

вимагають розвитку. Можна відмітити гнучкість поведінки, соціальну адаптованість, потребу у спілкуванні. Це вказує не стільки на ступінь адаптації, скільки на реалізуючи її індивідуальні механізми.

На основі отриманих результатів був розроблений цикл занять, спрямований на формування та розвиток комунікативної компетенції, вмінь та навичок професійного спілкування, встановлення психологічного контакту, розуміння невербальних засобів спілкування тощо. В ході тренінгового циклу послідовно реалізовувалися поставлені нами завдання. Основними методичними засобами психологічного впливу виступали невербальні ігри та вправи, що інтенсифікували подачу та прийом зворотного зв'язку та сприяли об'єктивізації невербальної поведінки інших та власної, групової дискусії у вигляді аналізу конкретних ситуацій.

Резюмуючи сказане можна зробити висновок про те, що тренінг як навчання має істотні переваги перед іншими формами та видами навчання, особливо під час спеціальної підготовки прокурорів, діяльність яких проходить у складних і напружених ситуаціях, вимагає від них не просто знань, а й умінь застосовувати свої знання на практиці. А розробка тренінгових програм та практичних вправ на основі психодіагностичних показників слухачів ІПК НАПУ, які входять до тренінгових груп, дають змогу підвищити ефективність групової роботи.

Таким чином слід зауважити, що застосування тренінгових технологій є, по суті, процесом психологічного проектування, спрямований на вирішення конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії з використанням знань і досвіду наукової та практичної психології. Тренінгові технології являють собою навчальну технологію, орієнтовану на використання активних методів групової роботи з метою формування і розвитку комунікативної компетентності прокурорів.

Список бібліографічних посилань

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 1996. 376 с.
2. Леонтьев А. А. Психология общения: пособие. М.: Смысл, 1997. 365 с.
3. Ломов Б. Ф. Категория общения и деятельности в психологии. *Психологический журнал*. 1981. № 1. С. 3–17.

Одержано 14.02.2017

Рассмотрены вопросы развития коммуникативной компетентности прокурора сквозь призму компетентностного подхода к функциональной сфере прокуратуры и формирования совокупности знаний, умений и навыков, необходимых для его эффективной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, прокуроры, общение.

УДК 159.9:354

Юлія Юріївна БОЙКО-БУЗИЛЬ,

кандидат психологічних наук, доцент,
докторант кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ КЕРІВНИХ ПОСАД В МВС УКРАЇНИ

Актуалізовано проблему професійної сегрегації за ознакою статі в сфері управління. Проаналізовано напрацювання щодо гендерного паритету та нерівності у розподілі керівних посад в органах і підрозділах МВС України. Розглянуто приклади успішних жінок-управлінців.

Ключові слова: гендерна сегрегація, жінка-управлінець, МВС України.

Розвиваючись як демократична та правова держава, орієнтуючись на загальнолюдські гуманні цінності та впроваджуючи європейські стандарти, Україна обрала вектор рівного ставлення до жінок та чоловіків з забезпеченням їх рівнозначними можливостями, доступом

та розподілом ресурсів у всіх сферах суспільної та державної діяльності, особливо в сфері управління. Відтак, надзвичайної актуальності набуває проблема гендерної диспропорції у посадовій ієрархії керівної ланки МВС України.

Значний внесок у дослідження явища гендерної сегрегації в МВС зробили Л. М. Балабанова, О. М. Бандурка, В. І. Барко, С. П. Бочарова, І. В. Клименко, К. Б. Левченко, П. В. Макаренко, О. А. Мартиненко, Л. І. Мороз та ін. Однак, підняте питання потребує подальшого наукового пошуку та розробки.

Гендерна сегрегація є виразом тенденції стійкого розподілу жінок і чоловіків між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок і чоловіків в різних галузях та професіях. Інакше кажучи, відбувається процес фемінізації одних і маскулінізації інших галузей, що набуває виразу гендерно асиметричного наповнення професійного середовища через викривленість розподілу чоловіків і жінок у певних професійних групах [2, с. 45].

Розмежують горизонтальну та вертикальну гендерну сегрегацію. Горизонтальна сегрегація – це нерівномірність (нерівноправність) у розподілі між чоловіками та жінками, що проявляється за окремими галузями чи професіями. Вертикальна сегрегація проявляється через низьку доступність для жінок престижних професій і посад, пов'язаних з відповідальністю і прийняттям управлінських рішень [1, с. 71].

Номінально, гендерна сегрегація (від лат. segregatio – поділ, відділення, розподіл) є дискримінаційним поділом за ознаками статі, за якого представники однієї статі поставлені в нерівне становище з іншою статтю [3, с. 202], що найяскравіше прослідковується на прикладі «жіночих» та «чоловічих» професій. Так, до суто «чоловічих» управлінських посад відносять керівну ланку в МВС України. Та, жінки повсякчас прагнули гендерного паритету, особливо в сфері управління, а чоловіки традиційно очолювали керівні органи і підрозділи МВС України та прискіпливо оцінювали роботу перших.

У науковців досі немає єдиної думки щодо особливостей гендерного менеджменту. Відомі дві основні позиції: одні дослідники переконані, що існує особливий, притаманний тільки жінкам, спосіб управління, інші – заперечують таку специфіку.

Звернемося до рис суто «жіночого» менеджменту відповідно до функцій процесу управління: 1) планування (визначаються цілі діяльності, необхідні для цього засоби та розробляються методи найефективніші в конкретних умовах). Жінки-керівники сприймають кар'єру, як особистісний ріст, як самореалізацію, тому є обережними та виваженими у прийнятті рішень, творчо підходять до виконання поставлених завдань, більш законослухняні та орієнтовані на морально-психологічний клімат у підпорядкованому колективі – «Жінки здатні на все, а чоловіки – на все інше» (Анрі Реньє); 2) організація (встановлюється порядок та погоджена послідовність цілеспрямованої взаємодії для досягнення поставленої мети). Жінкам-керівникам характерний більше демократичний стиль керівництва, вміння знаходити компроміси, домовлятися, згладжувати гострі кути та досягати прийняття зважених рішень, вони мислять масштабно, здатні до переключення та гнучкості, легше переносять професійні труднощі, в критичних ситуаціях стресостійкі – «Чоловіки ведуть гру, а жінки знають рахунок» (Роджер Уоддіс); 3) мотивація (активізація та спонукання до виконання поставлених цілей). Жінки-керівники завдяки своїй природній хитрості, комунікабельності та емоційності здатні до більш ширшого спектру способів впливу на підпорядкований персонал, поводять себе гнучко, розумно поєднуючи жорсткість, інтуїцію, похвалу та дипломатичність – «Чоловіки створюють закони, жінки – мораль» (Франсуа Гібер); 4) контроль (кількісно-якісна оцінка та облік результатів роботи). Жінки-керівники здатні до пошуку нових форм і методів роботи, допомоги підпорядкованому особовому складу в оволодінні ними, їх навчання, вміння раціонально використовувати час, планувати свою роботу, можуть реалізовувати і жорсткі стратегії по відношенню до тих, хто не справляється з поставленими завданнями – «Чоловік стурбований тим, що про нього думають; для жінки важливіше, що про неї говорять» (Теодор Готліб Гіппель).

Жінкам-керівникам також притаманні певні специфічні особливості, які перешкоджають виконанню управлінських обов'язків: жінку простіше розташувати до себе красивим компліментом, пом'якшити її настрій, викликати співчуття та скористатися її прихильністю;

жінки менш психологічно стійкі, незалежні, сміливі, ніж чоловіки, тому гірше контролюють себе; жінкам може бути притаманна тиранія та деспотичність, особливо що стосується «потенційного» конкурента; найчастіше жінки поєднують посадову завантаженість з домашніми справами, насамперед, з материнськими обов'язками, що може її відволікати та виснажувати тощо.

Однак, ми переконані, що жінка-керівник поєднуючи якості директивного управлінця та емоційного лідера з традиційно жіночими рисами, такими як привабливість, чуйність, чуттєвість, дбайливість, доброзичливість, гуманність, гнучкість, спостережливість, справедливість, мудрість, хитрість, практичність, креативність та романтичність може стати ідеальним керівником.

На жаль, думка про те, що «жінка не може бути хорошим керівником», у нашому суспільстві давно уже перетворилась на стійкий стереотип. І тільки жінки, котрі досягли значних успіхів, продовжують доводити зворотне. Тому, привернемо увагу до найбільш визнаних талановитих жінок-управлінців. Один з базових та найпотужніших у системі МВС центрів відомчої освіти та науки України – Харківський національний університет внутрішніх справ, у період з 2007 по 2010 роки, очолювала заслужений юрист України, доктор юридичних наук, генерал-майор міліції у відставці, повний кавалер орденів княгині Ольги – Ганна Олександрівна Пономаренко. Національну поліцію України у період з 2015 по 2016 рік очолювала грузинський та український політичний діяч Хатія Мамуківна Деканоїдзе. Вище згадані жінки підтверджують загально визнану тезу, що управлінська позиція – це важливе рішення для жінки, тому вибирають її тільки сильні і різнобічні особистості.

Список бібліографічних посилань

1. Вольний К. З. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2009. № 1. С. 69–80.
2. Іващенко О. В., Лободина О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1. С. 43–62.
3. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С., 2005. 280 с.
4. Шипунов В. Г., Кишкель Е. Н. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Вища шк., 2004. 327 с.

Одержано 17.02.2017

Актуализирована проблема профессиональной сегрегации по признаку пола в сфере управления. Проанализированы наработки по отношению гендерного паритета и неравенства в распределении руководящих должностей в органах и подразделениях МВД Украины. Рассмотрены примеры успешных женщин-управленцев.

Ключевые слова: гендерная сегрегация, женщина-управленец, МВД Украины.

УДК 159.9.072.4

Анастасія Миколаївна БОЛЬШАКОВА,

доктор психологічних наук, професор,

завідувач кафедри соціальної психології Харківської державної академії культури

ЖИТТЄТВОРЧИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ОВС УКРАЇНИ

Реалізовано життєтворчий підхід до теоретичного дослідження управлінських здібностей у структурі професійно важливих якостей керівника ОВС України. Життєтворчі здібності досліджено як індивідуально-психологічні особливості, що забезпечують успішність в оволодіння та подальшій реалізації стратегій творчого планування та здійснення життєвого шляху як індивідуального творчого проекту. Визначено окремі види життєтворчих здібностей керівника ОВС: усвідомлення смислу життя, життєстійкості, цілепокладання, гнучкості, особистісного зростання, креативності, рефлексії.

Ключові слова: керівники ОВС України, життєтворчий підхід, життєтворчі здібності.