

3. Мельник Я., Беспалько А. Поведінкові маркери особистості військовослужбовця при переживанні ним внутрішньоособистісного конфлікту. Військово-спеціальні науки. 2017. Т. 2, № 37. С. 33–37.

4. Котова Л.О., Красовська Л.В. Теоретичні основи конфліктної поведінки військовослужбовців. Актуальні проблеми особистісного зростання. 2021. С. 145–147.

*РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович*

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «ХПІ», член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

*ЖУШМА Тетяна Віталіївна*

здобувач третього рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

*КАС'ЯНЕНКО Альона Ігорівна*

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

*Жінки в лідерстві та бар'єри з якими вони можуть зіштовхнутись*

Така особистість, як лідер, має велике значення в сучасному суспільстві. Лідер потрібен у кожній зі сфер діяльності. Формування такої особистості та її особистісних якостей відбувається впродовж усього життя. Найбільш успішніше процес формування відбувається в тому випадку, коли людина у суспільстві займає активну життєву позицію.

Лідер – це та людина, яка може повести за собою інших людей, а ці люди у свою чергу, будуть за власною волею та з бажання і натхненням слідувати вказівкам, розпорядженням та побажанням лідера. Лідер, як особистість, має більшу кількість якостей які цінуються та на які приділяється більша увага ніж в інших членів команди. Це такі якості як: вміння згуртувати людей, самовпевненість, високі показники IQ та EQ, рішучість, вміння переконувати та вести за собою, уміння зрозуміти психологічні якості інших, вміння знайти спільну ціль, думку та задачу.

Нажаль, навіть в наш час, такому поняттю як лідерство приписують гендер, називаючи його «чоловічим», або ж «жіночим». Це обумовлено тим, що в суспільстві й досі зберігається гендерний уклін, який можна помітити починаючи з великих фірм та компаній та закінчуючи простими родинками. Серед тих якостей, якими має володіти лідер немає жодної, яку можна було б віднести лише до чоловіків, або ж лише до жінок. Але, було доведено, що саме жіноче лідерство має деякі переваги, а саме: жінки-лідери мають кращі природні здібності, такі як, інтуїція, емпатія, здатність до співпраці, співчуття та увага. Саме ці якості впродовж останніх років стали невід'ємною частиною у лідера.

У сучасному світі, уряд, різноманітні корпорації та громадські організації, намагаються викоренити гендерну нерівність, і дати змогу жінкам зрозуміти якими насправді лідерські якості вони мають, а також усвідомити, що вони спроможні досягти великого успіху в лідерстві. Що в свою чергу допоможе побудувати прогресивне та розвинене людське суспільство.

Незважаючи на це, зустріти жінку – лідера, шансів набагато менше, ніж зустріти чоловіка-лідера. Деякі жінки свідомо відмовляються від лідерства. Основною причиною цього є не лише психологічні проблеми, а й різноманітними бар'єрами, з якими дуже часто зіштовхуються жінки, завдяки суспільству.

Взагалі таких бар'єрів є дуже багато, серед них: скляна стеля, професійна компетентність, гендерна нерівність, розрізняюча соціальна структура, низьке представництво на керівних посадах, політична апатія, підтримка балансу між роботою та особистим життям та ін. Розглянемо деякі з них.

Така метафора, як скляна стеля, має велику популярність серед вчених і не тільки. Вона значить невидиму, але, втім дуже реальну перешкоду. Скляна стеля – це нематеріальна, й зазвичай не признана перешкода, яка стає на заваді на шляху до успіху у жінок. Цікаво ще те, що у чоловіків, такої перешкоди не існує. Цей бар'єр не дозволяє жінкам підійматися вгору ієрархією не лише в організаціях та управлінні, а й в інших сферах. Дивлячись на свій кар'єрний ріст, жінки можуть бачити позиції на найвищому місці, але все одно не зможуть їх досягти.

Такий бар'єр, як скляна стеля, побудований не на неспроможності людини виконати поставлені задачі, а скоріш на спільноті жінок, які цілком свідомо, або ж не свідомо відмовляються від підвищення, бо вони «жінки».

Професійна компетентність означає наявність у людини навичок та знань за допомогою яких вона виконує свої професійні обов'язки максимально ефективно та результативно. Дослідження на цю тему, показали, що у жінок та чоловіків відмінності у рівні компетентності незначні. Однак, завдяки стереотипам у суспільстві, компетентність жінок вважаться нижчою за чоловіків. Результатом цього є гендерний розрив. Іноді трапляється так, що заробітна плата у жінок нижче ніж у чоловіків, хоча обов'язки та тривалість робочого дня однакова.

Як і раніше, велику кількість домашніх обов'язків та догляд за дітьми виконують жінки, навіть, якщо вони працюють повний робочий день, як і чоловік. У такій ситуації жінка зіштовхується зі складним питанням: як утримати баланс між домашніми справами й робочими обов'язками. Саме підтримка балансу між домом і роботою є найскладнішим бар'єром у становленні жінки, як лідера.

Для жінки-професіонала баланс материнства та праці поза домівкою, викликає стрес. Коли відбувається зміна характеру робочого середовища, особливо якщо це відбувається на вершині ієрархії, яка в свою чергу потребує цілодобового робочого графіку, велика кількість жінок, які бажають продовжити своє життя поза межами роботи, потрапляють у глухий кут.

Отже, жінки-лідери не менш успішні ніж чоловіки, завдяки деяким природним якостям, які в жінок розвинуті краще. Не зважаючи на це, завдяки суспільству, та панівним стереотипам у ньому, жінки зіштовхуються з великою кількістю перешкод на своєму шляху. На щастя, в сучасному світі різноманітні стереотипи та забобони залишаються в минулому. В різноманітних галузях суспільства вже почали боротися із цією проблемою. Саме в вирішенні цієї та багатьох інших проблем пов'язаних із стереотипами та іншими проблемами й є прогресивне й розвинуте майбутнє.

#### **Список використаної літератури**

1. Аліфанов С.А. Основні напрями аналізу лідерства. Записки психол. 1991. № 3. С. 90-98.

2. Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Чи кожен може бути лідером?. Теорія і практика управління соціальними системами. 2021. № 3. С.3-14.

3. Самарцева О.К., Фоміна Т.А. Чоловік і жінка: менеджмент сфери бізнесу. Соціологічні дослідження. № 11. 2000.

*СЕЛІН Тимур Володимирович*

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

*ГРИБКО Ольга Владиславівна*

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,  
к. держ.упр. (Україна, м. Харків)

#### *Соціальний захист громадян від безробіття*

Україна як соціальна держава спрямовує свою політику для забезпечення соціальної захищеності, соціального діалогу і соціальної солідарності суспільства, гарантує громадянам право на соціальний захист. Важливим інструментом соціального захисту безробітних є їх працевлаштування. На сьогоднішній день посередницькі функції щодо працевлаштування безробітних в Україні виконує Державна служба зайнятості (ДСЗ) і кадрові агенції.

Основними нормативно-правовими актами, що гарантують громадянам соціальний захист у сфері зайнятості є Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Зокрема, ст. 9 Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття наголошує, що: п. 1. Кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

а) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття;