ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»

Кафедра соціальних технологій

Пояснювальна записка
до випускової роботи
на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»
на тему:
«Гендерні особливості прояву лідерства у молоді»

Виконала: здобувач 4-го курсу, групи ____
_____ форми навчання
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальності 053 «Психологія»

_____
_____-
(підпис)

Керівник _____наук.ступінь, ПІП
(підпис)

Рецензент _____ наук.ступінь, ПІП
(підпис)

Дипломна робота допущена до захисту рішенням кафедри соціальних технологій
Протокол № __ від «__»_____ 20___ р.
Завідувач кафедри _____ Костенко Н.І.
(підпис)

Вінниця 2024

АНОТАЦІЯ

П.І.Б. Гендерні особливості прояву лідерства у молоді

Проблема гендерних відмінностей лідерства як феномена, що особливо позначився та різному лідерстві серед молоді поступово стає все більш і більш помітною в різних сферах нашого життя. Сьогодні поняття лідера не тільки розкриває критерії лідера різних соціальних груп, а й потребує вивчення системи управління в цілому з урахуванням закономірностей формування, розвитку та реалізації лідерських якостей. Крім того, сучасні соціальні процеси в сучасному світі все більше вимагають врахування гендерного аспекту лідерства. Тому дослідження теми є важливим і актуальним.

Ключові слова: дослідження лідерства, лідерські якості, стиль поведінки, фактори, розрив між чоловіками і жінками.

ABSTRACT

Name Surname, Gender-based characteristics of leadership among youngsters.

The problem of gender differences in leadership as a phenomenon that has particularly affected and flew into different leadership styles among youngsters is gradually becoming more and more visible and influential in various areas of our lives. Nowadays, the concept of leader not only indicates the criteria of leadership in various social groups, but also requires the study of the management system as a whole, taking into account the patterns of its formation, development and implementation, when it comes to leadership qualities. Additionally, social changes in the modern world increasingly require consideration of the gender aspect of leadership. Therefore, the research of the topic is important and relevant.

Key words: research on leadership, qualities of leader, behavioral styles, gap between men and women.

ЗМІСТ

ВСТУП **4**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА **6**

1.1. Поняття лідерства та стилів лідерства 6

1.2. Поняття гендер в наукових джерелах 12

1.3. Гендерні особливості прояву лідерства 19

Висновки до розділу 1 23

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА **25**

2.1.Опис дослідження та методичного інструментарію 25

2.2. Аналіз результатів дослідження 28

2.3. Рекомендації розвитку лідерських якостей 37

Висновок до 2 розділу 41

ВИСНОВКИ **43**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ **45**

ВСТУП

Актуальність дослідження цієї теми пов’язана з неточностями у законодавчій базі з розвитку лідерських компетенцій у освітніх інституціях та недостатня кількість досліджень з питань гендерних відмінностей в проявах лідерства. Відтак, метою кваліфікаційної роботи є дослідження гендерних особливостей прояву лідерства серед молодів на основі емпіричного дослідження. Завданнями, що допоможуть досягти поставленої мети є:

1) Огляд поняття лідерства та стилів лідерства;

2) Дослідження трактувань поняття “гендер” у наукових роботах;

3) Теоретичне дослідження гендерних відмінностей у прояві лідерства;

4) Формування емпіричного дослідження стосовно відмінностей в лідерстві серед представників різних гендерів;

5) Формування результатів дослідження та рекомендації з покращення лідерських навичок серед молоді.

Проблема розвитку лідерських якостей особистості в освітньому процесі розкривається в численних працях вітчизняних (Д.Алфімов, Ю.Яковлева, Н.Лікарчук, Н.Симоніна, А.Куриця, В.Ягоднікова та ін.) та закордонних (B.Bass, J.Conger, R.Kanungo та ін.) науковців.

Предметом дослідження в кваліфікаційній роботі є лідерство у молоді, а об’єктом дослідження є гендерні особливості прояву лідерства серед молодих людей.

Серед наукових методів дослідження були застосовані метод збору та аналізу інформації, формування висновків, проведення вибірки та організації опитувань, аналізу соціологічних результатів та формування гіпотез та рекомендацій з питань розвитку лідерства серед молоді.

Апробація результатів дослідження. Результати проведених дослілджень можуть бути використані в подальшому у схожих роботах з питань дослідження лідерства серед молоді з аспекту відмінностей у гендерній складовій.

Обсяг і структура наукової роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел, що налічує 50 найменувань. Загальний обсяг бакалаврської роботи складає 50 сторінок комп’ютерного тексту, містить 7 таблиць і 6 рисунків)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА

1.1. Поняття лідерства та стилів лідерства

У ході вивчення проблеми лідерства дослідники запропонували різноманітні визначення цього поняття. Багато авторів у своїх описах лідерства прагнули чітко визначити особливий внесок, який робить сам лідер. Наприклад, Річард Дафт розглядає лідерство як взаємодію між лідером та членами групи, що впливають один на одного та спільно докладають зусиль до досягнення реальних змін і досягнень, відображаючи загальну мету. Дж. Террі вважає, що лідерство — це вплив на групи людей, що стимулює їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, що проявляється у конкретних ситуаціях на основі комунікативного процесу та спрямована на досягнення мети.

Лідерство можна розглядати як один із унікальних феноменів політичного та суспільного життя, пов'язаний з виконанням владних функцій. Разом із великим різноманіттям визначень, так само багато як класифікацій стилі лідерства. У цілому, теорії лідерства, які ілюструють різні стилі лідерства, можна представити таким чином:

Таблиця 1.1.

Класифікація теорій лідерства

Теорія рис (особистісна теорія лідерства)	Сконцентрувавши увагу на вроджених якостях лідера, доводить, що можливим лідером може стати особа з певними вродженими рисами особистості. Різні дослідники відзначають ці характеристики по-різному, і не завжди досягають згоди щодо їх конкретного переліку. У межах теорії рис виникла концепція харизматичного лідерства, згідно з якою людина в народжується з вродженими здібностями до лідерства, а лідерська харизма наділяє окремих видатних особистостей благодаттю.

Поведінковий підхід до проблем лідерства	Фокусуючись на поведінковому підході, вчені зупиняються на висновках, які робляться на основі спостережень за лідерською поведінкою, а не на успадкованих рисах. Представники цього підходу вважають, що лідером стає особа, яка приділяє увагу певному стилю поведінки. Хоча поведінковий підхід сприяв розвитку дослідження лідерства, зосереджуючи увагу на фактичній поведінці керівника, що спонукає людей до досягнення цілей організації, його головний недолік полягає у припущенні про існування одного оптимального стилю керівництва. Однак, узагальнюючи результати досліджень, які базувалися на цьому підході, виявилося, що не існує одного "оптимального" стилю керівництва.
Ситуаційна теорія лідерства	Не відкидаючи теорії рис, інші підходи розглядають лідерство як продукт ситуації. Згідно з цими концепціями, у різних ситуаціях групового життя виходять на перший план індивіди, які переважають інших за певною якістю. Часто через дію стереотипів одна особа може бути визнана лідером в одній ситуації, і цей авторитет може бути передумовою обрання її на лідерські ролі й наступного разу.
Синтетична (системна) теорія лідерства	Ця теорія сформувалася на основі узагальнення попередніх досліджень. Вона розглядає лідерство як процес організації міжособистісних взаємодій у групі, де лідер - суб'єкт, який управляє цим процесом. Представники цієї теорії приділяють велику увагу структурі особистості лідера, тривалості існування групи тощо. Феномен лідерства розглядається як результат спільної групової діяльності при розв'язанні конкретних завдань, коли індивіди мають можливість проявити свою здатність організувати групу для досягнення спільної мети. Таким чином, спільна діяльність сприяє виникненню та формуванню лідерства та появі конкретного лідера.

Німецький учений К. Ц. Левін визначив три стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний, а також фактори, які впливають на їх ефективність. Він показав, що стилі управління можуть плавно переходити один в один, утворюючи безперервний ланцюг, і збільшення прояву одного стилю зменшує прояв інших. Власне, типологія лідерства К. Ц. Левіна є типологією керівництва.

Стиль керівництва означає спосіб, прийоми та методи роботи, характерну манеру поведінки лідера. Це система способів та прийомів впливу на підлеглих.

При авторитарному стилі лідер приймає рішення одноосібно, визначає дії підлеглих і не стимулює їх ініціативи. Він контролює всю діяльність, і тому підлеглі живуть у світі неуспіхів і несподіванок. Авторитарний лідер ігнорує міжособистісні взаємини в групі. В його відсутності робота у групі уповільнюється або припиняється. Коли авторитарний лідер залишає кімнату, члени групи затримують роботу або знижують свою продуктивність.

Демократичний лідер залучає підлеглих до ухвалення рішень через групові обговорення та стимулює їх активність. Він сприймається членами групи як однодумець і завжди розраховує на підтримку інших. При відсутності такого лідера робота групи не припиняється.

При ліберальному (вільному) стилі лідер уникне особистої участі у прийнятті рішень, надаючи повну свободу учасникам групи.

Дослідження Мічиганського університету спрямовані на визначення відмінностей у поведінці ефективних та неефективних лідерів. Ефективні лідери проявляють турботу про своїх працівників, використовують груповий підхід до управління та ставлять високі стандарти роботи і завдання. Ці дослідження легли в основу концепції Ренсіса Лайкерта. Він виділив дві категорії лідерів – орієнтованих на працівників та орієнтованих на роботу і розробив чотири системи управління, що базуються на трьох організаційних змінних:

• рівні довіри лідера своїм підлеглим і його впевненості в них;

• характері мотивації;

• характері впливу на підлеглих і взаємодії з ними.

Ефективність лідера визначається рівнем вільності, яку групова ситуація надає, дозволяючи лідерові впливати. Науковець Ф. Фідлер

виділив змінні, такі як стиль керівництва та ситуації їх реалізації, які достатньо переконливо відображають становище лідера у групі. Проте він не врахував третю важливу змінну — рівень розвитку групи. Найбільш схильні до лідерства організатори адекватно відображають рівень розвитку групи, стимулюють лідерство та перехід групи на наступний етап. У групах з низьким рівнем розвитку лідерство може зростати ситуативно, у групах типу кооперації — переважно діловим способом, а в колективах лідерство найстійкіше та найрізноманітніше.

У теорії "життєвого циклу" Пола Герсі та Кена Бланшарда одним з ключових ситуативних факторів є ступінь зрілості послідовників, яка визначається мірою їх здатності та бажання виконувати завдання, що ставить лідер. Зрілість включає професійний та психологічний аспекти, які вимагають від лідера різних підходів до взаємодії з підлеглими.

Модель базується на визначенні лідером поведінки в галузі стосунків та роботи, які відповідають ситуації у групі. Залежно від рівня зрілості послідовників, лідер має коригувати свої дії щодо встановлення стосунків та роботи. Поведінка, що стосується взаємовідносин, передбачає акцент на увазі до підлеглих, наданні їм підтримки та включенні до управління. Поведінка, спрямована на роботу, вимагає від лідера пояснювальної роботи з підлеглими щодо того, як та що вони мають робити, щоб виконати завдання. Лідер, який керується цими принципами, структурує, контролює та уважно відслідковує роботу підлеглих. Поєднання цих двох типів поведінки дозволяє в межах даної моделі виділити чотири основні лідерські стилі, кожен з яких максимально відповідає певному рівню зрілості послідовників:

- Вказівний;
- Переконливий;
- Стиль співпраці;
- Стиль делегування.

Також виокремлюють популярну модель ухвалення рішень Віктора Врума, де виокремлюють п’ять стилів лідерства: автократичний І (АІ), автократичний ІІ (АІІ), консультативний І (КІ), консультативний ІІ (КІІ), груповий (ГІІ). Розглянемо їх детальніше у вигляді таблиці:

Таблиця 1.2.

Стилі лідерства у моделі ухвалення рішень Віктора Врума

автократичний І (АІ)	Керівник сам ухвалює рішення, використовує інформацію, яка в нього є на даний момент
автократичний ІІ (АІІ)	Керівник отримує інформацію від підлеглих та сам ухвалює рішення. Працівників залучають лише до збору інформації.
консультативний І (КІ)	Керівник індивідуально викладає проблему тим підлеглим, кого це стосується, і вислуховує їхні ідеї та пропозиції, не збираючи при цьому їх у групу. Після цього самостійно ухвалює рішення, враховуючи або ні їхню думку.
консультативний ІІ (КІІ)	Керівник викладає проблему підлеглим, вислуховує їхні ідеї та пропозиції. Потім ухвалює рішення, що відображає або не враховує пропозиції підлеглих.
груповий (ГІІ)	Керівник викладає проблему групі, запрошуючи всіх до її обговорення, яке триває до моменту, доки не буде досягнуто згоди групи щодо способів розв’язання проблеми. При цьому керівник не нав’язує свою думку іншим. На відміну від інших ситуаційних теорій, у цій моделі приділяється більше уваги ситуації, ніж особі лідера.

То ж, діяльність керівника буде успішна лише тоді, коли він спільно із фаховим знанням справи, враховуватиме у своїй роботі особливості соціальної взаємодії, прагнутиме застосовувати різні форми влади та впливу, розвиватиме і використовуватиме для ефективного впливу на підлеглих свої ділові якості, правильно оцінюватиме проблемні ситуації та підбиратиме для їх розв’язання відповідний стиль керівництва.

1.2. Поняття гендер в наукових джерелах

У сучасному світі гендерні дослідження доволі популярні, дослідження ведуться в різних наукових напрямах: лінгвістиці, психології, соціології та інших, але ми в своїй роботі хочемо дослідити гендер з точки зору економіки,проаналізувати ґендерний розрив по заробітній платі та його вплив на стан економіки держави. Нам зрозуміло, що стать це анатомо-біологічна відмінність,на підставі якої людей визначають як чоловіків або жінок (біологічна стать дається людині з народження). Гендер – це дещо інше, можна так сказати, що це соціальна стать, що формує наочні, поведінкові, культурні, психологічні, та інші відмінності між чоловіками та жінками, які будуються в певний період часу, в певному суспільстві, спираючись на культуру, традиції, соціальний та економічний розвиток даного суспільства.

У кожній галузі науковці дають свої трактування терміну «гендер». На мою думку, гендер – це не просто біологічні відмінності між чоловіками та жінками, це ідентичність чоловіків та жінок, їх співвідношення та соціальні ролі у певному суспільстві, їх значення та досягнення у різних сферах, в тому числі і в економічному житті суспільства.

Поняття "гендер" є одним з нових термінів у суспільствознавстві, яке знаходиться на етапі розвитку, поступово збагачуючись новими концепціями та визначеннями свого місця в категорійній системі. Цей термін, походить із англійської літератури, використовується для вираження статі або ролі у суспільстві та відтворює відмінність між біологічним та соціальним аспектами [1].

У 1958 році психоаналітик Роберт Столлер вперше ввів у наукове обіг термін "гендер" для опису соціальних аспектів статі або "соціальної статі". У 1963 році він презентував свою концепцію на конгресі психоаналітиків в Стокгольмі, де обговорювалися аспекти соціальної самоідентифікації за гендерною приналежністю. Його пропозиція стосовно поєднання

біологічних та культурних аспектів вивчення статі сприяла виникненню нового напряму у гуманітарних науках - гендерних досліджень.

Американська дослідниця Дж. Скотт в середині 1980-х років продовжила дослідження з теми гендеру, що, хоч і не отримало загального визнання, проте стало досить популярним. Вона розглядала гендер як поняття, що відображає соціальні особливості чоловіків і жінок, враховуючи їхню громадську активність та взаємовідносини. Використовуючи цей термін, можна детальніше проаналізувати соціальні взаємодії та спільне функціонування чоловіків і жінок у суспільстві, виявити їхню участь у різних сферах життя, таких як економіка, політика, сімейне життя та інше [2].

В цілому, в еволюції поняття «гендер» (від жіночих досліджень до власне гендерних) можна виділити три етапи [7]:

Таблиця 1.3.

Етапи еволюції поняття «гендер»

Етап	Опис
Алармистський	Характеризується андроцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій із маскулінної точки зору, дефектністю традиційної епістемології
Феміністської концептуалізації	Сприяв виникненню та закріпленню орієнтації у теорії та практиці фемінізму
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

Американський антрополог Маргарет Мід протягом майже сорока років проводила дослідження серед примітивних народів у басейні Тихого океану. У 1935 році вона опублікувала результати своїх досліджень, в яких описала механізми чоловічої та жіночої поведінки і зазначила їх залежність від культурних принципів.

М. Мід розглядає стать як природну характеристику людини, а гендер розглядає як результат формування соціокультурної ідентичності. Це була перша спроба відрізнення статі від гендеру [2, с.184-185].

Другий етап розвитку гендеру пов'язаний з діяльністю Симони де Бовуар. У своїй праці "Друга стать" вона сформулювала основи фемінізму, вказавши, що бути жінкою означає не лише мати біологічні ознаки жіночості, а й співіснувати з певною соціально-психологічною реальністю - жіночністю. Жінка розглядається як істота, співвіднесена з чоловіком, але "інша". Симона де Бовуар використовує термін "гендер" для розкриття соціальної дискримінації жінок [2, с.184-185].

Феміністська теорія, після визначення гендеру, поставила перед собою ряд питань: як гендерні відносини формуються і підтримуються, як вони співвідносяться з іншими соціальними відносинами, яка причина змін у гендерних відносинах з часом, скільки існує гендерів, чи є гендерні відмінності соціально корисними, і як це впливає на досягнення феміністської мети - "гендерної справедливості" [2, с.185].

Третій етап розвитку гендеру пов'язаний зі зосередженням уваги гуманітаріїв на цьому понятті та визнанням його важливості для аналізу владних структур, культурних та соціальних інститутів, а також моделей ідеологічного контролю в сучасному суспільстві [2, с.186].

Науковець І. Мунтян відзначає, що гендер, як ключова наукова концепція, є однією з важливих у сучасній зарубіжній соціально-культурній теорії і має чотири основні підґрунтування:

1. Порушує стереотип про причинну залежність між біологічними характеристиками та соціальними ролями.

2. Розкриває взаємозв'язок між внутрішньо-культурними контекстами та формами суспільної організації зі структурою гендерних відносин.

3. Описує як факт залежність системи гендерних відмінностей від систем влади.

4. Підкреслює необхідність проведення аналізу самого процесу формування гендерних розбіжностей [6].

Для західноєвропейської й української соціально-гуманітарної науки характерними є три теорії гендеру:

Рис. 1.1. Найпоширеніші три теорії гендеру



У процесі аналізу проблеми статі, феміністично налаштовані дослідники виділяють три аспекти: біологічний, соціальний і символічно-культурний. Згідно з останнім, гендер розглядають на гносеологічному й онтологічному рівнях у світлі культурно-символічних рядів. Відповідно до цього підходу, домінуючі якості чоловіків вважаються раціональними, духовними, божественними і культурними, тоді як жінки, навпаки, володіють перевагою у чуттєвому, тілесному, гріховному і природному.

Змістове наповнення поняття гендеру породжує складний соціокультурний процес конструювання суспільством відмінностей у чоловічих і жіночих ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках. Сам результат цього процесу – соціальний конструкт гендеру. Однією з головних складових конструювання гендерних відмінностей є їх поляризація і ієрархічна супідрядність, при яких маскулінне автоматично вважається пріоритетним і домінувальним, а фемінне – вторинним і підлеглим.

Прибічники теорії соціального конструювання розглядають гендер як організовану модель взаємин між чоловіками і жінками, що включає не лише міжособистісне спілкування і сімейні відносини, а й взаємовідносини в основних соціальних інститутах суспільства, які визначають і конструюють ці ролі.

Підґрунтям конструктивістського підходу є два основні положення: по-перше, соціалізація, система гендерних ролей, розподіл праці і засоби масової інформації є ключовими факторами у конструюванні гендеру; по-друге, гендер конструюється самим індивідом через гендерну ідентифікацію на рівні свідомості.

На рівні ідентичності, гендер перестає бути властивістю, вродженою у особистість, і наголошується її унікальність. Біологічно люди народжуються чоловіками або жінками, але стають такими соціально під час соціалізації, коли вони, відповідно до своєї статі, засвоюють зразки поведінки і гендерні норми, стаючи повноцінними членами суспільства, що підтримують гендерний порядок. Ми не лише стаємо гендером, але й активно беремо участь у процесі його створення та трансформації у взаємодії з іншими.

На рівні взаємодії гендер є ситуативним, контекстним виконанням певних форм і моделей поведінки, що дає змогу категоризувати індивіда як чоловіка або жінку в певних соціально заданих рамках.

Українська теорія гендеру на рубежі XX і XXI століть розпочала свій розвиток у контексті феміністичних і жіночих рухів, спираючись на світові наукові досягнення в цій галузі. Вона відрізнялася тим, що не лише акцентувала увагу на проблемах жінок у суспільстві, але й аналізувала відносини між чоловіками і жінками.

Дослідник А. Фесенко висвітлює декілька основних концепцій розуміння гендеру у світових дослідженнях та їх відображення в Україні. Згідно з однією з цих концепцій, гендер є структурованою моделлю

соціальних відносин між чоловіками та жінками, яка визначає не лише їхні взаємини в сім'ї, але й впливає на їх соціальні стосунки в суспільних інститутах. Це означає, що очікувані ролі, пов'язані з гендерним статусом, формують гендерні відмінності і відображаються у сферах влади та домінування.

Інше розуміння гендеру характерне для теоретичних підґрунтів радикального фемінізму, який акцентує увагу на дослідженні жіночого досвіду та аналізує процеси та соціальні структури, що впливають на жіноче існування і формують проблеми жіночої ідентичності. За цим підходом, гендер розглядається як ідеологічний конструкт та суб'єктивна категорія. [2, с.194].

На рівні інститутів підкреслюється існування гендеру не в «безгендерному вакуумі», як зазначає М. Кіммел, а в рамках гендерно організованих інститутів соціальної реальності, які стверджують, що підтримують, забезпечують гендерний порядок. Через гендер соціальна реальність відтворює систему панування / підпорядкування і влади / нерівності [4].

Власне на проаналізованих рівнях відбувається створення і відтворення всього різноманіття пов'язаних з гендерними відносинами аспектів, які визначають становище чоловіків і жінок в соціумі.

Таким чином, гендер – спектр характеристик, що відносяться до маскулінності і фемінності [3]. Залежно від контексту, під такими характеристиками можуть матися на увазі соціальні структури (зокрема, гендерні та інші соціальні ролі) або гендерна ідентичність.

1.3. Гендерні особливості прояву лідерства

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

Негативне ставлення до жіночого лідерства традиційно проявляли прихильники фрейдизму. Лідери-жінки вважалися власниками нездорової гендерної ідентичності [6, с. 327], а їхнє прагнення до лідерства, яке називали «фаллічним», розглядалося як прояв неповноцінності жінки, що заздрить чоловікам. К. Бартол і Д. Мартін [1, с. 327] показали, що жінка-лідер у чоловічому діловому світі й взагалі, коли перебуває в чоловічій групі, грає одну із чотирьох неформальних ролей:

1) «матері» – від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності;

2) «спокусниці» для начальника, що викликає обурення в колег-чоловіків;

3) «іграшки, талісмана» – милої, але не ділової жінки, що приносить удачу;

4) «залізної леді», що володіє нежіночою жорсткістю, внаслідок чого буває найбільше ізольованою від групи [6, с. 327].

Усі ці ролі, які часто приписують жінкам, перешкоджають їм досягти рівноцінного статусу поряд з чоловіками та обмежують їх можливості у професійному зростанні. Чоловіки частіше намагаються здобути домінуюче становище серед представників власної статі. У той же час, у присутності представників протилежної статі жінки менш активно претендують на роль лідера. Джорстад Я. відзначає, що лідерство не є пріоритетом для багатьох жінок, що може впливати на їхню ефективність у керівництві порівняно з чоловіками, які мають більше влади, впливу та ресурсів.

Проте дослідження Маккобі і Джекліп свідчать, що при тривалому взаємодії жінки наближаються до чоловіків у питаннях лідерства.

Американські автори повідомляють, що у сфері адміністрування та управління в США 12% посад зайнято чоловіками та лише 7% – жінками. Успіх жінки як адміністратора та її просування в цій галузі часто залежать від підтримки чоловіка-наставника, який часто є її чоловіком. Однак, коли професійна кар'єра жінки перешкоджає їй віддати достатньо часу сім'ї, чоловіки-наставники часто відмовляються підтримувати кар'єрний зріст дружини.

У нашому суспільстві існують підтверджені факти упередженого ставлення до жінок як до фахівців. Жінкам-менеджерам надають менше інформації або встановлюють занадто короткі терміни для виконання завдань. Жінкам рідше доручають завдання, які б дозволили їм набути необхідний досвід і проявити себе як кандидати на керівні посади. Крім того, у багатьох країнах жінки за однакову роботу отримують меншу заробітну плату.

Психологи досліджують зв'язок між статево-рольовими стереотипами та утриманням жінок від кар'єрного зростання. За результатами досліджень видно, що жінкам частіше приписують такі установки на роботу, як бажання уникати інтелектуальної напруги, більша увага до комунікативних і емоційних аспектів роботи, менша мотивація до самореалізації і просування по службі порівняно з чоловіками, а також робота заради дрібних грошей, зокрема через нецікавість у матеріальній винагороді.

Зазвичай факт меншого представництва жінок на вищих посадах обумовлений об'єктивними обставинами, а не змовою чоловіків. Чоловіки частіше прагнуть до самореалізації у професійні. А оскільки таких більше серед чоловіків, то й керівні посади дістаються їм частіше. Але там, де більше працює жінок (невиробничі види побутового обслуговування,

громадське харчування, роздрібна торгівля, медицина, освіта, культура), спостерігається й найвища частка жінок-керівників.

У нашій країні у вищій освіті та науковій сфері відсутні явні випадки сегрегації за статевими ознаками. Жінки успішно керують кафедрами, лабораторіями і навіть інститутами, якщо вони мають відповідні організаторські здібності та професійну кваліфікацію.

У середині 60-х років XX століття К. Корнер висвітлив явище, що він назвав "страхом успіху", яке полягає в психологічному уникненні успіху через внутрішній страх, що не має раціонального пояснення. Він зробив цікаву інтерпретацію механізму виникнення цього явища, стверджуючи, що насправді не "страх успіху", а страх перед його зовнішніми наслідками. Жінок хвилює можлива втрата жіночності, привабливості для чоловіків і можлива соціальна відчуженість у разі успіху.

Хоча існують різниці між жінками та чоловіками у лідерських можливостях, вони не повністю виключають можливість для жінки зайняти провідну роль у справі або політиці. Ці різниці лише підкреслюють необхідність для жінок знаходити нові моделі лідерства, які б руйнували статеві стереотипи. Проте, у таких випадках жіноче лідерство потребує більших зусиль, ніж чоловіче.

Становлення жіночого лідерства іноді відбувається в складних умовах, ускладнених різноманітними чинниками ризику. Жінки часто це усвідомлюють і, незважаючи на це, ризикують і досягають успіху. І хоча чинники ризику можна різно тлумачити, головне питання полягає у тому, чи володіє жінка потрібним потенціалом, щоб подолати ці ризики.

Висновки до розділу 1

У загальному, лідерство можна визначити, як здатність впливати на людину чи групу людей для досягнення певних цілей. Найзагальніше визначення лідерства полягає в поясненні цього феномену як соціально-психологічного процесу в групі чи колективі, який побудований на впливі особистого авторитету певної людини на поведінку її членів.

Що стосується поняття гендер, їх позначаються характеристики і якості, які є соціально очікуваними і прийнятними відносно чоловіків і жінок. Поняття «гендер» також можуть використовувати як синонім до поняття «стать», проте спочатку термін «гендер» був введений як доповнення до поняття «стать», та навіть був протиставлений йому.

Отже, власне гендерні дослідження, що ґрунтуються на певній концепції гендеру, досить швидко почали впроваджуватися у переважній більшості сфер соціально-гуманітарного знання зарубіжними вченими. Можемо виділити два основні напрямки в їх розвитку: перший – науково-дослідна діяльність, що реалізує основні принципи гендерного підходу, та другий — специфічна наукова діяльність у сфері освіти, що пов’язана з популяризацією нових (гендерних) знань. Це призвело до зміни гендерних стереотипів, що існували у суспільній свідомості, утвердження специфічних гендерних норм та цінностей, визначення сутності нових законів щодо гендерної соціалізації та становлення гендерної ідентичності особистості.

Сила статеворольових стереотипів зменшується під тиском економічних обставин. Цей факт забезпечує перспективу притоку жінок в приватне підприємництво і поступове завоювання в ньому лідируючих позицій, але вже за іншими підставами, серед яких – велика психологічна ефективність типів лідирування, що демонструється жінками порівняно з чоловіками, і психологічна гнучкість, що дає можливість не тільки почати

власну справу, але й утриматися в ній, попри агресивність зовнішнього середовища.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА

2.1.Опис дослідження та методичного інструментарію

Метою емпіричного дослідження є визначення гендерних особливостей прояву лідерства серед молоді. Завданнями цього дослідження було виокремлено:

1) визначення показників, що вказують на відмінності в лідерстві серед чоловіків і жінок;

2) виокремлення особливостей відмінностей в лідерстві серед молоді;

3) проведення тестування обраної групи молоді;

4) формування висновків після дослідження та створення практичних рекомендації стосовно розвитку лідерських якостей у молодому поколінні.

Експериментальною базою дослідження стали студенти Вінницького соціально-економічного інституту Університету «Україна», кафедри соціальних технологій.

Експериментальна вибірка дослідження налічувала 20 хлопців та 20 дівчат. Загальна кількість учасників експерименту склала 40 студентів віком від 18-23 роки. Досліджування проводилось в онлайн-форматі, зокрема, складалось з таких етапів:

1 етап. Дослідження поняття лідерства та його стилів для подальшого використання у практичній частині роботи.

2 етап. Дослідження висвітленості поняття “гендер” у наукових джерелах та гендерних особливостей у лідерстві серед молодих чоловіків та жінок.

3 етап. Вибір методик для проведення практичних досліджень, підбір форм їх інтерпретації, пошук учасників та інша підготовка до емпіричної частини.

4 етап. Проведення дослідження.

5 етап. Формування підсумків, інтерпретація результатів, розробка рекомендацій з підвищення лідерського потенціалу молоді.

Методологічною основу склали такі методики: тест-методика визначення мотивів афіляції А. Мехрабіана; методика діагностики лідерських здібностей (автори Є. Жаріков, Є. Крушельницький); експрес-тест діагностика самооцінки лідерства та методика дослідження самооцінки Дембо-Рубінштейна. Розглянемо кожну з них детальніше та спосіб їх застосування для нашого дослідження.

М. Ш. Магомет-Емінов запропонував модифікацію до опитувальника А. Меграбяна для виміру мотивації досягнення (ТМД). Цей тест призначений для виявлення двох основних стійких мотивів особистості: мотиву досягнення успіху та мотиву уникнення невдачі. Оцінюється, який з цих мотивів переважає у випробуваної особистості.

Опитувальник складається з ряду тверджень, що відносяться до різних аспектів характеру, а також до думок і почуттів у зв'язку з певними ситуаціями життя. Для оцінки вашого ставлення до кожного твердження використовується наступна шкала:

Таблиця 2.1.

Шкала оцінки тесту А. Мехрабіана

+3	цілком погоджуюсь
+2	погоджуюсь
+1	швидше погоджуюсь, ніж не погоджуюсь
0	нейтральний
-1	швидше не погоджуюсь, ніж погоджуюсь
-2	не погоджуюсь
-3	цілком не погоджуюсь

Методика діагностики лідерських здібностей (автори Є. Жаріков, Є. Крушельницький) є тестом із 50 питань, який можна пройти в онлайн-форматі і результат одразу висвітлюється на екрані. Відтак, опитуваних попросили скинути скріншот після проходження тесту. Такий приклад результату діагностики лідерських здібностей за методикою Є. Жарікова і Є. Крушельницького буде наведено у наступному підпункті.

У такому ж форматі, як дослідження методики лідерських здібностей, було реалізовано дослідження за допомогою експрес-тесту діагностики самооцінки лідерства – молоді було надано посилання, і один із результатів надалі буде представлено у підрозділі аналізу результатів дослідження. Під кожною лінією написано, що вона означає. На кожній лінії рискою (-) відзначте, як ви оцінюєте розвиток у себе цієї якості, сторони вашої особи в даний момент часу. Після цього хрестиком (х) відзначте, при якому рівні розвитку цих якостей ви були б задоволені собою або відчули гордість за себе.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Результат одного з учасників дослідження методики лідерських здібностей показано на рисунку 2.1:

Ваш результат: 25 балів

За кожну відповідь, що збігається з ключовою, випробуваний отримує 1 бал, в іншому випадку – 0 балів.

Якщо сума балів виявилася **до 25 балів,** то якості лідера виражені **слабо**.

Якщо сума балів у межах**від 26 до 35,** то якості лідера виражені **середньо**.

Якщо сума балів виявилася рівною **від 36 до 40,** то лідерські якості виражені **сильно**.

Якщо сума балів **більше, ніж 40,**то ця людина, як лідер, **схильний до диктату**.

Рис. 2.1. Результат проходження дослідження методики лідерських здібностей

Далі розглянемо результати одного з учасників опитування, що проводилось за допомогою експрес-тесту діагностики самооцінки лідерства:

Ваш результат: 8 балів

Високий рівень лідерства А = **7-10** балів

Середній рівень лідерства А = **4-6** балів

Низький рівень лідерства А = **1-3** бала

Рис. 2.2. Результат проходження експрес-тесту діагностики самооцінки лідерства

Подамо характеристики рівнів, що використовувались для дослідження групи молоді за методикою Дембо-Рубінштейна у таблиці нижче:

Таблиця 2.2.

Результати дослідження за методикою Дембо-Рубінштейна

Параметр	Кількісна характеристика (бал)			
	низький	середній	високий	дуже високий
Рівень домагань	менше 60	60-74	75-89	90-100
Рівень самооцінки	менше 45	45-59	60-74	75-100

Отримані результати представимо на рисунку 2.3:



Ваш результат:
1. Самооцінка: **61.29 балів**
2. Рівень домагань: **75.86 балів**

Рівень самооцінки.
Кількість балів **від 45 до 74** ("середня" та "висока" самооцінка) засвідчують реалістичну (адекватну) самооцінку.

Кількість балів **від 75 до 100** і вище свідчить про завищену самооцінку та вказує на певні відхилення у формуванні особистості.
Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими; така самооцінка може вказувати на суттєві спотворення у формуванні особистості - "закритості для досвіду", нечутливості до своїх помилок, невдач, зауважень та оцінок оточуючих.

Кількість балів **нижче 45** вказує на занижену самооцінку (недооцінку себе) і свідчить про крайнє неблагополуччя у розвитку особистості. Ці випробувані становлять " групу ризику " , їх, зазвичай, мало. За низькою самооцінкою можуть ховатися два абсолютно різні психологічні явища: справжня невпевненість у собі та "захисна", коли декларування (самому собі) власного невміння, відсутності здібності тощо дозволяє не докладати жодних зусиль.

Рівень домагань.
Норму, реалістичний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів.
Оптимальний - порівняно високий рівень - **від 75 до 89 балів**, що підтверджує оптимальне уявлення про свої можливості, що є важливим фактором особистісного розвитку.
Результат **від 90 до 100 балів** зазвичай засвідчує нереалістичне, некритичне ставлення до своїх можливостей.
Результат **менше 60 балів** свідчить про занижений рівень домагань, він - індикатор несприятливого розвитку особистості.

Рис. 2.3 Результати дослідження за методикою Дембо-Рубінштейна

Аналіз результатів

Відповідно до обраної методики, спершу – діагностики лідерських здібностей, ми розглянули результати опитника Жарікова і Крушельницького, взявши до аналізу відповіді 20 чоловіків та 20 жінок та питання з методики діагностики рівня вираження лідерства. Зрештою, підсумувавши отримані бали через відповіді, були отримані такі результати:

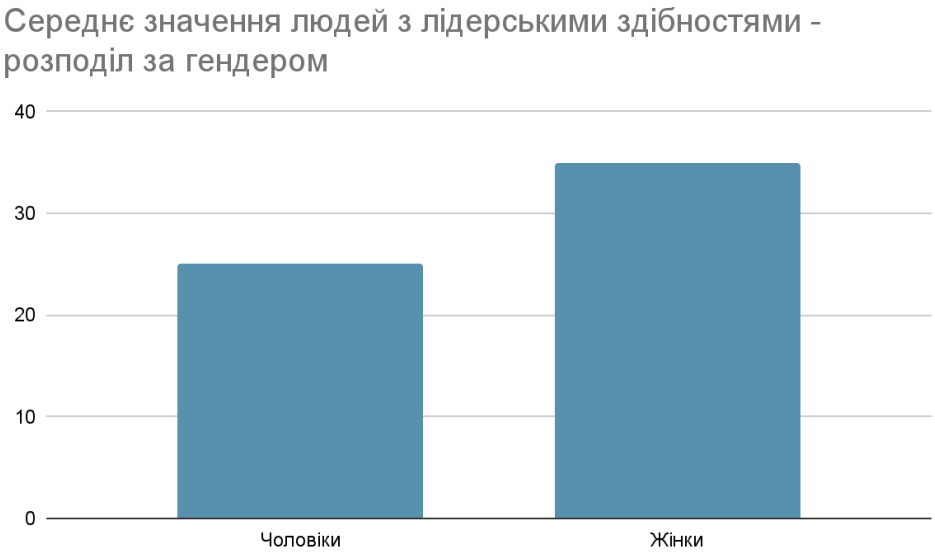


Рис. 2.4 Сер. зн. людей з лідерськими здібностями – розподіл за гендером

У відсотковому співвідношенні з проаналізованих 40 людей, 35% жінок виявили лідерські здібності, серед чоловіків цей відсоток склав 25%. Надалі, з акцентом на виявлені у людей показники схильності до лідерського підходу, було застосовано експрес-тест самооцінки лідерства. Через інтерпретацію відповідей на питання до нього були отримані такі результати:

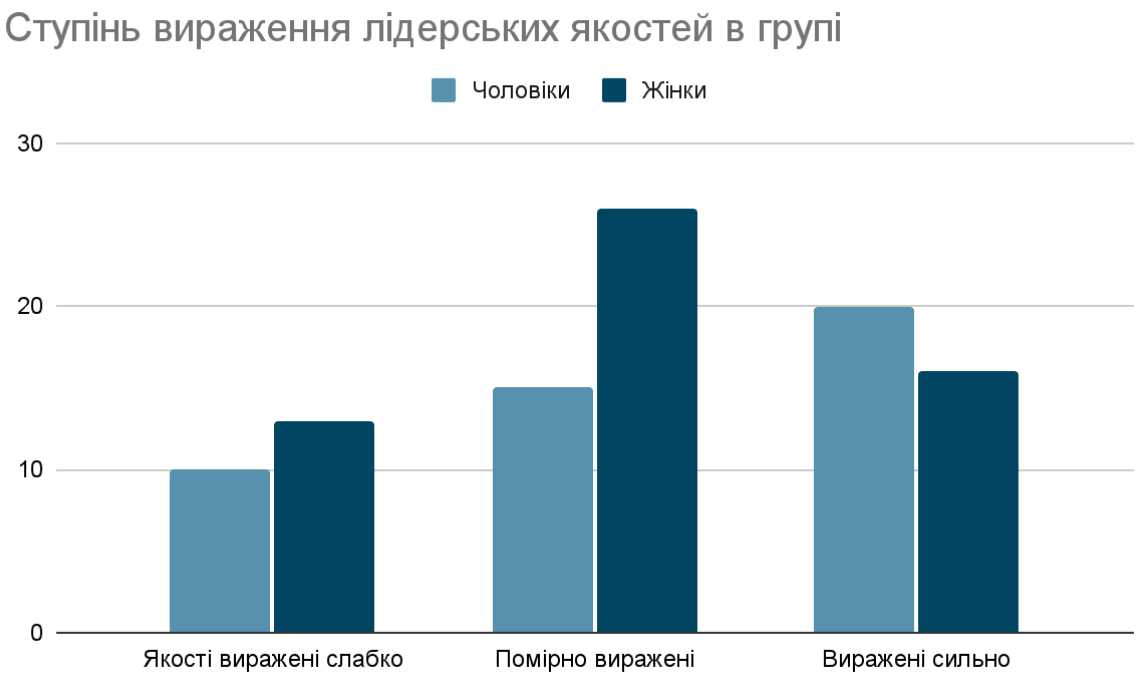


Рис. 2.5 Ступінь вираження лідерських якостей в групі – розподіл за гендером

Таким чином, ми бачимо, що в цілому розрив між чоловіками та жінками є невеликим, тільки у яскраво виражених лідерських якостях він більш помітний у чоловіків через більш нормалізоване в суспільстві транслювання маскулінності з їх боку, що йде ще з дитинства. У контексті дослідження маскулінності, особливий інтерес становить оцінка несприятливого досвіду дитинства чоловіків, оскільки психологи наголошують, що травматичні впливи, отримані в ранньому віці здійснюють чи не найвагоміший вплив на становлення особистості.

Загальні особливості поведінки, через які ми можемо говорити про гендерні відмінності у лідерській сфері, можна представити у вигляді таблиці і ситуативних прикладів:

Таблиця 2.3.

Гендерні відмінності в менеджменті у чоловіків і жінок

Характеристика	Лідер-чоловік	Лідер-жінка
Спосіб долання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтованість на проблеми	Перспектива	Поточна
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Переважаючий тип мислення	Логічний	Наглядно-дієвий
Об’єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість і точність	Знижені	Підвищені
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Ставлення до інших	Прямолінійне	Гнучке

У порівнянні між жінками та чоловіками часто спостерігаються відмінності в стилях виконання одних і тих самих завдань, зокрема управлінських. Жінки частіше за чоловіків використовують демократичний стиль керівництва. Жіночі лідери орієнтовані на групу, вони відрізняються контактністю, здатністю до спілкування та делегування повноважень. Вони вміють мотивувати підлеглих на досягнення та підвищувати професійну самооцінку у співробітників. З іншого боку, чоловіки-керівники частіше за все використовують авторитарну стратегію, наголошуючи на владі, директивності та контролі.

Роль лідера традиційно асоціюється з маскулінністю. Тому коли жінка виступає в ролі лідера, часто виникає ситуативне розбіжність між

ролями, що викликає внутрішній і зовнішній конфлікт. Такі конфлікти зазвичай згладжуються жінками, які використовують стиль лідерства, зорієнтований на розвиток взаємин, а не на досягнення мети.

У ситуаціях стресу чоловіки та жінки-керівники зазвичай реагують по-різному: чоловіки частіше схильні до диктаторства та ізоляції, тоді як жінки частіше звертаються по пораду та можуть поділитися своїми проблемами з іншими.

Внаслідок застосування методики самооцінки Дембо-Рубінштейна виявлено, що значна кількість респондентів дослідження стикалися з подіями, що мали негативний вплив на їхнє життя та добробут.

Згідно з даними звіту щодо сучасної маскулінності [4], кожен сьомий чоловік був свідком фізичного насильства спрямованого на матір від батька, при цьому 7% зазначили, що ця ситуація траплялася часто. Цей досвід має негативний вплив на психіку дітей та може призводити до уявлення домашнього насильства як нормальної частини сімейних відносин. Однак можлива й протилежна реакція, коли після тривалого спостереження за наслідками такої поведінки у родині, подібні вияви насильства власними відносинами категорично не приймаються.

Врахування такого досвіду, через який проходять чоловіки є важливим для інтерпретації та кращого розуміння результатів дослідження з визначення мотивів в лідерстві за методикою А. Мехрабіана [5]. Їх можна узагальнити у вигляді таблиці:

Таблиця 2.4.

Результати отриманих лідерських якостей у чоловіків і жінок

Параметр	Відмінність
Уміння керувати собою	Існують незначні відмінності у оцінці із сторони
Усвідомлення цілей	Немає видимої кореляції за гендером
Уміння вирішувати проблеми	Жінки у опитуванні зазначають, що їм складніше вирішувати проблеми одразу

Наявність творчого підходу	Немає кореляції за гендером
Вплив на оточення/впливовість	Немає кореляції за гендером, однак впливовість у чоловіків і жінок визначається по-різному, а саме механізми впливу
Здатність до організаційної роботи	Немає кореляції за гендером
Організаторські здібності	Більше залежить від практики і попереднього досвіду
Вміння працювати із групою	Немає кореляції за гендером, але саме у цій групі було помічено більшу схильність до ефективної роботи з групою у 80% жінок

Аналіз середніх показників дослідження за методикою мотивів афіліації А. Мехрабіана показав, що жінки більше орієнтовані на мотивацію уникнення невдач. Це свідчить про те, що вони будуть ретельніше зважувати свої можливості, коливатися при прийнятті рішення. Чоловіки більше прагнуть до досягнення успіху, тобто більш адекватно, правильно оцінюють свої можливості, володіють адекватним рівнем домагань. Вони не відчувають страху перед невдачею.

Методика для визначення провідних потреб показала, що найбільшу кількість голосів у групі жінок отримала потреба «забезпечити собі становище, що даватиме їм відчуття можливості впливу» (4 бали), а також «уникати неприємностей» (3 бали), по одному балу набрали за важливістю такі характеристики: «домогтися визнання та поваги», «зміцнити своє становище», «займатися справою, що вимагає повної віддачі». Отже, можна зробити висновок, що велика частина жінок, особливо виходячи з результатів опитування, прагне до самореалізації, втілення свого потенціалу.

У чоловіків на перше місце виступає потреба «підвищувати рівень майстерності та компетентності» (3 бали). Потреби «бути зрозумілим іншим» та «уникати неприємностей», «домогтися визнання та поваги» набрали 2 бали. Потреба розуміння з боку інших теж виражається яскравіше, ніж у жінок.

За результатами аналізу, ми бачимо, що врешті, суттєвих відмінностей у лідерстві чоловіків і жінок немає, хоча, звісно, по певним параметрам ми стикнулися із дисбалансом у прояві лідерських рис зі сторони якогось із гендерів.

Часом за певними параметрами відмінність полягала скоріше у соціальних очікуваннях або особистому досвіді, часом була загально дослідженою тенденцією, біологічно зумовленими особливостями лідерського стилю у чоловіків і жінок.

Під час нашого емпіричного дослідження ми розглядали гендерні аспекти лідерства серед сучасної молоді. По-перше, студенти сприймають лідерство як позитивне явище. У хлопців і дівчат спостерігається виражена тенденція до домінування, проте ця тенденція має під собою потребу у соціальному визнанні та самовираженні. Студенти, які поєднують в собі різні гендерні характеристики, зазнають протиріччя, яке не дозволяє їм задовольнити свої потреби. Цікаво, що навіть у випадку неуспішного виявлення лідерських якостей, студенти продовжують розвивати свої взаємодійні патерни, керуючись цінностями, такими як взаємодопомога, взаєморозуміння, щирість, відкритість, доброзичливість та добропорядність.

Наш кореляційний аналіз показав, що чоловіки, які виявляють вищі рівні маскулінності, частіше мають лідерські якості, а також, що чим менше в жінок виявляється фемінність, тим більше вони проявляють лідерські якості. Вищі показники маскулінності у чоловіків і жінок кореляціюються з кращим самокеруванням та здатністю зберігати спокій у складних ситуаціях. У той же час, вищі показники фемінності у чоловіків сприяють творчому підходу до розв'язання проблем. Серед фемінних чоловіків спостерігається більша емоційність та емпатійність, що сприяє їхній здатності до новаторства і вибору творчих професій. Високий рівень андрогінності, тобто одночасне проявлення чоловічих і жіночих рис, сприяє

розвитку у жінок лідерських якостей, таких як здатність до співпраці в групі, заснована на довірі, взаємопідтримці та розумінні поставлених завдань.

2.3. Рекомендації розвитку лідерських якостей

Важливими методологічними принципами розвитку лідерських якостей старшокласників є послідовність і реалістичність освітньої діяльності. Важливо усвідомлювати, що неможливо однаково розвинути лідерські здібності серед всіх учнів за той самий період часу та з використанням однакового набору методів і форм взаємодії. Розуміння складнощів та різноманітності процесу розвитку лідерських якостей школярів має бути наявним ще до початку повноцінної педагогічної діяльності, що допоможе молодим педагогам уникнути розчарування, втрати віри у власні сили та швидкого професійного вигорання.

Серед методів підвищення лідерського потенціалу молоді можна використовувати такі підходи у навчальних закладах:

- залучення студентів до практичної, самостійної діяльності, яка передбачає використання організаційних, комунікативних, пізнавальних та рефлексивних навичок і сприяє розвитку їхньої лідерської позиції.

- моделювання професійно орієнтованих завдань, які вимагають від студентів вибору оптимальних стратегій впливу на лідерство в ситуаціях групової взаємодії.

- виховання ціннісного ставлення майбутніх фахівців до керівницької позиції в позааудиторній та аудиторній роботі.

Науковці виокремлюють такі психолого-педагогічні умови ефективного розвитку лідерських якостей учнів:

- врахування індивідуально-психологічних особливостей та розвиток мотивації управлінської діяльності студентів.

- розвиток відповідальності як основи відповідального управління, включаючи розвиток від конкретної ситуативної до стійкої властивості особистості.

- створення розвивально-орієнтованого середовища під час навчання та реальної навчальної та позааудиторної взаємодії, спрямованого на розвиток відповідальності як основи лідерства.

- забезпечення цілеспрямованого розвитку лідерських якостей шляхом організації студентського колективу, самоменеджменту та використання інтерактивних форм роботи, таких як тренінги та рольові ігри [12, с. 56].

Серед соціально-психологічних умов, які сприяють розвитку лідерських навичок у молоді, можна виділити наступне:

- Створення сприятливого соціального середовища, де панує довіра, взаємопідтримка та повага. Важливо створити безпечний та відкритий простір, де кожна особа має можливість висловити свої думки та брати участь у процесі прийняття рішень.

- Розвиток комунікативних навичок, які необхідні для ефективної спілкування з іншими. Це включає уміння слухати, висловлювати свої думки чітко та переконливо, а також приймати конструктивний зворотний зв'язок.

- Самоствердження та саморозвиток, що означає уміння впевнено діяти, встановлювати цілі та досягати їх. Учні повинні навчатися бути самостійними, брати на себе відповідальність та постійно розвиватися, поглиблюючи свої знання та навички.

- Стимулювання лідерського потенціалу шляхом визнання та підтримки лідерських здібностей кожної особи. Це може бути досягнуто через проведення тренінгів, семінарів та інших заходів, спрямованих на розвиток лідерських якостей, а також через надання учням можливості приймати участь у проєктах та вести колективні справи.

- Позитивний приклад вчителів і дорослих, які є важливими моделями для молоді. Вони повинні стимулювати впевненість та самостійність учнів, сприяти їх творчому розвитку та ініціативі.

Відтак, серед форм, що можна впровадити в конкретній досліджуваній групі може бути:

1. Роль кураторів у житті студентських груп особливо визначається під час навчання першокурсників. Куратори першими помічають потенційних лідерів серед першокурсників та стимулюють їх активну участь у різноманітних ініціативах. Одним із ключових методів просвітницької роботи кураторів є проведення кураторських годин, під час яких можуть відбуватися різноманітні заходи, такі як бесіди, дискусії, екскурсії тощо. Крім цього, куратори сприяють участі студентів у культурному та громадському житті університету. Вони організовують різноманітні заходи, включаючи виступи на студентських зборах, екскурсії до музеїв та театрів, а також індивідуальну роботу зі студентами з урахуванням їхніх особистих особливостей.

2. Також важливою частиною розвитку лідерських якостей студентів є проведення психологічних тренінгів. Метою таких тренінгів є формування в студентів навичок організації та проведення навчальних заходів, а також розвиток таких професійно важливих якостей, як комунікабельність, оптимізм та толерантність [13, с. 27].

3. Органи студентського самоврядування відіграють важливу роль у формуванні лідерських якостей серед студентів. Вони сприяють розвитку організаторських здібностей та умінь працювати в команді. Крім того, вони сприяють визначенню лідерів у студентських групах та орієнтують першокурсників під час вибору кандидатів на офіційні посади в групі, наголошуючи на морально-ділових якостях кандидатів [3].

Висновок до 2 розділу

Загалом за результатами дослідження, було з’ясовано суттєві відмінності в індивідуальних показниках організаційних здібностей і лідерських якостей, але не було суттєвих відмінностей у кінцевих характеристиках лідерських якостей чоловіків і жінок. Виходячи з цього факту, ми висунули гіпотезу про те, що розвиток і прояв лідерських якостей визначаються не статтю, а формуванням власної гендерної ідентичності (чоловічої, фемінної, андрогінної).

Основою успішного лідерства є здатність встановлювати позитивні відносини з іншими людьми, що ґрунтується на подібності між членами групи. Проте, щодо гендерних відмінностей, існують різні погляди. Жінкам у чоловічому колективі може бути складніше встановити позитивні відносини та здобути лідерську позицію, проте насправді вони проявляють менше "зривів" та ефективніше вирішують спірні питання, демонструючи уважність до підлеглих. Жінки-керівники відрізняються вираженою домінантністю, емоційною стійкістю, соціальною сміливістю та прагненням до самореалізації, а також вмінням створювати ефективні ділові відносини.

Студентське самоврядування має великий потенціал у практичній лідерській діяльності та виступає важливою складовою всебічної виховної роботи у вищому навчальному закладі. Таке самоврядування необхідно розглядати як ініціативну діяльність студентів, спрямовану на вирішення різноманітних питань у різних сферах студентського життя, а також як важливу форму виховної роботи.

Зазначені тенденції, що мають бути реалізовані в освітньому середовищі вищого навчального закладу, визначають форми та механізми роботи зі студентами, а також взаємодію навчальних та позанавчальних процесів, що сприяють формуванню ініціативних, самостійних та

відповідальних фахівців, здатних до ефективного управління в різних умовах суспільного розвитку.

Таким чином, можна говорити про те, що 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.

Серед рекомендацій, які можна надати чоловікам і жінкам стосовно розвитку їх лідерських якостей та кооперації у майбутньому, можуть бути такі поради та фокуси роботи [6]:

1) усвідомлення майбутніми фахівцями у сфері менеджменту, роботи з людьми та інших дотичних до лідерської діяльності сферах важливості керівних посад для гармонійної соціальної взаємодії під час виконання професійних обов’язків;

2) доцільно розвивати ціннісне ставлення до інтересів групи в межах власної сфери знань;

3) розуміти, що керівні посади надають студентам можливості для професійного зростання та професійного успіху;

4) важливо виховувати у молодого покоління, студентів орієнтованість на успіх, позитивне ставлення та ентузіазм до керівних посад;

5) культивувати усвідомлення етичного змісту та етичної позиції в діяльності фахівців на керівних посадах.

ВИСНОВКИ

Огляд сучасних психологічних досліджень вказує на те, що питання лідерства залишається однією з ключових тем у сучасній психології. Розглядаючи поняття "лідерство" та "лідер", можна зазначити, що лідерство становить процес організації малих соціальних груп та їх керівництва з метою досягнення групових цілей ефективно та оптимально.

У даному емпіричному дослідженні досліджувалися гендерні особливості виявлення лідерських якостей серед молоді. Для цього було залучено 20 хлопців та 20 дівчат. Серед методик використовувалися тест на визначення мотивів афіляції за А. Мехрабіаном, методика діагностики лідерських здібностей авторства Є. Жарікова та Є. Крушельницького, експрес-тест для діагностики самооцінки лідерства та методика дослідження самооцінки Дембо-Рубінштейна.

В результаті аналізу дослідження можна зробити наступні висновки: чоловіки мають більш виражену якість самоконтролю, що характеризує їх як наполегливих та здатних контролювати свої емоції. У жінок спостерігається більш виражений творчий підхід до рішення складних завдань та схильність до знаходження нових шляхів. Також, жінки проявляють більшу організованість та здатність до командної роботи.

Хоча були виявлені окремі відмінності у показниках організаторських та управлінських здібностей, загальний рівень лідерських якостей у хлопців та дівчат був подібним.

На підставі цього дослідження можна припустити, що розвиток та прояв лідерських якостей залежить не від статі, а від формування гендерної ідентичності (маскулінності, фемінності, андрогінності).

Загальний аналіз показав, що чим більше виражена маскулінність у чоловіків, тим сильніші їх лідерські якості. Аналогічно, чим менше фемінність проявляється у жінок, тим більше вони проявляють лідерські якості. Також виявлено, що чоловіки з вищим індексом маскулінності

виявляли більшу здатність володіти собою в складних ситуаціях, тоді як жінки з вищими показниками жіночності більш схильні до творчого підходу.

Для подальших досліджень важливо розробляти нові форми та методи роботи, спрямовані на формування лідерських якостей у молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Підручник. /Балабанова Л.В., Сардак О.В. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – С. 87–92.

2. Білинська М.М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2014. – 132 с.

3. Бондарчук О., Пустовалов І. Психологічні особливості орієнтації учнів підліткового віку на лідерство залежно від типу закладу загальної середньої освіти. Організаційна психологія. економічна психологія. 2020. № 4 (21). С. 7- 17. https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.1

4. Боровцова М. С. Статево-рольовий опитувальник С. Бем (BSRI): можливості використання в умовах сучасності. Актуальні проблеми практичної психології : матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Глухів, 2012. С. 5-7.

5. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху / С.А. Гармаш, О.Е. Гашутіна // Управління інноваційними проктами та об'єктами інтелектуальної власності. – 2009. – С. 37–44.

6. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ,11-13 грудня 2003 р.). – К. : Фоліант, 2003. – 300 с.

7. Гендерна педагогіка : хрестоматія / за ред. В. Гайденко; пер. з англ. В.Гайденко, А. Предборської. – Суми : Університетська книга, 2006. – 313 с.

8. Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнєцова, О. Погорєлов, С. Штрухецький. – Рівне: видавець О. Зень, 2015. – 200 с.

9. Діагностика лідерських здібностей Є. Жаріков, Є. Крушельницький. EzTests.xyz. URL: https://www.eztests.xyz/tests/leader_jarikov/#google_vignette (дата звернення: 24.03.2024).

10. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. Освіта регіону.Київ. 2012, №3. С. 95-99

11. Зелінський М. Встановлення гендерології як нового напрямку сучасного наукового знання / М. Зелінський, І. Краснюк // Міжнародна науково-практична конференція «Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень» (Київ, 5-7 грудня 2002 р.). – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. – С. 179-180.

12. Єремєєв С. Сутність та аспекти управління процесом підвищення якості – передумови конкурентоспроможності та лідерства [Електронний ресурс] / С. Єремєєв // Електронні ресурси ПУЕТ. Економіка. – 2004.

13. Карамушка Л.М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52–60.

14. Керівництво та лідерство // Менеджмент: теорія та практика : підручник / Н. П. Тарнавська, Р. М. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 1997. – С. 305–332.

15. Кікінежді О. М. Психологічні детермінанти гендерної соціалізації підлітків //Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології". – 2013. – №. 21.

16. Кікінежді О.М. Формування гендерної культури молоді: навчально-методичні матеріали до тренінгової програми. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2017. 160 с.

17. Кіммел Майкл С. Гендероване суспільство: пер. з англ. / Майкл С. Кіммел. – К.: Сфера, 2003. – 490 с

18. Коваленко Д., Школяр М. Гендерні аспекти лідерства //Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. – 2007.

19. Ковальчук В.І. Стандарти громадсько-активної школи: лідерство: навчально-методичний посібник / Ткаченко Л.М., Ковальчук В.І. Під заг. ред. Даниленко Л.І. – К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. – 56 с.

20. Кожем'якіна О. М. Міфоаналітична концептуалізація лідерства в соціології уяви Ж. Дюрана //Український соціум. – 2021. – №. 1. – С. 49-59. https://lbku.krok.edu.ua/index.php/krok-university-law-journal/article/view/114/89

21. Козак, О. Психологічні аспекти розвитку лідерських якостей учнів професійнотехнічного закладу освіти. Humanitarium, 2019. № 43(1). С. 66-74.

22. Костюк І. В., Стадник В. В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. – 2019.

23. Кошелева Н. Г., Щербина Ю. М. Особливості формування лідерських якостей у підлітковому віці. Психологічні студії. 2023. № 3. С. 68-73. https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.3.10

24. Курицяа А. І. Взаємозв'язок прояву лідерських якостей з особливостями відповідальності студентів //Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології". – 2014. – №. 24.

25. Мокрик А. В. Психологічні підходи дослідження гендерних аспектів лідерства в управлінській практиці //Інноватика у вихованні. – 2017. – №. 6. – С. 296-301.

26. Мунтян І. С. Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі / І. С.Мунтян // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ : науковий журнал. – Одеса, 2003. – № 4. – С. 224-228.

27. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч.посіб. / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К. - : Знання, 2013. – 287 с.

28. Основи теорії ґендеру: Навчальний посібник. К.: "К.І.С.", 2004. 536 с.5.

29. Пампуха Л. Гендерні особливості сприйняття лідера в студентській групі //Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – 2011. – №. 16 (1). – С. 39-47.

30. Підбуцька Н. В., Спіцина В. В. Теоретичний аспект вивчення гендерних особливостей уявлень про лідерство студентської молоді. – 2015.

31. Пішко І. О., Ткаченко В. В. Соціально-психологічні чинники формування лідерських компетенцій військовослужбовців //Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. пр./Нац. унт оборони України, Київ: Вид-во НУОУ. – 2012. – С. 252-257.

32. Романовський О., Михайличенко В., Гура Т. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. Лідер. Еліта. Суспільство. 2019. №1. С. 107–117. https://doi.org/10.20998/2616-3241.2019.1.08

33. Романюк О. Ф. Сучасні підходи до дослідження гендерних аспектів лідерства //Науковий вісник «Демократичне врядування. – 2021.

34. Садохіна К. Психолого–педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2019. № 9. С. 439-448.

35. Самооцінка лідерства Фетіскін. EzTests.xyz. URL: https://www.eztests.xyz/tests/leader_fetiskin/ (дата звернення: 24.03.2024).

36. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. — Х., 2005. — 20 с.

37. Синявський В.В. Психологічний словник / за ред. Побірченко Н.А. К.: Наук. світ, 2007. 274 с. С.56-57.

38. Тест-опитувальник мотивації досягнення А. Меграбіана :: Персонал № 3/2007. Персонал - журнал інтелектуальної еліти. URL: http://personal.in.ua/article.php?ida=470 (дата звернення: 21.03.2024).

39. Хоменко-Семенова Л. О. Креативний контекст підготовки практичних психологів у технічному університеті. Актуальні проблеми вищої професійної освіти: VI Міжнародна науково-практична конференція, 23 березня 2018 р.: тези доп. К., 2018. С. 160–161.
40. Шевченко Л.О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник / Л.О. Шевченко, Ю.В. Кобікова. – К.: 2015. – 148 с.
41. Шегда А. В. Керівництво та лідерство // Менеджмент : навч. посіб. / А. В. Шегда. – К. : Знання, 2002. – С. 223–240.
42. Чимбер О., Прокоф'єва Л. Стан дослідження лідерства у вітчизняній і зарубіжній психологічній теорії і практиці // Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 листопада 2021.). Ізмаїл: РВВ ІДГУ. 2021. 86 с. – С.77-82.
43. Ягоднікова В.В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : дис. … канд. пед. наук : 13.00.07 / В.В. Ягоднікова. – Одесса : Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського, 2005. – 190 с.
44. Cattell R.B. the scientific analysis of personality / R.B. Cattell. – Baltimore : Penguin Books, 1965.
45. Cuadrado I. et al. Gender differences in leadership styles as a function of leader and subordinates' sex and type of organization //Journal of Applied Social Psychology. – 2012. – Т. 42. – №. 12. – С. 3083-3113.
46. Kimmel M. The Gender of Desire: Essays on Masculinity. Albany, New York: State University of New York Press, 272 p.
47. Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. Exploring leadership: For collegestudents who want to make a difference (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2013.

48. Northouse, P. G. Leadership: Theory and practice (7th ed.). Los Angeles, CA:SAGE, 2016.

49. Hernez-Broome G., Hughes R.L. Leadership development: Past, present, and future. Human Resource Planning. 2004. 27(1). P. 24–32.

50. Women's Studies Encyclopedia. URL : https://books.google.com.ua/books/about/Women_s_Studies_Encyclopedia.html?id=DkPFL6XcKeQC&redir_esc=y (Дата звернення: 28.02.2024)