зарубіжними  
науковцями

Автор	Визначення
Л. Орбан-Лембрик [23]	наділений найбільш ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі.
І. Дригіна [13, с. 40]	людина, яка у відповідності з певною ситуацією в групі втілює у своїй активності групові цінності, бере на себе відповідальність, максимально впливає на життєдіяльність групи, орієнтуючись на завдання, поставлене перед групою; управляє організацією міжособистісних відносин і аналізує рішення поставлених завдань (активізує групу).
Л. Конишева [16, с. 178]	це авторитетний член організації, групи, який може генерувати ідеї і впливати на оточуючих з метою об'єднання зусиль на досягнення поставлених цілей.
М. Рожков [25, с. 34]	провідна людина, котра здатна повести за собою, пробудити інтерес до справи. Лідер намагається «викластись» для досягнення загальної мети, активно впливає на інших, найбільш повно розуміє інтереси більшості, здатний «завести» інших. Лідер має ті якості, що й більшість членів команди, але його дії якісно відрізняються від дій інших членів, і рівень його діяльності вище, ніж у решти.
М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі [21]	це людина, що грає в групі ключову роль щодо спрямування, контролю та зміни діяльності інших членів групи з досягнення групових цілей та ефективно здійснює формальне і неформальне керівництво.
А. Менегетті [20, с. 23]	це людина, яка задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес.
Г. Хоуманс	особистість, яка регулярно і більш ніж будь-хто інший впливає на членів своєї групи і їй потрібно від інших членів групи набагато менше, ніж їм потрібно від неї.

Існує близько 130 визначень поняття «лідер». У найбільшому тлумаченні «лідер» - це людина, яка бере на себе функції управління, домінування, посідає провідне місце в ієрархії групи та здатна впливати на цю групу більше, ніж будь-хто інший.

Відповідно до цього, терміном «лідерство» охоплено взаємини домінування та підлеглості впливу й дотримання в системі міжособистісних стосунків у групі, процес управління й організації поведінки людей, який здійснює лідер.

Поняття "лідерство" прямо пов'язано з поняттями "управління" і "керівництво".

Лідерство – це здатність впливати на окремі особи та групи працівників з метою зосередження їх зусиль на досягненні певних цілей.

У сучасній науці лідерство характеризується неоднозначно. Воно має низку інтерпретацій.

Таблиця 1.2

## Теоретичні підходи до трактування «лідерства»

Автор	Визначення
Ейзенхауер Дуайт	це мистецтво спонукати людей робити те, що вам потрібно, та ще й тому що вони хочуть зробити це.
Норман Шварцкопф	це могутній союз двох факторів - стратегії і характеру.
Сет Годін	це мистецтво дати людям платформу для втілення їхніх ідей в життя.
Джон Террі	це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети.
Р. Танненбаум, І. Вешлер, Ф. Массарик	міжособова взаємодія, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і направлена на досягнення цілей.
Катц і Кан	елемент, який справляє вплив і проявляється незалежно від механічного виконання повсякденних доручень організації.
Мері Паркер Фоллетт	це здатність піднятися над ситуацією, побачити і оцінити всю картину в цілому, організувати людей для досягнення мети, лідерство не залежать від посад і позицій.

Проблема лідерства надзвичайно багатогранна. У ній можна виділити безліч аспектів, кожен з яких має право на власне визначення. Залежно від обраних критеріїв зміст визначень може підкреслювати смислову, структурну, змістовну чи іншу сутність лідерства. Багато в чому це обумовлено тим, які завдання ставилися перед дослідженням.

Питання гендерної нерівності є одним з актуальних у наукових дослідженнях.

Виділяють три етапи еволюції поняття «гендер» [15]:

1. «Алармистський» - характеризується андроцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій із маскуліної точки зору, дефектністю традиційної епістемології.

2. «Феміністської концептуалізації» - сприяв виникненню та закріпленню орієнтації у теорії та практиці фемінізму.

3. «Постфеміністський» - характеризується організацією одночасно чоловічих та жіночих студій, внаслідок чого основу гендерного підходу

становлять дві статі, їх взаємовідносини, взаємозв'язок та взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів.

Таблиця 1.3

## Наукові підходи до поняття «гендер»

Автор	Визначення
Т.В. Говорун та О.М. Кікінеджи	соціально-психологічна характеристика, набута у процесі соціалізації, яка формує людину як чоловіка чи жінку і значною мірою визначається особливостями культури, традицій, звичаєвості, виховання, соціальними очікуваннями.
Мак-Кормік	це соціальна категорія, в основі якої лежить біологічна стать, але охоплює також типи поведінки, ролі та образи, які, хоч і не детерміновані біологічно, але розглядаються в суспільстві як притаманні чоловічим та жіночим представникам.
Ш.Берн	соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям «чоловік» і «жінка».
Дж. Скотт	набір відносин між суспільством і чоловіком / жінкою.
Х.Сису, Л.Ірригаре	культурна метафора, що виокремлює свою культурно-символічну сутність в обґрунтуванні образів фемінності та маскуліності в їх соціальній дійсності.
П. Бергер, Т. Лукман, І. Гофман	організаційна модель соціальних відносин між чоловіками та жінками, котра конструюється основними інститутами суспільства.
Н. Пушкарьова	це системна характеристика соціального порядку, від якої неможливо відмовитися або позбутися.

Як пише Р. Унгер [30, с. 131]: «Визначення статі зазвичай включає в себе риси, безпосередньо зумовлені біологічною статтю, тоді як гендер бере до уваги ті аспекти чоловічого і жіночого, причини, виникнення яких ще не відомі. Проблема в тому, що причинно-наслідковий зв'язок не завжди очевидний і може бути викликаний як біологічними, так і соціальними чинниками».

Н. І. Абубікірова вважає, що «якщо говорити про гендер в широкому сенсі, то термін включає в себе складну систему. Іншими словами, ця конструкція концептуальна і заснована на досвіді, індивідуальна і суспільна, крос-культурна і специфічно культурна, фізична і духовна, а також політична. Тобто вона є відображенням життя в світі, який створив нас не просто людьми, але завжди жінкою або чоловіком, у світі, де будь-яке розрізнення або поділ знаходяться в системі строгих ієрархічних і домінуючих відносин. Саме гендерні установки відбивають у відомому сенсі «стратегію» системи підлога - гендер і вказують,

ким ми повинні бути: жінкою чи чоловіком, дівчинкою чи хлопчиком. Народжуючись, люди жіночої та чоловічої статі відразу потрапляють в сформовану систему відносин, де жінкам відведена пасивна роль, а чоловікам активна. При цьому значимість активного («чоловічого») завжди вище пасивного («жіночого») у відповідності з ієрархією відносин» [1, с. 123].

Останнім часом гендер розглядають як цілий комплекс понять. І те, що гендер не має остаточного і однозначного визначення, - не недолік або проблема, а швидше, особливість самого поняття. Складність полягає в тому, що тут простежується взаємозв'язок дії і мислення, які не можуть бути роз'єднані. Ми маємо справу з динамізмом, остаточно не визначеним, бо саме визначення є дія, яке тягне серйозні наслідки.

Виділяють три основних виміри гендеру:

1) індивідуальний, тобто гендерна ідентичність (наприклад, хлопчик, дівчинка), а також триваюче протягом усієї подальшої соціалізації співвіднесення себе з «жіночими» і «чоловічими» якостями;

2) структурний - становище жінок і чоловіків у структурі соціальних інститутів, включаючи економіку, політику, релігію, освіту, сім'ю, медицину;

3) символічний, або культурний, гендер, тобто те, що в кожній культурі в конкретний історичний час включається в образи «справжній чоловік», «справжня жінка» або жіночна (ий), мужній (а) [14, с. 173].

Вперше ідея про виділення двох вимірів статі - біологічного і соціального - виникла у Роберта Столлера. Таку диференціацію він ввів при дослідженні суб'єктивної переконаності людини у своїй приналежності до протилежної статі. У цьому феномені найбільш чітко відбивається той факт, що природні характеристики організму існують для людини тільки як деякі символи, наділені соціальним і особистісним сенсом і ціннісними значеннями.

Отже, здійснення гендерних досліджень дозволяє подолати абстрактне розуміння людини - як позастатевої істоти - у головних виявах її суспільного життя та сформуванню толерантне ставлення до світу як чоловічого, так і жіночого.

## РОЗДІЛ 2

### ХАРАКТЕРИСТИКА ТА АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ЛІДЕРСТВА НА КП «ТЕХКОМУНБУД»

#### 2.1. Метод анкетування в соціологічних дослідженнях

Соціологічне дослідження - це система логічно послідовних методологічних, методичних і організаційно-технічних процедур, пов'язаних між собою єдиною метою: отримати достовірну інформацію про ті соціальні явища або процеси, що вивчаються, про тенденції або суперечності їх функціонування і розвитку, щоб ці дані могли бути використані в практиці соціального управління різноманітними галузями суспільного життя.

Найрозповсюдженішим і опрацьованим методом соціологічних досліджень в усі роки, починаючи з кінця XIX ст. і до нашого часу залишається анкетування, що дає найбільш об'єктивні результати [12].

Анкетування - це письмова форма опитування, здійснювана, як правило, заочно, тобто без прямого і безпосереднього контакту інтерв'юера з респондентом [26].

Популярність цього методу обумовлена його оперативністю і економічністю. У короткий термін можна опитати великі сукупності людей. При цьому підготовка анкети не вимагає значних тимчасових і фінансових витрат.

Соціологічна анкета - об'єднана єдиним дослідницьким задумом система питань, спрямованих на виявлення кількісних і якісних характеристик об'єкта дослідження. Виступаючи основним інструментом соціологічного опитування, анкета служить для збору первинної соціологічної інформації. Вона є найпоширенішим вимірювальним засобом, від якості якого залежить інтерпретація отриманих даних. Складання анкети - справа складна, трудомістка, потребує наявності певних професійних навичок. До анкети

висувається ряд вимог, яких треба дотримуватись при їх конструюванні. Запитання соціологічних анкет повинні класифікуватися:

- за змістом (про факти свідомості, поведінки, особу респондентів);
- за формою (відкриті й закриті, прямі й непрямі);
- за функціями (основні й неосновні).

Тільки дотримуючись певних вимог при її складанні, можна отримувати об'єктивні дані.

Даний метод має досить значні переваги серед інших методів дослідження в тому, що при ньому вплив інтерв'юера на респондента мінімальний, що підвищує об'єктивність, якість і надійність дослідження. Використовуючи роздаткову, поштову чи надруковану у пресі анкету, дослідник з мінімальною технічною допомогою за короткий час може зібрати первинну інформацію від сотень респондентів. Забезпечуючи повну анонімність, метод анкетування дає змогу ефективніше досліджувати морально-етичні проблеми. Його найчастіше використовують для збирання інформації про масові соціальні явища, вивчаючи, наприклад, мотиви плинності кадрів, ефективність певної форми організації праці, характер соціально-психологічного клімату, задоволення працею, адаптованість молодих робітників та інші проблеми трудових колективів.

Анкетування може застосовуватися в дослідженні будь-якої соціальної проблеми, якщо для її розв'язання потрібна інформація про явища суспільної та індивідуальної свідомості: потреби, інтереси, мотиви, настанови, думки, ціннісні орієнтації окремих індивідів чи соціальних груп, а також про об'єктивні соціальні факти: організацію праці та побуту, освіту і кваліфікацію, матеріальне стимулювання.

Основним інструментарієм анкетування є анкета. Якість анкети визначає надійність, достовірність результатів дослідження.

Анкета не повинна бути занадто довгою. Якщо для заповнення анкети потрібно більше часу, то увага притупляється, інтерес слабшає, відбуваються

помилки при заповненні, а то й просто пропускаються питання, над якими респонденту вже не хочеться думати.

Специфікою анкетного опитування є те, що вона заповнюється опитуваним самостійно, тому її конструкція і всі коментарі повинні бути гранично ясні для респондента.

Основні принципи побудови анкети полягають у наступному [26]:

- Програмна логіка питань не повинна бути змішуваність з логікою побудови анкети;
- Врахування особливостей сприйняття респондентом тексту анкети; неодмінний облік специфіки культури та практичного досвіду опитуваної аудиторії;
- Сміслові блоки анкети повинні бути приблизно одного об'єму;
- Розподіл питань за ступенем їх труднощі.

Перші питання повинні бути більш простими, далі йдуть складніші, потім - ще складніше, потім - спад і в кінці - найбільш складні питання, після чого йдуть розвантажувальні питання.

Анкетування є ключовим інструментом під час проведення соціологічних досліджень. Під час упорядкування анкет, соціолог має старанно продумати наскільки великий буде внесок відповіді у сформульоване запитання для подальших дій. Анкети складаються із єдиною метою - отримати відповіді на найрізноманітніші питання, які залежно від цілей дослідження структуруються і приймають вузьку спрямованість. З метою підвищити швидкість і простоту обробки отриманої інформації, в анкетах широко застосовують закриті запитання, не дивлячись те, що відкриті запитання дозволяють отримати більше корисної інформації для соціолога. Анкета мусить бути складена в такий спосіб, щоб питання, з яких вона складається не викликали негативну поведінку респондентів. Хороша анкета повинна: полегшити відповідь респондента; сформулювати питання з урахуванням впливу на відповідь опитуваного; дозволити її легко проаналізувати.



При аналізуванні гендерних особливостей лідерства в соціологічному дослідженні ми використаємо метод анкетування.

Гіпотеза: працівникам більше подобається керівництво жінки чи чоловіка.

Мета: визначити чи залежить ефективність управлінської діяльності від гендерної типізації.

Об'єкт: люди різної статі віком від 29 до 54 років.

Предмет: виявити кількісне співвідношення працівників, які вважають ефективнішим управління під керівництвом чоловіка.

У соціологічному дослідженні використано порівняння відповідей двох відділів трудового колективу щодо їхнього бачення керівника-лідера.

Аналіз дослідження подано в пункті 2.2.

## 2.2. Аналіз особливостей гендерної політики на прикладі колективу КП «Техкомунбуд»

Комунальним підприємством в Україні є господарюючий статутний суб'єкт, що може здійснювати виробничу, науково-дослідну та комерційну діяльність із метою одержання відповідного доходу.

Органи місцевого самоврядування можуть утворювати, реорганізовувати та ліквідовувати комунальні підприємства (заклади, установи). Відносини цих органів з комунальними підприємствами будуються на засадах їх підпорядкованості, підзвітності та підконтрольності органам місцевого самоврядування. До відання виконкомів органів сільських, селищних і міських рад згідно з їх повноваженнями по управлінню комунальною власністю належить встановлення порядку та здійснення контролю за використанням прибутків комунальних підприємств, а також заслуховування звітів про роботу їхніх керівників.

Комунальне підприємство «Техкомунбуд» діє на підставі Статуту затвердженого рішенням п'ятої сесії першого скликання Шишацької селищної ради від 25.12.2015 року.

Основне завдання комунального підприємства «Техкомунбуд» - забезпечити благоустрій територіальної громади Шишацької селищної ради. Це здійснюється для того щоб мешканці могли бачити чисті та красиві вулиці, з цією метою працівники комунального господарства докладають багато зусиль.

Основними цілями і завданнями КП «Техкомунбуд» є:

Благоустрій та озеленення площ та майданчиків територіальної громади Шишацької селищної ради; збір та вивезенням сміття; ремонт доріг; забезпечити підвіз вихованців та учнів дошкільних та шкільних навчальних закладів.

Головним на підприємстві є директор – Корсун П.І., він визначає потреби в кадрах, здійснює оцінку й атестації персоналу даного підприємства.

В разі його відсутності з об'єктивних на те причин, повноваження делегуються головному бухгалтеру – Мольці Н.М.

Усі працівники виконують свої безпосередньо трудові обов'язки згідно посадової інструкції, яка затверджена Наказом директора КП «Техкомунбуд» і визначає загальні засади діяльності осіб, які згідно з штатним розписом обіймають посади на даному підприємстві.

Головний документ підприємства – трудовий договір. Кадрове діловодство підприємства здійснює діяльність з питань приймання, переведення, звільнення працівників.

Керівництво підприємства заплановує виконання завдань які відповідно складаються з розрахунком на тиждень з метою одержання запланованого результату, передбачаючи найкращим чином використовувати потенціал працівників.

Господарський процес забезпечує штат підприємства у складі:

директора, головного бухгалтера, начальника дільниці по благоустрою, юриста.

Також до складу працюючих, що входять до штату підприємства належать: бухгалтер, майстер РБД, головний економіст, 20 робітників по благоустрою (з них 11 працівників по старостатам територіальної громади Шишацької

селищної ради), 8 водіїв шкільних автобусів, 3 трактористи, водій сміттєвоза, 3 охоронники, 5 водіїв легкових автомобілів.

У склад підприємства входять два відділи:

1). Відділ благоустрою підприємства, який створено з метою надання послуг, серед яких: косіння трави мотокосами; підрізання гілок дерев; спилювання дерев бензопилами.

2). Транспортний відділ підприємства, який надає послуги, такі як: вивезення сміття спецмашиною, трактором; копання траншей, котлованів; послуги юридичним та фізичним особам в перевезенні вантажів; послуги скошування сіна трактором.

Комунальне підприємство «Техкомунбуд» здійснює господарську діяльність, перебуває на балансі Шишацької селищної ради, має печатку та штампи зі своїм найменуванням.

За час свого незначного існування підприємство знайшло спільну мову з керівниками старостатів і спромоглося налагодити продуктивну співпрацю.

Гендерні аспекти лідерства є важливою складовою в управлінні.

Сьогодні сфера управління не обмежується керівництвом з боку чоловіка, цей стереотип залишається в минулому. Нині дуже багато жінок займають керівні посади. Аналізуючи статистичні дані, можна сказати, що сфера управління є досить фемінізованою. В органах законодавчої влади частка жінок, які заміщують державні посади становить 56 %, в органах судової влади й прокуратури – 68%, в органах виконавчої влади -72%. Це свідчить про те, що жінки мають високий потенціал, який має бути використаний повною мірою.

Визначивши основні показники, що впливають на керівництво людьми було проведено соціологічне дослідження завдяки розробленій анкеті, що включає питання з визначення гендерних аспектів лідера-керівника.

В період з 1 по 12 вересня 2016 року було проведено анкетування серед персоналу комунального підприємства «Техкомунбуд». Відповідальна за анкетування – Рудько Катерина Сергіївна, студентка групи УПЕП-31.

В опитуванні взяли участь 40 респондентів.

При проведенні соціологічного дослідження були поставлені такі завдання:

на основі методу анкетування порівняти відношення персоналу до керівництва відповідно гендерного підходу;

визначити ефективність управління керівника відповідно до гендеру; узагальнити та систематизувати отримані результати щодо особливостей управління на підприємстві.

Щоб оцінити ставлення колективу до свого керівництва було запропоновано анкету (Додаток А).

Результати дослідження узагальнено в додатках Б і В, де відображено кількість відповідей на питання та їх відсоткове співвідношення.

Щодо питання «Чи вважаєте Ви свого керівника лідером?» , 85 % респондентів вважають директора лідером на підприємстві. Щодо головного бухгалтера, цей показник дещо домінує (87,5 %), що представлено на рис. 2.1 та 2.2.

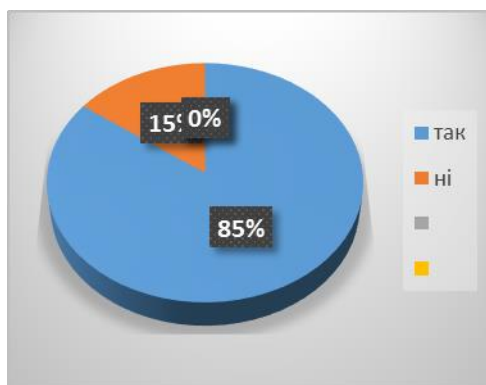


Рис. 2.1. Оцінка лідерства директора

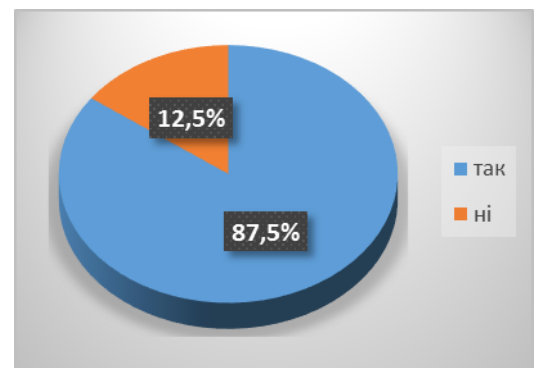


Рис. 2.2. Оцінка лідерства головного бухгалтера

У наведених таблицях (Додаток Б і В) Аналізуючи результати відповідей, зазначимо, що методика управління директора з точки зору персоналу є більш ефективною.

Працівники вважають, що директор є справедливим, адже він об'єктивно ставиться до них, спираючись на виконання службових обов'язків, він може як покарати, так і похвалити, винагородити. Бухгалтера вони не вважають

справедливим, адже він більшою мірою бачить негативні наслідки/сторони роботи, а позитиву від цієї людини, заохочення важко дочекатися (рис. 2.3).

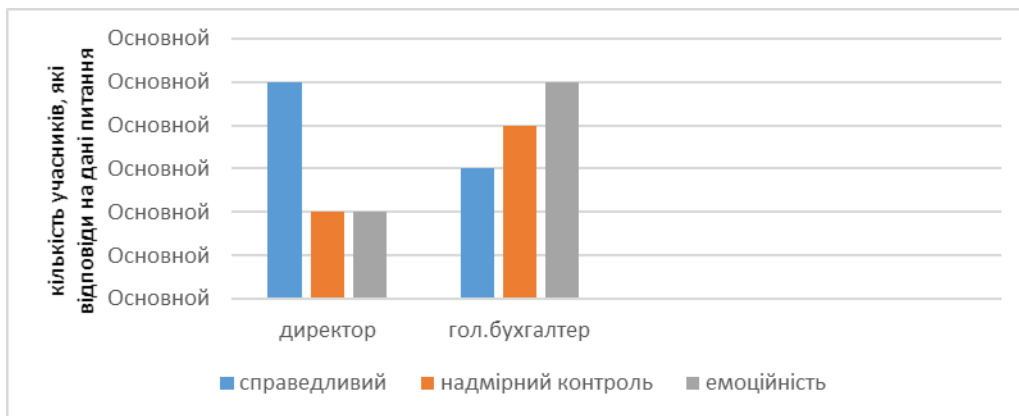


Рис. 2.3. Порівняння окремих рис управлінців КП «Техкомунбуд»

Приймати швидкі рішення властиво жінкам, тож тут і сперечатися з відповідним результатом складно. Властивіше чоловікам перш ніж прийняти рішення продумати всі аспекти.

Досить добре впливають на роботу гарні відносини керівника та підлеглих, можливість творчого та професійного зростання, можливість працівників висловлювати власні думки з приводу вирішення робочих питань.

Беручи до уваги те, що підлеглі вважають свого керівника лідером і просто хорошою людиною, йому потрібно досить детально, зважено та скурпульозно розглядати, вивчати та аналізувати потреби працівників, щоб знати всі позитивні аспекти їх роботи і спрямовувати її в належне русло, а негативні обставини вчасно попереджувати і нейтралізувати.

Працівники відділів вважають, що керівництво за участі жінки не є вдалим, адже здебільшого вона піддається емоціям, є м'якшою в порівнянні з чоловіком, а тому не в змозі досягати таких же успіхів, яких досягають чоловіки.

Отже, на підприємстві управління зосереджене в руках чоловіка і це, на нашу думку, є значним успіхом у будь-яких справах, адже його визнають лідером в усіх аспектах, що стосуються управління. Проте удосконалення управління на підприємстві вимагає вдосконалення, що представлено в наступному розділі.

РОЗДІЛ 3  
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО  
ВРЕГУЛЮВАННЯ НА КП «ТЕХКОМУНБУД»

У сфері управління гендерні аспекти охоплюють особливості різних підходів до керівництва колективом і особистістю, особливості міжособистісних відносин з урахуванням чоловічих та жіночих характерних рис. Досліджені у попередньому розділі якості жінки і чоловіка показали, що по ряду досліджуваних параметрів є певні відмінності. Було виявлено, що жінка володіє якостями, які визначають її вельми сприятливі можливості для ефективної управлінської діяльності. У загальному вигляді вони представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Гендерні відмінності в управлінській діяльності на КП «Техкомунбуд»

Характеристика	Чоловік-керівник	Жінка-керівник
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнуте	Відкритий
Відношення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримане	Емоційне
Переважаючий тип мислення	Соромно-логічний	Наглядно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість і точність	Знижені	Підвищені
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Ставлення до інших	Прямолінійне	Гнучке

Аналіз даних показує, що за деякими параметрами жінки мають явні перевагами для здійснення успішної управлінської діяльності.

Разом з тим існують спроби представити діяльність жінки-керівника в спрощеному вигляді як використання однієї з двох протилежних один одному моделей управління - «залізна леді» і «старша сестра».

«Залізна леді» холодна, авторитарна, самовпевнена і добре знає про свою силу. Вона досконало володіє закулісними прийомами, визнає дискусії та обмін думками як неефективні кошти. Вона сувора і вимоглива до підлеглих, в системі мотивації спирається на покарання, від підлеглих вимагає дисципліни і поступливості, цінує в них головним чином, професійні здібності.

Навпаки, «старша сестра» спирається на колективні форми прийняття рішень, заохочує дискусії та полеміку. Будучи сама неординарною особистістю, вважає за краще, щоб поруч з нею працювали такі ж сильні колеги. Прихильна до підлеглих, чекає від них повної віддачі. Вона цінує в своїх співробітниках почуття єдиної команди. Для «старшої сестри» важливі не лише професійні, а й моральні, психологічні якості працівників. Вона не сприймає інтриг, розвиває гласність, конструктивну критику. У системі мотивації робить упор на винагороди, заохочує новаторство і творчий підхід до справи.

Зрозуміло, ці два типи жінки-керівника є протилежними і в практиці управління дають різні поєднання, що дозволяє зробити висновок про різноманіття та особливості підходів до управління жінок-менеджерів.

У порівнянні у жінки і чоловіка часто різняться стилі здійснення однієї і тієї ж діяльності, у тому числі і управлінської. Жінки частіше, ніж чоловіки, схильні використовувати демократичний стиль керівництва. Жінки-менеджери орієнтовані на групу, вони характеризуються контактністю, умінням спілкуватися, делегувати повноваження. Жінка-лідер вміє мотивувати підлеглих на супердосягнення, формувати у працівників професійне самоповагу. Чоловіки-керівники частіше використовують авторитарну стратегію, опору на владу, директивність, контроль.

Дослідження показують, що чоловіки частіше використовують ділову модель лідерства (прагнення до влади, домінування, формування цілей,

стратегічний розвиток), а жінки - соціальну (спрямованість на спілкування, взаємодія, врегулювання міжособистісних відносин).

Було виявлено, що роль лідера традиційно сприймається як маскуліність. Тому щодо жінки-лідера спочатку формується ситуація рольового розбіжності, що формує внутрішній і зовнішній конфлікт. Пом'якшити подібний конфлікт вдається жінкам, що застосовують стиль лідерства, орієнтований на розвиток взаємовідносин, а не на вирішення завдання.

У ситуації стресу чоловіки і жінки керівники зазвичай ведуть себе по-різному: чоловіки схильні впадати в диктаторство, замикатися в собі, а жінки частіше вдаються до порад, можуть поділитися проблемами з оточуючими. Чоловіки і жінки переживають одні й ті ж емоції, але виражають їх по-різному.

Люди в організаціях пред'являють до лідерів різної статі різні вимоги, і по відношенню до жінок ці вимоги вищі. Щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати більшу компетентність.

Гендерні забобони можна пояснити тим, що через малу чисельність в управлінському середовищі жінки більш помітні, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються стереотипно. А жінка-кандидат на керівний пост оцінюється на підставі швидко сформованих особистісних, ситуаційних, рольових стереотипів обробки інформації. Манера поведінки і результати роботи «символічних жінок» критично аналізуються і можуть оцінюватися за вищими заходам, ніж ті, які існують для чоловіків. Аналогічним чином жінки-керівниці можуть випробовувати в своїй роботі сильний тиск, перебуваючи під пресом завищених очікувань з боку організаційного оточення.

Психоаналітичний підхід до жіночого лідерства оцінює його як прояв жіночої ураженості і заздрості до чоловіка, прагнення подолати комплекс неповноцінності.

Основою успішного лідерства є вміння встановлювати тісні позитивні відносини з іншими людьми. Ці відносини складаються на ґрунті подібності (уподібнення) членів групи один з одним. У цьому, з їхньої точки зору, криється проблема гендерних відмінностей. Жінці в чоловічому колективі



важко встановити позитивні відносини і домогтися лідерства, на перше місце в цьому випадку виходять зовсім не ділові якості.

Однак існують і протилежні дані, що показують, що жінки-керівники менше схильні до «зривів», з ними продуктивніше вирішуються різноманітні спірні питання, вони уважніше ставляться до підлеглих. При цьому жінок-керівників відрізняють виражена домінантність, емоційна стійкість, соціальна сміливість і прагнення до самореалізації, вміння встановлювати високі ділові відносини.

Таким чином, можна констатувати, що, по суті, гендерні відмінності свідомо поступаються індивідуальним. У ході досліджень з'ясувалося, що у чоловіків і жінок набагато більше схожих рис, ніж відмінностей. Більш того, багато хто з дійсно існуючих відмінностей піддаються змінам. У міру розвитку суспільства традиційна картина починає розмиватися, але прихована дискримінація жінок.

На основі проведених досліджень на комунальному підприємстві «Техкомунбуд» можна запровадити програму вдосконалення. Основні напрями гендерної політики якої стосуватимуться:

- зосередження уваги на природній ролі, яку відіграють жінки, так само як і чоловіки, у стабільному розвитку та остаточне визнання цього факту;
- забезпечення умов, за яких до голосу жінки і чоловіка будуть прислухатися рівною мірою як до учасників прийняття рішень на всіх рівнях щодо ключових моментів, які впливають на долю підприємства;
- забезпечення умов, за яких у всіх сферах управлінської діяльності політика базуватиметься на даних, деталізованих за статтю, на усвідомленні того, що результати політики істотно впливатимуть на розвиток чоловіка і жінки як особистостей;
- забезпечення рівного доступу до вирішення важливих питань, участі в розподілі ресурсів між чоловіками та жінками, а також серед соціальних груп відповідно до віку/раси/етнічної належності та інших відмінностей на основі справедливості;

- надання жінкам права особисто визначати потреби, виражати сподівання, набувати професійних навичок, досвіду, соціальної впевненості нарівні з чоловіками;
- вживання в офіційних документах, політичних заявах мови, яка була б гендерно толерантною і не мала дискримінаційних виразів.

## ВИСНОВКИ

У першому розділі наукової роботи розглянуто поняття «лідер», «лідерство», «гендер» які тісно взаємозалежать одне від одного.

Лідер - людина, яка у відповідності з певною ситуацією в групі втілює у своїй активності групові цінності, бере на себе відповідальність, максимально впливає на життєдіяльність групи, орієнтуючись на завдання, поставлене перед групою; управляє організацією міжособистісних відносин і аналізує рішення поставлених завдань (активізує групу).

Лідерство - це мистецтво спонукати людей робити те, що вам потрібно, та ще й тому що вони хочуть зробити це.

Гендер - соціально-психологічна характеристика, набута у процесі соціалізації, яка формує людину як чоловіка чи жінку і значною мірою визначається особливостями культури, традицій, звичаєвості, виховання, соціальними очікуваннями.

Досліджено праці багатьох вчених, як вітчизняних, так і зарубіжних, і виявлено, що вивчення лідерства без врахування всієї сукупності факторів обмежує обсяг знань у цій області. Найчастіше дослідники вказують на необхідність дослідження впливу на лідерство гендеру та культури.

У другому розділі наукової роботи було розроблено соціологічне дослідження, а саме, задіяно метод анкетування.

Було виявлено, що на досліджуваному підприємстві як такого конкретного висновку щодо лідера жінки чи чоловіка не виявилось, оскільки кожен працівник ставиться до керівника в міру своїх можливостей, як з особистих поглядів, так і з робочих міркувань.

Це можливо пояснити тим, що всі люди різні, єдиної думки ніколи не було й не буде, та прагнути до ідеального вирішення питань/робочих моментів варто усім, не дивлячись на посаду, яку займає той чи інший працівник колективу.

Аналізуючи результати відповідей, зазначимо, що методика управління директора з точки зору персоналу є більш ефективною.

Опрацювавши відповіді респондентів ми виявили, що працівники вважають директора більш справедливим, адже він об'єктивно ставиться до них, спираючись на виконання службових обов'язків, він може як покарати, так і похвалити, винагородити. Бухгалтера вони не вважають справедливим, адже він більшою мірою бачить негативні наслідки/сторони роботи, а позитиву від цієї людини, заохочення важко дочекатися.

Жінка-керівник, на думку респондентів, не в змозі досягати таких же успіхів, яких досягає чоловік, це пояснюється тим, що вона піддається емоціям, є м'якшою в порівнянні з чоловіком.

У третьому розділі наукової роботи наведено узагальнення й рекомендації щодо вирішення проблеми врегулювання гендерного аспекту на КП «Техкомунбуд» і запропоновано програму вдосконалення гендерної політики.

Проблема гендерних стереотипів є актуальною на сьогоднішній день, вона породжує нові проблеми - на роботі, в стосунках. Тому важливо зрозуміти всі аспекти даного питання. Так, наприклад те, що ми ніби то «бачимо», ніби чоловіки і жінки мають стереотипні риси, незалежно від реального стану речей, і, таким чином, помилково подумки «підтверджуємо» стереотипні пророцтва, ми ставимося до чоловіків і жінок так, ніби їм властиві стереотипні риси. Крім того - стереотипи змушують нас віддавати перевагу чоловікам в якості керівників і чекати, що жінки будуть мати підлеглий статус. У результаті поведінка, необхідна для виконання керівної ролі, здається типово маскуліною, а поведінка, необхідна в підлеглому положенні - фемініною. Традиційні гендерні стереотипи фактично є характеристиками статусу.

Проаналізувавши існуючі підходи до дослідження гендерного аспекту лідерства – ті, в яких гендерний фактор вважається головним, ті, в яких перевага надається лідерським якостям, теорії, в яких обидва аспекти розглядаються як рівноправні, слід зазначити наступне: результати соціологічних досліджень досить суперечливі, не мають загальної структури, що створює запит на розробку відповідного концепту. Причому, гендерна нерівність у лідерстві пояснюється в основному наявністю гендерних та

культурних стереотипів, і тому від жінки-лідера вимагають більшої компетентності, у порівнянні з лідером-чоловіком; у «маскулінному суспільстві» жінка з маскулінними рисами може стати приреченою на внутрішній конфлікт, що робить її діяльність менш ефективною; прагнення до лідерства у жінки може розцінюватись, як додання власної «неповноцінності»; оскільки статус чоловіків у загальному в суспільстві вищий, первинне сприйняття чоловіка-лідера буде вищим.

Таким чином, невивченими залишаються актуальні питання формування жінки-лідера, умов актуалізації та розвитку її лідерського потенціалу, впливу жінки на діяльність організації, мотиви поведінки жінки-лідера, її ставлення до себе, проблеми і труднощі, що виникають на шляху до керівних посад та після їх досягнення.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абубікірова Н.І. Що таке «гендер»? / ОНС. - 1996. - № 6. - С. 123-125.
2. Авдулова Т.П. Гендерні аспекти управлінської діяльності. - [Електронний ресурс]: стаття, 2010: - Режим доступу: [http:// www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru).
3. Айман Р. Лідерство. Гендер і культура / Американський психолог, № 3. - 2010. - С. 157-170.
4. Андрєєва Г.М. Соціальна психологія: Підручник - М.: Аспект Прес, 2001. - 378 с.
5. Аппельбаум С. Стать і лідерство / Стівен Х. Аппельбаум, Лінда Оді, Джоанн С. Міллер // Лідерство і організація Журнал розвитку. - 2003. - с. 43-51.
6. Бендас Т. В. Психологія лідерства: Навчальний посібник / Т. В. Бендас. - СПб. : П., 2009. - 448 с.
7. Бендас Т. В. Гендерні дослідження лідерства / Т. В. Бендас / Питання психології. - 2000. - с. 87- 95.
8. Вержібок Г. В. Лідерство в соціальному просторі: посібник / Г. В. Вержібок, В. І. Шупляк. - Мінськ: РІВШ, 2012. - 362 с.
9. Волківська Сучасні підходи до визначення лідерства / Д. А. Волківська / Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер. : Педагогічні науки. - 2014. - Вип. 115. - С. 45-47. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2014\\_115\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2014_115_14).
10. Данія Л. Жінки, лідерство і розширення прав і можливостей [Електронний ресурс]: Л. Данія / Психологія жінок. - С. 343-356: - Режим доступу: <http://pwq.sagepub.com/content/17/3/343>.
11. Дафт Р. Уроки лідерства: [пер. з англ.] / Р. Дафт. – 3-є англ. вид. – М.: Ексмо, 2006 – 480 с.
12. Дворецька Г.В. Соціологія: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1999. – 340 с.
13. Дригіна І. В. Активізація лідерського потенціалу особистості студента в освітньому процесі ВНЗ: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец.

13.00.01 «Загальна педагогіка, історія педагогіки і освіти» / І. В. Дригіна. – М., 2003. – 198 с.

14. Дюркгейм, Е. Про поділ суспільної праці: метод соціології / Хрестоматія до курсу Основи гендерних досліджень: Під ред. Н.С. Григор'єва, Л.Г. Лунякова. - М. 2000. - С. 204 - 210. Р.

15. Клецина І.С. Гендерна психологія та напрями її розвитку / Практикум з гендерної психології / За ред. І.С. Клецини. - СПб., 2003. - 471 с.

16. Конишева Л. Н. Формування лідерських якостей студентів за допомогою участі в діяльності органів самоврядування: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка, історія педагогіки і освіти» / Л. Н. Конишева. – К., 2009. – 179 с.

17. Кудряшова Є.В. Лідер і лідерство: дослідження лідерства в сучасній західній суспільно-політичній думці : вид-во ПМПУ, А., 1996. – 256 с.

18. Кук А. Жінки і вище керівництво Позичії: на шляху до інституційного аналізу / А. Кук / Стаття, робота і організація - № 1 - січень 2014 року.

19. Лукашевич В. В. Основи управління персоналом: навч. посібник / В. В. Лукашевич - М.: КНОРУС, 2007. - 232 с.

20. Менегетті А. Психологія лідера / пер. з італійського А. Миколаєва. – Вид-во 2-е, виправл. і доп. - М.: МДУ, 1999. - 142 с.

21. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Франклін. Основи менеджменту - Переклад з англійської. - М.: Справа, 2004. - 800 с.

22. Міченер Н.А. Соціальна психологія / Міченер Н. 2004.

23. Орбан-Лембрик Л. Соціальна психологія : посібник / Л. Орбан-Лембрик. – К.: Академ. вид-во, 2003. – 448 с.

24. Рахман С. Дослідження взаємозв'язків між емоційним інтелектом, стилем лідерства та статі: емпіричне дослідження / журнал з питань управління, 2012. - С. 27-57.

25. Рожков М. І. Розвиток самоврядування в колективах / М. І. Рожков. – К.: Татарське кн. вид-во, 1987. - 119 с.

26. Савченко Б. Г. Використання анкетування як методу соціологічного дослідження для аналізу потреб з підвищення кваліфікації управлінських кадрів [Електронний ресурс] / Б. Г. Савченко, А. В. Даниленко / 2007 - № 1 - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2007\\_1\(1\)\\_\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_1(1)__32).
27. Сельченко К.В. Психологія лідерства. Хрестоматія. – Мн., 2004 – 364 с.
28. Скотт К. Гендерна упередженість в кодуванні лідерської поведінки / А. Скотт, Дуглас Дж Браун / Організаційна поведінка і процеси прийняття рішень людини - 2006 - С. 230-242.
29. Стрекалова Н.Д. Ділова жінка в сучасному бізнесі / Н.Д. Стрекалова. - Спб.: Р., 2003.
30. Унгер Р. Недосконалість сучасного мислення: / Психологія статі, Л.: вид-во Єльського університету, 1990. - 370 с.
31. Чирикова А. Е. Жінка на чолі фірми / А.Є. Чирикова. - М. : вид-во Інституту соціології РАН, 1998. - 358 с.
32. Шонессі Дж. Лідерство керівника і поведінка. Організаційна психологія / Дж. Шонессі - Спб.: Р, 2000.
33. Шумкова М. А. Методологічні підходи до дослідження гендерних стереотипів / Вісник Удмуртського університету, 2009, № 3-1. С. 107-116.