

23. Tagliaventi, M. R. (2019). *Liminality in organization studies: Theory and method*. Routledge.
24. Tuan, Y. F. (1975). Place: An experiential perspective. *Geographical Review*, 65(2), 151-165.
25. Tuan, Y. F. (1979). Space and place: Humanistic perspective. In S. Gale & G. Olsson (Eds.), *Philosophy in geography* (pp. 387-427).
26. Varvarousis, A. (2019). Crisis, liminality and the decolonization of the social imaginary. *Environment and planning E: Nature and space*, 2(3), 493-512.
27. Wagoner, B., & Zittoun, T. (Eds.). (2021). *Experience on the edge: Theorizing liminality*. Springer Nature.
28. Willson, R. (2019). Transitions theory and liminality in information behaviour research: Applying new theories to examine the transition to early career academic. *Journal of Documentation*, 75(4), 838-856.

КУЗЬМЕНКО Наталя Анатоліївна

здобувач третього рівня вищої освіти, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут» (Україна, м. Харків)

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ЛІДЕРСТВА В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ФІЛОСОФСЬКИХ ВИКЛИКІВ

Тема нашого дослідження досить важлива, оскільки в сучасному світі лідерство є одним із ключових факторів, що визначає напрямки розвитку суспільства та вирішення проблем розвитку як самого суспільства, так і низки конфліктів, які виникають у сучасному суспільстві на всіх рівнях його дії, саме тому слід нагадати, що, як писала Л.В. Гриженко, діяльність визначних лідерів повинна мати «позитивний вплив на розвиток тієї чи іншої організації, нації чи держави в цілому» [4, с.48]. Дослідження історії розвитку людської спільноти підтверджують існування категорій людей, що володіють якостями «вести за собою», та груп людей, що відповідно відтворюють стереотипи поведінки тих, «кого ведуть», саме вони постійно шукають приклад того, хто веде та впливає. У межах нашого дослідження слід, насамперед, нагадати, що інтерес до лідерства формувався, починаючи від Платона, Аристотеля, Н. Макіавеллі, О. Шопенгауера, Ф. Ніцше і до Ю. Габермаса, Ж. Лакана і М. Фуко. Не припиняються наукові розвідки і у наші дні. Услід О. Собчишин повною мірою можна погодитися, що «лідерство, так само як і суспільство, зазнало значних трансформацій, в кожному історичному періоді мало своє формулювання, є складним, синтетичним явищем, але по цей час залишається найважливішою запорукою успіху розвитку людства» [6, с. 466].

Актуальними є дослідження у контексті вивчення гендерних відмінностей. Втім, розуміння ролі гендеру в лідерстві стає все більш актуальним у системі сучасних соціально-філософських викликів, насамперед таких, які постали перед Україною та світом в наші дні.

Якщо підходити до наукового розгляду саме гендерних особливостей у лідерстві, то ми можемо навести матеріали, в яких акцентується увага на тому,

що перші питання гендерного аспекта в лідерстві задалися вже у середині ХХ ст. такими авторами, як Уайт та Харвел [5]. Гендерна проблематика, що пронизує всі сфери життя, зокрема, має значний вплив на формування лідерських стилів, визначення пріоритетів у прийнятті рішень та конструкцією соціального впливу. Саме тому ми поставили за мету розглянути, як гендер впливає на становлення та розвиток лідерських якостей, а також дослідити взаємозв'язок між гендером та соціально-культурними нормами у формуванні лідерських ролей.

Один з ключових аспектів впливу гендеру на лідерство – це гендерні стереотипи. У багатьох суспільствах існують певні очікування щодо того, які якості повинні мати лідери залежно від їх статі [2]. Чоловікам, наприклад, частіше приписуються такі риси, як сміливість та рішучість, тоді як жінкам – емоційна інтелігентність та співпереживання. Ці стереотипи можуть впливати на те, як сприймаються чоловіки та жінки в лідерських позиціях та їхню здатність досягати успіху в цих ролях, з одного боку, та формують певні очікування стосовно того, як мають люди розвивати свої лідерські якості, з іншого боку. Ці очікування визначають, як чоловіки та жінки повинні поводити себе, як вони повинні відчувати себе, і які можливості вони повинні мати у різних аспектах життя, включаючи професійну діяльність, сімейне життя та участь у громадських справах.

Розуміння гендерних очікувань в суспільстві дозволяє краще зрозуміти динаміку статевих відносин, динаміку розподілу влади і впливу в суспільстві та виявляти шляхи подолання гендерних нерівностей у різних сферах життя. Існує стереотип, що лідер повинен бути агресивним і наполегливим, що може бути більш співвіднесено з мужністю, ніж з жіночістю. Жінкам може бути важко використовувати автократичні або авторитарні методи керівництва через соціальні очікування щодо їхньої комунікативної підготовки та емпатії. Жінки часто стикаються зі стереотипами та перешкодами, які ускладнюють їхню кар'єрну траєкторію у напрямку лідерства.

Окрім того, гендерні різниці впливають і на сприйняття лідерства самими лідерами. Наприклад, чоловіки частіше сприймають себе як лідерів, тоді як жінки можуть бути менш впевненими у своїх лідерських здібностях. І це впливає на стилі керівництва. Наприклад, чоловіки частіше використовують транзакційний стиль керівництва, в той час як жінки можуть бути більш схильні до трансформаційного стилю.

Аналіз впливу гендерних дисбалансів на розв'язання сучасних соціально-філософських проблем розкриває глибокі аспекти, які важливо враховувати для створення більш справедливого та інклюзивного суспільства. Гендерні нерівності можуть мати серйозні наслідки для розвитку суспільства і вирішення різних соціальних та філософських проблем, наприклад, дисбаланси в оплаті праці, доступі до ринку праці та можливостях кар'єрного зростання впливають на економічні нерівності. Жінки частіше стикаються з низькою оплатою праці [5, с. 52], неправильними умовами праці та обмеженим доступом до високооплачуваних посад, що може призвести до зростання бідності та економічної вразливості серед жінок та їх сімей [1]. Гендерні нерівності також

впливають на соціальну справедливість, оскільки вони можуть призводити до нерівного доступу до освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг та інших ресурсів, що може посилювати соціальні нерівності та знижувати можливості для розвитку та самореалізації індивідів. Жінки та інші гендерні меншини можуть бути недостатньо представленими у політичних структурах, що призводить до збільшення нерівностей та відсутності голосування у процесі ухвалення рішень. Гендерні нерівності викликають необхідність культурної та соціальної трансформації, спрямованої на створення більш інклюзивного та рівноправного суспільства [3]. Це може включати прийняття політик, спрямованих на зменшення гендерних нерівностей у всіх сферах життя, а також розвиток програм та ініціатив, спрямованих на підвищення гендерної освіченості та свідомості.

Аналіз впливу гендерних дисбалансів на розв'язання сучасних соціально-філософських проблем вказує на необхідність комплексного підходу до вирішення цих питань, який враховує гендерні аспекти та сприяє побудові більш справедливого та інклюзивного суспільства. Для цього необхідно сприяти розвитку рівних можливостей для представників обох статей у сфері лідерства, а також підтримувати розуміння та прийняття різноманітності в лідерських стилях та підходах. Розвиток гендерно-чутливого лідерства може сприяти побудові більш рівних та інклюзивних суспільств. Це може включати розвиток лідерських програм, спрямованих на підтримку та розвиток жіночих лідерів, а також перегляд стереотипів, пов'язаних зі статтю, у суспільстві.

Список джерел інформації

1. Бибик Д.Д. Становлення феномену соціального лідерства у науковому просторі соціальної роботи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота № 1.7. 2021. С. 14-18. URL : <https://visnyk.soch.robota.knu.ua/index.php/journal/article/view/123>
2. Весельська А.Л. Гендерний аспект лідерства: теоретичний аналіз. Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. № 5 (122). 2014. С. 19-24. URL : <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/13461> (дата звернення 25.02.2024).
3. Годзь Н.Б. До питання розвитку розуміння здоров'я, гендеру та культурних стереотипів у майбутньому. Гендер. Екологія. Здоров'я. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 18–19 квітня 2019 р.). Відповідальний за випуск: Карпенко К.І. Харків : ХНМУ, 2019. 255 с. С. 63-64.
4. Гриженко Л.В. Лідерство як соціальний феномен. Грані. № 5. 2014. С. 48-52. URL : <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/507>
5. Романюк О.Ф. Сучасні підходи до дослідження гендерних аспектів лідерства. Демократичне врядування. № 28. 2021. URL : <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/feb/26994/5rom.pdf>
6. Собчишин О. Феномен лідерства у філософії соціальної роботи: ретроспективний аналіз. Social work and education. № 7.4. 2020: С. 466-482. URL : <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/24613>