



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

О. Л. Ануфрієнко

асpirант Національної академії державного управління
при Президентові України (м. Київ)

УДК 35.084.62

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

У статті автором визначено фактори, що впливають на розвиток управлінського потенціалу жінок, виявлено сильні і слабкі сторони професійної діяльності та формування позитивного іміджу жінок-керівників в державному управлінні, а також визначено перспективний для ефективної управлінської діяльності образ жінки-керівника.

В статье автором определены факторы, которые влияют на развитие управленческого потенциала женщин, исследованы сильные и слабые стороны профессиональной деятельности и формирования позитивного имиджа женщин-руководителей в государственном управлении, а также определен перспективный для эффективной управленческой деятельности образ женщины-руководителя.

In the article certainly factors which influence on development of administrative potential of women, found out the strong and weak sides of professional activity and forming of positive image of women-leaders in state administration, and also certainly perspective for effective administrative activity appearance of woman-leader by an author.

У сучасних умовах Україна потребує високопрофесійних керівників-лідерів. Це мають бути особистості, здатні ефективно організувати спільну працю великих колективів людей. Останнім часом жінки активніше беруть участь в політичному, економічному та соціально-культурному житті. Але уявлення про керівництво, лідерство й досі залишаються під впливом соціально-культурних стереотипів, сфера управління вважається чоловічою прерогативою. Такий підхід значно обмежує можливості жінок у самореалізації, ускладнює їх адаптацію у нових соціально-економічних умовах. Один із аспектів проблеми гендерної рівності — рівність у сфері управління, оскільки лише в ситуації рівності існуватиме всебічний та виважений розгляд суспільних питань. Тому виникає потреба у визначенні факторів, що впливають на розвиток управлінського потенціалу жінок, виявлені сильних і слабких сторін професійної діяльності та формуванні позитивного іміджу жінок-керівників в державному управлінні. Наявність і належний рівень розвитку професійно значущих рис і особистісних якостей керівника є однією з найважливіших передумов забезпечення бажаної якості управлінської діяльності, характеру виконання керівних функцій.



Проблеми формування та реалізації гендерної політики в Україні досліджували такі науковці, як: Н. Гришак, І. Жеребкіна, О. Кулачек, К. Левченко; питання гендерної психології лідерства — К. Бартол, Т. Бендас, Т. Говорун, Б. Гутек, К. Джонсон, С. Епстайн, Е. Іглі, О. Кікінеджі, Д. Мартін, Дж. Роузнер, А. Чірікова; формування іміджу — Е. Єгорова-Гантман, І. Кріксунова, Г. Почепцов, А. Цуладзе, В. Шепель; гендерні аспекти кадрової політики — Т. Василевська, М. Пірен та інші.

Аналіз управлінських ситуацій, рекомендацій щодо стилю поведінки керівника та оцінки його діяльності розглядаються багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками у своїх працях з чоловічих позицій, але, оскільки поступово все більше жінок обіймають керівні посади, за останні роки значно зростає інтерес до питання гендерних особливостей іміджу керівника.

Отже, з огляду на те, що даний ракурс проблеми потребує подалого дослідження, він є предметом спеціального розгляду в межах запропонованої статті, метою якої є визначити перспективний, для ефективної управлінської діяльності, образ жінки-керівника в державному управлінні в Україні.

Поняття "імідж" походить від англ. *image* — "образ". В. Шепель визначає імідж як складне поняття. Це образ, тобто форма життєвого прояву людини, завдяки якій "на люди" виставляються найсильніші особистісно-ділові якості. Пріоритетними серед них слід назвати вихованість, ерудицію, професіоналізм. Ось три кити, на яких надійно тримається імідж конкретної особистості [1, с. 194]. Головна функція іміджу — приведення дій керівника у відповідність з очікуваннями підлеглих. Поняття іміджу включає не лише природні властивості особи, а й спеціально створені. Крім того, воно говорить не тільки про зовнішній вигляд, але й про внутрішній світ людини, про його психологічний тип.

Важливим фактором формування позитивного іміджу керівника є ефект сприйняття його підлеглими, тобто психологічні особливості, у силу яких ми сприймаємо людину або ставимося до неї певним чином. Високий соціальний статус, керівна посада, успіхи у професійній сфері, освіта та визначні особистісні якості працюють на позитивний імідж.

Імідж — складне, комбіноване поняття, його можна розглядати з точки зору психології, етики, риторики, політології, державного управління тощо.

Сьогодні велику роль у процесі створення іміджу відіграє психологія. Оскільки керівник у сфері державного управління, як і в будь-який іншій управлінській сфері, постійно спілкується з людьми, імідж має відповідати специфіці цього виду людської діяльності та залишати у співрозмовника певний набір вражень, а саме: надійності, скромності, компетентності, інтелектуального розвитку. Власне питання взаємного спілкування вивчає психологія в процесі створення іміджу.

Адекватне розуміння та усвідомлення своєї ролі, здатність справдити очікування колективу (групи) — це перша і необхідна умова успішного налагоджування керівником взаємовідносин з групою. Друга умова — знання складу групи, професійно-кваліфікованих характеристик її членів (освіти, рівня кваліфікації). Це забезпечить керівнику розуміння інтелектуального та професійного потенціалу групи. Третя умова — це правильний індивідуальний підхід до підлеглих. Керівник повинен пам'ятати, що кожен член колективу, яким він керує є особистістю та індивідуальністю, із властивими йому темпераментом, характером, інтересами, ідеалами та загальними професійними можливостями. Четверта умова — культура спілкування із членами колективу [2, с. 207-208].

З боку етики, імідж керівника в державному управлінні має враховувати певні етичні якості та норми, що полягають в особливостях правового статусу державного службовця, можливостях здійснювати владні повноваження від держави, поєднанні формально-процедурного регламенту службових дій посадової особи зі значними можливостями приймати вольові суб'єктивні рішення, де мірилом справедливості є лише совість.

Для досягнення поставленої мети керівнику слід володіти ораторською майстерністю, вміло та вправно використовувати все багатство словникового запасу, граматичні засоби, уміти точно, змістово й грамотно висловити свою думку та не втратити уваги аудиторії. Це особливо актуально для державних службовців, які усвідомлюють роль української мови як державної для консолідації сучасного суспільства.

Імідж — це набір конкретних якостей, які люди асоціюють з конкретною індивідуальністю. На відміну від публіки, що сприймає лідера цілісно, дослідники



відокремлюють складові його іміджу. Е. Абакшина, Е. Єгорова-Гантман виділяють три групи складових. По-перше, це особисті характеристики лідера. До них належать його фізичні, психофізіологічні особливості, його характер, тип особистості, індивідуальний стиль прийняття рішень тощо. Друга складова образу лідера — “соціальні характеристики”. Під ними розуміється статус лідера, що включає в себе статус не лише із офіційною позицією, яку він займає, а й з походженням тощо. Зі статусом тісно пов’язані моделі соціальної поведінки. Крім того, соціальні характеристики містять зв’язок лідера з різними соціальними групами, — з тими, чиї інтереси він представляє, з тими, хто його підтримує та є його союзниками, а також з тими, хто є його опонентами та відкритими ворогами. Соціальна приналежність значною мірою визначає норми та цінності, яких дотримується лідер. По-третє, образ лідера несе велике символічне навантаження. Лідери стають знаками відповідних ідеологій, того чи іншого можливого майбутнього, відповідного курсу дій. Кожна з цих груп характеристик робить різний внесок у формування особистісної влади політичного лідера і неоднаковою мірою піддається конструюванню [3, с. 117-118].

З точки зору політології керівник державного управління є учасником (структурним елементом) політичного процесу в державі, який приймає та реалізує політичні рішення.

З боку державного управління складовими іміджу керівника державної установи, враховуючи специфіку цього виду людської діяльності, є:

- компетентність,
- ефективність прийнятих рішень,
- професіоналізм,
- відповідальність за результати управлінської діяльності.

З точки зору функціональних особливостей імідж керівника є соціально-психологічною категорією, що об’єднує в собі не тільки соціальний статус, соціальні зв’язки цього керівника, але і його психологічні особливості та якості. В процесі створення іміджу беруть участь багато факторів, сукупна дія яких складає загальну функціональну структуру процесу формування іміджу керівника.

Імідж формується у двох основних напрямах:

1. Формування первинного (зовнішнього) образу управлінця, що включає такі елементи: первинну інформацію про особистість (зовнішність, одяг, жести, манери), перше враження та галоефект (що в управлінні є джерелом помилок в оцінці особи, коли спостерігач користується лише першим враженням в оцінці індивідуальності), які є пов’язаними між собою. Зовнішній образ — складний та важливий процес, оскільки є своєрідною візитною карткою, засобом самопрезентації, але не достатній для повного позитивного професійного іміджу.

2. Вторинний (внутрішній) образ базується на характерних рисах управлінської діяльності, і включає професійні, особистісні та моральні якості, здібності, уміння, знання, навички керівника, систему його спілкування та поведінку.

Вплив елементів первинного (зовнішнього) образу поширюється на елементи вторинного (внутрішнього) образу, коли характер першого враження або ефекту ореолу (галоефекту) продовжує впливати на загальний характер образу, який складається в процесі управлінської діяльності.

Специфіка іміджу керівника у сфері державного управління, який репрезентує державу, полягає в умінні виражати інтереси та реалізовувати завдання державної установи, яку він представляє. Тому його імідж — це уявлення громадськості про риси, що притаманні тільки цьому колу працівників, від яких, у свою чергу, залежить рівень довіри населення до влади та формування оцінки державної політики.

У багатьох випадках імідж — це результат уміння орієнтуватися в конкретній ситуації, правильного вибору моделі поведінки, тобто цілісного комплексу знаків, направленого на створення відповідного образу. Модель сприймається як єдине ціле.

Модель формування іміджу керівника починається з вибору стиля управління. Гендерні відмінності в стилях управління є одним із тих питань, на яке дослідники не мають єдиної відповіді.

Представники радикального фемінізму вважають, що в управлінні поведінка жінки та її психологічні особливості значно відрізняються від поведінки чоловіків. Так, дослідники вказують на існування “жіночого” стилю управління, що орієнтований на стосунки та взаємодію з підлеглими, гарний соціально-психологічний клімат у колективі та є більш виваженим, спрямованим на взаєморозуміння.



Ліберальний фемінізм ґрунтуються на ліберально-демократичних принципах рівності та випливає з положення про принципову рівність чоловіків і жінок. Тому представники цього напряму фемінізму при досліджені жіночих методів управління вважають, що не існує значних відмінностей між чоловіками та жінками в тому, який стиль кожен з них обирає для керівництва організацією. Поведінка керівника більшою мірою визначається конкретною ситуацією управління, а не його принадлежністю до тієї або іншої статі.

Концепція андрогінної теорії управління наголошує, що успішні моделі управління здійснюють ті керівники, які мають психологічний репертуар поведінки і чоловіків, і жінок-керівників. Це означає, що і чоловіки, і жінки мають практично рівні психологічні можливості для керівництва, тож характеристики статі майже не є обмеженнями для ефективного менеджменту.

Імідж як чоловіка, так і жінки значною мірою залежить від гендерних стереотипів, що існують в суспільстві, тому процес формування іміджу жінки-керівника більш складний, ніж чоловіка-керівника.

Існує декілька стратегій побудови іміджу жінки-керівника.

Стратегія побудови “чоловічої” моделі іміджу жінки-керівника базується на правилах поведінки, що відповідають традиційно зrozумілому набору ролей та якостей чоловіка, тобто характеристикам авторитарного стилю. Оскільки чоловіків розглядають як жорстких, авторитарних лідерів, які не особливо звертають увагу на відчуття своїх підлеглих і набагато менше турбуються про їх взаємини, то жінка-керівник сприймає дискусії та обмін думками як неефективний засіб керівництва, в системі мотивації спирається на покарання та сприймається як авторитарна, строга, вимоглива до підлеглих особистість. Але використання командно-адміністративного стилю керування (в основному “чоловічого”) не є діючим шляхом до успіху жінок в управлінні.

Жінка-керівник (управлінець) повинна вимагати до себе такого ж серйозного ставлення, як і до чоловіка-управлінця, тому вона має відмовитись від “в основному жіночих” прийомів у спілкуванні — терпіння, співчуття. Значна кількість жінок-управлінців налаштована на зміну тих виявів своєї поведінки, які, на їхній погляд, надто жіночі і тому стають на заваді ефективній професійній діяльності. Вони воліють більше дистанціюватись від персоналу, звести відносини на роботі тільки до функціональних. Традиційна жіноча поведінка шкодить, як їм здається, справі. Однак жінка-керівник незавжди прагне до виконання ролей, які традиційно приписувалися чоловікам, часто вона хоче, щоб був почутий і її своєрідний “голос”: на противагу “фемінізму рівності” висувається “фемінізм відмінності” [4, с. 64].

Так звана “гендерно-чутлива” стратегія презентації жінки-політика акцентує саме на гендерних відмінностях у цінностях, пріоритетах, сфері діяльності. За цією стратегією жінка-політик передусім “жінка”: на ней в політиці покладені особливі завдання: захист прав жінок як окремої верстси суспільства, стимуляція народжуваності, турбота про дітей, тобто все, що входить у традиційне коло “жіночих інтересів”. Імідж, відповідно, будується на основі одного з найдавніших архетипів — архетипу Матері [5, с. 260].

Відповідно до “гендерно-нейтральної” стратегії побудови іміджу жінки-керівника в державному управлінні, що заснований на подоланні стереотипів і структурних бар'єрів, жінка-керівник повинна на рівні з чоловіками брати участь в управлінні, а основним критерієм оцінки її діяльності є професіоналізм. Але це зовсім не означає, що наполегливий, раціональний та ефективний керівник на роботі, жінка не може бути дбайливою, ніжною, уважною дружиною та матір'ю вдома та може втратити свою жіночність.

Кожна людина є індивідуальною й неповторною особистістю з комплексом властивих тільки їй якостей, поглядів, способом поведінки, зі слабкими та сильними сторонами, якими необхідно вміло користуватися, тобто демонструвати свої позитивні якості та приховувати недоліки. Це вміння сприяє поділенню враження про керівника. З іншого боку, знання психології дозволяє керівникові правильно оцінювати дії підлеглих і формувати їх ставлення до себе. Тому важливо враховувати не лише особистісні характеристики керівника, а й особливості колективу, який він очолює, та ситуацію, в якій ці риси проявляються. Результативність роботи підлеглих залежить від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю керівництва, якого дотримується керівник, незалежно від того чоловік він чи жінка. Керівник повинен створювати умови, за допомогою яких можна покращити взаєморозуміння та підтримати дух співробітництва в колективі, розширити коло участі всіх людей у вирішенні проблем



та завдань, що стоять перед організацією.

На службі немає ані чоловіків, ані жінок, існують лише статусні відмінності. Базисні правила суспільного етикету не переносяться в етикет службових стосунків. Безумовно, державні службовці і на роботі залишаються чоловіками та жінками і можуть бути привабливими, але їхня статева приналежність не повинна бути підкреслена занадто.

У кожної людини своє, індивідуальне сприйняття конкретного керівника. Але, підсумовуючи велику кількість поглядів і думок, можна створити узагальнений образ жінки-керівника з таким набором якостей. На перше місце у жінки-керівника чоловіки ставлять такі якості, як: жіночність, гарну зовнішність, привабливість. Друга група найцінніших якостей у керівників-жінок — компетентність і діловитість. Під діловитістю розуміють цілеспрямованість, практичність, організованість, уміння довести розпочату справу до кінця, едність слова і діла, точність, обов'язковість і працевдатність [6].

Відмінності в оцінці діяльності чоловіків-керівників і жінок-керівників існують. Якщо жінка практикує стереотипний “маскулінний” стиль керівництва та орієнтована на завдання, її оцінюють більш негативно, ніж чоловіка-керівника з таким же стилем. Це виявляється особливо яскраво у випадках, коли оцінки роблять чоловіки.

Е жінки цілком здатні засвоїти “маскулінний” (чоловічий) стиль керівництва, особливо, якщо характер роботи цього вимагає, та чоловіки, що володіють не меншими навиками спілкування, ніж жінки. Тому можна говорити не про жіночий стиль, а про те, що жінки частіше, ніж чоловіки, схильні використовувати демократичний стиль керівництва, орієнтований на людські стосунки, а чоловіки віддають перевагу авторитарному стилю, але це не виключає використання ними й демократичного (“жіночого”), так само як жінками — авторитарного стилю. Тому не можна з упевненістю стверджувати, хто ефективніший на посаді керівника: чоловік чи жінка.

Відповідно до ст. 3 Закону України “Про державну службу” службіна народу України, демократизм і законність, гуманізм і соціальна справедливість, пріоритет прав людини і громадяніна, професіоналізм, компетентність, ініціативність, чесність, відданість справі, персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліні, дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян є основними принципами державної служби.

Основними обов'язками державних службовців (ст. 10) є: додержання Конституції України та інших актів законодавства України, забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції, недопущення порушень прав і свобод людини та громадяніна, безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників, збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню, постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації, сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість в роботі [7], дотримання яких передбачається державним службовцем незалежно від статі. Керівник державного управління репрезентує державу і, значить, повинен діяти лише в її інтересах, тому рівень професіоналізму в даному випадку забезпечується не приналежністю до жіночої або чоловічої статі, а особистісними характеристиками управлінця.

Таким чином, з наведеного вище можна зробити відповідні висновки. Зокрема, в наукових експериментах не знайшли підтвердження думки про відмінності в розумових здібностях, у нахилах до навчання, якостях характеру і темпераменті у представників обох статей. Це свідчить про те, що жінки володіють якостями, які визначають їхні вельми сприятливі можливості для ефективної управлінської діяльності, а імідж сучасного керівника будь-якого рівня — це вибір такої моделі поведінки, яка приносить йому успіх. Ефективні керівники володіють подвійним репертуаром управлінських технологій — чоловічим і жіночим, демонструючи змішаний тип, що не має чітких статевих ознак. Керівникові в системі державного управління, незалежно від статі, який хоче працювати якомога ефективніше, потрібно навчитися користуватися всіма стилями управління, методами впливу, що найбільше відповідають конкретній ситуації, на противагу якомусь одному стилю керівництва впродовж всеї своєї кар'єри, вірити в успіх і вміти переконувати людей у реальності визначених цілей, вести їх за собою, завойовувати авторитет серед підлеглих та підтримувати його, в разі необхідності йти на розумний ризик і не уникати відповідальності за свої дії та можливі їх наслідки.



Гендерно-нейтральний імідж жінки-керівника в державному управлінні є більш перспективним, оскільки заснований на подоланні стереотипів і структурних бар'єрів. Це неповторний, органічний, цілісний та гнучкий образ, що має відповідати її внутрішній суті, прогнозованим професійним цілям, гармоніювати з духом часу та опінюватися за рівнем професіоналізму, компетентності, ефективності прийнятих рішень.

Список використаних джерел

1. Шепель В. М. Имиджевология: секреты личного обаяния / В. М. Шепель. — Ростов н/Д : Феникс, 2005. — 472, [1]с.: ил. — (Мастер-класс).
2. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. — Х. : Фортuna-пресс, 1998. — 463 с.
3. Имидж лидера / Общество "Знание" России; Центр политического консультирования "Никколо М" / Абакшина Е., Егорова-Гантман Е., Косолапова Ю., Разворотнева С., Сиверцев М.; Е. В. Егорова-Гантман (отв. ред.). — М., 1994. — 264 с.
4. Василевська Т. Е. Проблеми формування гендерної свідомості державних службовців / Т. Е. Василевська // Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. — К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2003. — 128 с.
5. Шерман О. М. Гендерний аспект політичних стереотипів / О. М. Шерман // Гендер : реалії та перспективи в українському суспільстві : Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 11-13 груд. 2003 р. / Упоряд. С. П. Юдіна. — К. : Фоліант, 2003.
6. Комаров Е. И. Гендерный менеджмент / Е. И. Комаров // Управление персоналом. — 2001. — № 11-12 (65). — С. 49-53.
7. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-ХII // ВВР. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

Надійшла до редакції 02.09.2009
Рекомендована до друку 01.12.2009

