

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ВИВЧЕННІ ЛІДЕРСТВА

Я. М. Пронько, студентка спеціальності *Управління персоналом та економіка праці*, група УПЕП-31

Л. В. Рудич, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Традиційно проблема лідерства вивчалася без врахування статі, оскільки лідерська роль вважалася маскулінною, тобто чоловічою. Перші дослідження у гендерній психології лідерства були проведені в США, а активно досліджуватися (США, Західна Європа, Австралія) ця область починається лише з середини 70-х рр. ХХ ст., під впливом феміністської парадигми, представники якої домоглися того, що гендерний підхід став невід'ємною частиною соціальних досліджень.

Аналізуючи домінування гендерного фактора над лідерською позицією, можна виділити наступні концепції та теорії:

1. *Концепція гендерного потоку*, запропонована Б. Гутек, припускає, що фактор статі є домінуючим: він більш потужний, ніж інші чинники, в тому числі і лідерство. Відповідно до цієї концепції, сприйняття лідера залежить, насамперед, від його статі.

2. *Концепція токенизму*, розроблена Р. Кентер, свідчить, що на групову динаміку впливає пропорція представників різних культурних категорій в групі (зокрема, по гендерній або расовій належності). В асиметричній групі її представники, які складають більшість з якоїсь із зазначених ознак, отримали назву «домінанти», а ті, хто кількісно лише символічно були представлені в групі, отримали назву «токенів» (символів). В якості прикладів токенів можуть служити представники сексуальних меншині т. д.

3. *Концепція андрогінії в основу якої покладена ідея про відсутність відмінностей між лідерами різної статі*. Найвідомішими тут є теорії, розроблені двома жінками: Дж. Спенс, яка вважала андрогінність поєднанням показників високої маскулінності та високої фемінінності, і С. Бем, що представляла її як баланс між цими двома категоріями. Андрогінності віддавали перевагу і інші вчені, так, приміром А. Серджент стверджувала, що ефективний лідер повинен переймати краще, що є в

якостях іншої статі, і інтегрувати чоловічі та жіночі характеристик. Однак аналіз емпіричних даних не підтвердив ні традиційне уявлення про психологічне благополуччя (за яким чоловіки повинні бути маскулінні, а жінки – фемінінні), ні обидві гіпотези, що віддають перевагу андрогінності. Психологічне благополуччя виявилось пов'язаним з переважанням маскуліних рис, а не андрогінних або фемінінних. Як показує сучасна практика, в суспільстві маскуліність дає більше переваг індивіду, ніж фемінінність, тому деякі жінки воліють демонструвати маскуліний тип поведінки. Вони вважають, що вигод від такої поведінки може бути більше, ніж втрат.

4. *Теорія гендерного відбору лідерів* (Дж. Боумен, С. Суттон) заснована на положенні про те, що люди взагалі і в організаціях зокрема пред'являють різні вимоги по відношенню до лідерів різної статі. Так, по відношенню до жінок ці вимоги вищі: щоб отримати ту ж керівну посаду, що і чоловік, жінка повинна продемонструвати більш високий рівень знань і умінь. Лише за таких умов вона зможе зняти упереджене ставлення групи проти неї. Ці упередження не дозволяють певній частці жінок зайняти лідерську позицію, що породжує гендерну диспропорцію серед лідерів в організаціях.

5. *Теорія вражаючого менеджменту* (impression management) – спосіб вплинути на інших людей, сформувати у них належне враження про себе за допомогою слів, жестів, дій і поглядів

6. *Традиційно негативне ставлення до жіночого лідерства виявляють прихильники фрейдизму.* За цією теорією лідери – жінки вважаються володарями нездорової гендерної ідентичності, а їхнє прагнення до лідерства розглядалося не інакше як прояв неповноцінності – породженої заздрістю до успіхів чоловіків.

На наш погляд, подолання гендерної нерівності можливо з приходом жінок в управлінську діяльність, де вони зможуть відстоювати свої інтереси і реалізовувати свій потенціал. Жіночий спосіб вирішення проблем відрізняється більшою відкритістю, гнучкістю, схильністю до компромісу та діалогу, а також неприйняттям ворожих форм врегулювання конфліктів. Але розвиток жіночого менеджменту ускладнює не стільки переважання в структурі управління представників чоловічої статі, скільки характер самого менеджменту, тому що жінки-керів-

ники змушені інтегруватися в концепції управління, написані чоловіками і для чоловіків.

Список використаних інформаційних джерел

1. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства [Електронний ресурс] / Т. В. Бендас. – URL: <http://library.kr.ua/women.html/gendislid.html>.
2. Бухаркова О. В. Имидж лидера: технология создания и продвижения / Бухаркова О. В., Горшкова Е. Г. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 222 с.
3. Тюріна І. О. Гендерні аспекти зайнятості та управління / І. О. Тюріна // Соціологічні дослідження. – 2002. – С. 135–142.