

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“



**ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА СОЦИОЛОГИЯ**

Жулиета Сергеева Георгиева-Стойнова

**„Жените лидери в политиката и националната сигурност –
съвременни предизвикателства и динамика“**

АВТОРЕФЕРАТ

на

**Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен
„Доктор“ по научна специалност „Социология“**

**Област на висше образование 3 – Социални, стопански и правни
науки**

**Професионално направление 3.1 – Социология, антропология и науки
за културата.**

Научен ръководител: доц. д-р Жеко Кьосев

Благоевград

2021 г.

Дисертационният труд е разработена в обем на 252 страници, в това число, основен текст – 163 страници, 4 таблици, 8 диаграми, 13 фигури, литература и приложения.

Използвани са 147 източника, от които 81 на български, 33 на английски, 11 на руски, 1 на немски език.

Приложен е и списък със съкращения, който съдържа 36 употребявани наименования.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 01.03.2021 г. от 09:00 ч. в зала 342 на Учебен корпус 1, Югозападен университет „Неофит Рилски“, гр. Благоевград на открито заседание с научно жури в състав:

1. Проф. д.с.н. Валентина Миленкова
2. Доц. д-р Албена Накова
3. Доц. д-р Саша Тодорова
4. Доц. д-р Жеко Кьосев
3. Доц. д-р Цветан Кулевски

Материалите за защитата са на разположение на интересувашите се в Катедра „Социология“ на Учебен корпус 1, ЮЗУ „Неофит Рилски“, гр. Благоевград.

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

I. Обща характеристика на дисертационния труд	4
1.1 Актуалност на темата на изследване	4
1.2 Основна теза, предмет и обект на изследването	5
1.3 Цели и задачи на изследването	6
1.4 Методи на изследването	7
1.5 Обхват и ограничителни условия	8
1.6 Обем и структура на изложението	9
II. Съдържание на дисертационния труд	11
2.1 Глава първа: Теория на лидерството	11
2.2 Глава втора: Демократичният преход в България	17
2.3 Глава трета: Емпирични проекции на проблема	31
2.4 Заключение	40
III. Приноси на дисертационния труд	44
IV. Научни публикации по темата на дисертационния труд	45
V. Декларация за научна етичност	46

I. Обща характеристика на дисертационния труд.

1.1 Актуалност на темата на изследване.

Актуалността на темата е свързана с непрекъснатото все по-широко навлизане на жени на ръководни позиции в обществено-политическия живот. Наличието на жени, заемащи важни високи позиции засилва все по-заострения медиен и обществен интерес към тях. Разделението между мъжете и жените назад във времето, а още повече проявленията му в съвременния живот е предпоставка за разглеждането на темата за жената лидер. Тя е необходима, защото в наши дни ролята на жените в политиката, сигурността и всички сфери на живот става все по-значима.

Исторически погледнато в света винаги е имало жени лидери. Дори и в най-ранните общества, дори и в най-мрачните години на Средновековието. В повечето или по-малко единични случаи на подобно лидерство, в съзнанието ни изплува героичен образ на силната, волевата и устремена жена, която е стигнала до върха и нерядко с лични жертви е успяла да се утвърди, да властва, да води и управлява. Днес това е образ от една отминала епоха, който, обаче, все още усещаме добре и познат, когато сме застанали пред екрана или се потапяме в историческите романи.

Векът, в който живеем ни успокоява и вдъхва все повече доверие и надежда с лицата на новите жени лидери, които успяват с визия, с подход, с такт и с много повече вяра в ценности и убеждения да водят големи групи, организации и дори държави напред. Новите жени лидери са визионери. Това са жени, които и в личния живот, и в професионалния им път са водени последователно от ценности и каузи. Това, което днес отличава жените лидери е силата им да водят с разбиране и с такт хората, които са ги избрали да ги управляват. Огромната разлика между политиците „еднодневки“ и великия политически лидер е, че първите са готови на всичко само да се докопат до властта, пък след това ще започнат да провеждат някаква си

политика. Големият политик не прави компромиси със своите възгледи, дори и да последва политическо забвение.¹

Два важни въпроса излизат на преден план:

1. Какво е значението на равните професионални възможности за ефективна реализация на лидери в областта на политиката?

2. Как се отразяват динамиката на обществените отношения, социологичните промени и съвременните предизвикателства на изискванията към жените лидери в политиката?

Значимостта на труда се построява върху общия анализ на ролята и мястото на жената в обществения и политическия живот на страната след промените 1989 година. При проследяването на темата са разгледани основни етапи от пътя, който жените извървяват в България от съпруга и пазителка на семейните ценности към равнопоставен участник в обществения и политическия живот.

Изследването е важно, защото цели да покаже: първо, дали е необходимо; второ дали е възможно разработване на модели за повишаване участието на жените и техния принос в управлението в контекста на нововъзникващите предизвикателства пред света. Ако отговорът е положителен ще бъде систематизирана информация за теоретична и/или емпирична аргументация, както и идеи за последващо разработване на такива модели.

1.2 Основна теза, предмет и обект на изследването.

Тезата на докторантския труд е, че в съвременното българско общество съществуват редица примери на доказано женско лидерство, които са отправна точка на извеждане на качества, умения и нагласи за управление и са в основата на конструиране на нова управленска култура на сътрудничество и социална ефективност.

¹Кьосев Ж., Човекът, който създаде съвременна Франция, Политически портрет на генерал Шарл дьо Гол, МЕЖДУНАРОДНА ПОЛИТИКА, (2010) бр. 1, <http://ip.swu.bg/mod/data/view.php?id=1&rid=161>

Цялостното изложение е насочено към това да покаже, че съществуват не малко примери на жени лидери в политиката и националната сигурност и именно тяхната успешна кариера и ангажираност могат да прераснат в управленска лидерска визия и позиция.

Друг важен аналитичен акцент на дисертацията е, че в съвременните условия все повече се размива границата между ръководител и лидер, независимо от формалните различия между двете понятия. Лидерски качества и роля са необходими за всеки успешен ръководител. Лидерските качества от своя страна са в пропорционално съотношение комбинация от талант и придобити знания и умения, тоест освен, че трябва да бъдат открити и доказвани, те следва да бъдат изграждани, развивани и усъвършенствани.

Предмет на изследването е образът на успялата българка, утвърждаването ѝ в съвременното общество и изискванията към жените лидери в политиката през призмата на съвременните предизвикателства, динамиката на обществените отношения и социо-технологичните промени.

Обект на изследването са успешните жени в България, специфичните способности и качества, с които допринасят и възможните модели на тяхното участие и реализиране в политиката.

1.3 Цел и задачи на изследването.

Целта на настоящата дисертация е да направи задълбочен анализ на образа, участието, ролята, мястото и съвременните предизвикателства пред реализацията на жените в политиката и националната сигурност и на тази основа да предложи възможности за усъвършенстване и постигане на по-добра интеграция в разнообразието на човешките ресурси.

Задачите на дисертацията са:

1. Да се покаже в исторически план мястото и ролята на жените в различни социални контексти.

2. Да се изведе и експлицира теоретично женското лидерско участие и значимост.

3. Да се дефинира ролята и способностите на жените лидери в процесите на управление на стратегическо ниво.

4. Да се анализира практиката на съюзите, в които Република България членува – НАТО и ЕС, опитът, подходите и практиките, прилагани в други държави, както и българският национален опит по отношение на участието на жени лидери в политиката, националната сигурност и управлението на държавата.

5. Да се проведе емпирично проучване на жизнените траектории на успешни българки, реализирали се в политиката, националната сигурност и управлението.

6. Да бъдат предложени възможни работещи модели за цялостен процес на подготовка и реализиране на жени лидери от демократичните промени в България до наши дни.

1.4 Методи на изследването.

За да се изследва посоченият проблем и за да се отговори на важни въпроси в дисертацията са използвани следните подходи:

- Индуктивен подход: при прилагането му теоретичните концептуализации, разсъждения и анализи се движат от частното към общото;

- Исторически подход, чрез който се представят различни страни в развитието на жената лидер;

- Социологически подход: чрез него се анализират основните характеристики в поведението и вижданията на ключовите актьори; по-конкретно са използвани следните количествени и качествени методи:

а) Анкетно проучване – насочено е към регистриране на мненията на населението по темата за женското лидерство и изяви;

б) Дълбочинно интервю – фокусирано е върху целенасоченото изучаване на отделните случаи на жени, заемащи важни държавни позиции.

в) Анализ на документи – привеждат се и се анализират различни статистически данни, политически доклади и информация за женското лидерство.

- Подходът „трансфер на добри практики“ – чрез него се идентифицират добри практики у нас, други държави и съюзите, в които България членува (НАТО и ЕС), като тези практики се апробират и оценят възможностите за прилагането им у нас.

Основни източници на информация са научни публикации, литература от български и чуждестранни автори по социология и политически науки, както и доклади, данни, статистики, решения на национално и международно ниво, имащи отношение към изследването на темата, включително правно-нормативната база, свързана с темата.

Източници на информация са и лицата, участвали в емпиричните проучвания. Специално за целите на изследването е изготвена анкетна карта и е проведено анкетно проучване сред 120 българи на възраст от 18 до 90 години (с различни професии, образователен и социален статус) на нагласите към участие на жените в различните сфери на живот.

Реализирано е и дълбочинно интервю с 11 жени, заемащи важни държавни позиции включващо единадесет въпроса.

1.5 Обхват и ограничителни условия.

Дисертационният труд засяга различни аспекти на лидерството и кариерата на жените. Направеният анализ и изводи са от голямо значение, защото се проблематизира една важна тема. В същото време е необходимо да се проведат още изследвания, свързани с обучението, подготовката и изграждането на специфични лидерски качества, умения и навици, както и с наличието и усъвършенстването на правно-нормативната база, благоприятстваща реализацията на жените лидери.

Ограничителните условия се проявяват във връзка с факта, че при провеждане на интервютата имаше затруднения с намирането на респонденти. Не малък брой от жените, заемащи важни държавни позиции, с които бе осъществен контакт и бе отправена молба за съдействие, или не отговаряха, или отказваха с два основни мотива: (1) свръх натоварена програма и/или (2) съществуващата епидемична обстановка в страната и риск от зараза с корона вирус.

По тези причини първоначалният замисъл да се проведат дълбочинни интервюта лице в лице еволюира във варианта интервюто да се реализира чрез изпращане на въпросите и получаване на отговорите по електронна поща, както и разговори и уточнения проведени по телефона.

1.6 Обем и структура на изложението.

Дисертационният труд е с обем 252 стандартни страници. В структурно отношение научният анализ е разпределен в увод, три глави, заключение, приложения, списък на съкращения, и използвана литература. Всяка от трите глава има раздели, подраздели с направени изводи. Заключение то представлява обобщение на целия дисертационен труд.

Структурата на дисертацията включва:

1. Увод	4
1.1 Актуалност на темата и значимост на проблематиката	5
1.2. Обект и предмет на изследване	7
1.3. Мотиви	7
1.4. Цел и задачи на дисертацията	8
1.5. Теза на дисертационния труд	8
1.6. Желан краен резултат	9
1.7. Методологически подходи	9
1.8. Потребител	10
1.9. Ограничения на анализа	10
1.10. Структура на дисертацията	11

2. Теория на лидерството	13
2.1 История и теория на лидерството	13
2.1.1. Античност	17
2.1.2.Средновековие	19
2.1.3.Новото време	22
2.2 Политическата харизма	29
2.3. Елит	31
2.4. Равнопоставеност мъже жени и джендър теория	35
2.5. Феминизмът като направление	46
2.6. Жените, които промениха историята	56
2.7. Политика, национална сигурност и отбрана	68
2.7.1. Политика	69
2.7.2. Национална сигурност	72
2.7.3. Отбрана	74
3. Демократичният преход в България	77
3.1. Исторически преглед	77
3.2. Народно събрание	80
3.2.1. Жените в Четиридесет и четвъртото народно събрание	84
3.3. Европейски съюз и Европейски парламент	96
3.4. Обществени интереси и лидери	107
3.5. Промените в отбраната	109
3.6. Обобщение – преход, структурни промени, навлизане на жените	117
4. Емпирични проекции на проблема	120
4.1. Анкетно проучване: резултати	124
4.2. Дълбочинно интервю: резултати	141
5. Заключение	148
6. Приложения:.....	164

Приложение 1: Анкетна карта	164
Приложение 2: Интервю	166
Приложение 3: Жените във властта след демократичните промени	205
Приложение 3.1.: Участие на жените в ръководството, парламентарни групи и парламентарни комисии на Народното събрание	226
Приложение 4: Обобщени данни за съотношението мъже/жени в състави на Народното събрание и Министерски съвет в периода 1986-2020 г.	238
7. Библиография	241
8. Речник на съкращенията	250

II. Съдържание на дисертационния труд

2.1 Глава първа:

В първа глава на дисертационния труд са залегнали теоретико методологическите основи, като са разгледани историята на лидерството през античността и средновековието и социологическите теории за лидерството в по-новото време. Съществуват различни подходи към лидерството, но характерна черта е тяхното многообразие. Има различни тълкувания на термина „лидер“, но едно от най-разпространените разбирания е, че това е човек, който управлява другите, а лидерството е умението да бъдат мотивирани и подпомагани развитието на потенциала на хората, които са го избрали и вярват в него. Или иначе казано, лидерът е точният човек на точното място в точното време, а лидерството е съвкупност от идея, вдъхновение и импулс.²

Класическите теории за лидерството са в основата на съвременното им развитие. Теорията на чертите, като основна и господстваща до първата

² Иванов, Д. Лидерството, . С, Сиела 2014, с. 78.

половина на 20 век обяснява реалните процеси на лидерството, като производна на характерните за този период качества на лидерите и то преди всичко вродените. Не случайно се казва: Този е роден лидер! От което следва, че не всеки може да бъде лидер.

Теорията на „лидерските стилове“ в противовес на теорията за „родения лидер“ определя, че хората могат да бъдат обучени и да станат лидери, без да имат вродена наследственост за това. В процеса на тяхното създаване и развитие би могло да бъдат разпознати като бъдещи авторитарни, демократични и ненамесващи се лидери със съответстващи стилове на ръководство и управление. Последният стил, характеризиращ се като ненамесващ, определя либералния стил на управление, при който способността за управление на комуникационния поток между лидер и подчинен е основен.

Проблемът за лидерството е привличал внимание векове наред.

Херодот (484-425 пр.н.е.), наречен "баща на историята", Плутарх от Херонея (46-120), както и други антични историци, са поставяли в центъра на историческите си повествования постъпките и действията на водещи лидери – монарси, пълководци. Николо Макиавели (1469-1527) е посочвал образа на лидера – господар, който с всички възможни средства е постигал политическите си цели. За Фридрих Ницше (1844-1900) стремежът към лидерството е проявление на "творческия инстинкт" на човека, лидерът е имал правото да счита, че моралът е оръжие на слабия. При Зигмунд Фройд (1856-1939) потискащото чувство може да прерасне в стремеж към лидерство. Масите се нуждаят от лидер, както семейството от авторитарния баща. За Фридрих Адлер (1879-1960) стремежът към лидерството се опира на типологизациите на авторитета, разработени от Макс Вебер (1864-1920), традиционни, бюрократични и харизматични. Той създава концепцията за харизматичното лидерство. Нейна основа е приемането на лична привлекателност като форма на влияние. Тя не само

предизвиква подкрепата на другите, но осигурява власт върху неговите последователи и признанието им за водещата роля на харизматичния лидер. При това всичко се крепи на емоционалната вяра в харизмата на лидер, която няма как да не определя личната преданост към „Вожда“.

На основата на разгледаните теории за лидерството могат да се направят няколко основни извода.

В теорията на лидерството, както и в историята на социалните учения съществуват различни школи и направления. Макар и сходни в технологията, те се различават в зависимост от отговорите, които дават на основните въпроси: кое е първичното; в неподвижност ли са те, или се развиват; познаваем ли е светът, или е царство на тъмнината. По тези показатели изследователите разпределят теоретиците на лидерството на:

- материалисти и идеалисти;
- метафизици и диалектици;
- гностици и агностици.

В повечето случаи тези проявления не са в чист вид, тъй като научната действителност предлага различни комбинации между тях.

Най-ярквата разделителна линия исторически е очертана между идеалистите и материалистите. Но различията по време и идеи между всички тези колоси на мисълта само подчертават ролята на водача, развивайки теорията на лидерството в нови материални, духовни и морални измерения.

Лидерството като обект на целенасочено научно изследване и многостранно практическо приложение се проявява във времената на модерното световно развитие – капитализма и глобализацията. Социализмът като теория го подценява за сметка на историческата роля на масите, които според марксизма са двигателят на световния исторически и революционен процес. В същото време в редица случаи, а и в дълги периоди на развитие не само се прилага като практика, но и се уповава на

него. Един по-задълбочен поглед към миналото може да го открие и далеч преди XII в., когато за пръв път е използван терминът „елит“.

Все повече внимание се отделя на въпросите за лидерството в сложната среда за сигурност на 21-ви век. Могат да бъдат направени изводи за лидерството в няколко направления:³

На първо място, от съществено значение е разработването, комуникирането и решителното прилагане на ясна стратегия, осъществена от подготвен и решителен лидер, с подходящ екип, при твърди и системно прилагани принципи и подходи, с инициатива, гъвкавост, персонална отчетност и отговорност, ясни критерии за ефективност и измерители за успех.

На второ място, решителните действия за създаване на обстановка на сигурност и успехите в тази ключова област могат да изпълнят ролята на локомотив за раздвижване и стимулиране на развитие във всички останали области и трябва да бъдат последвани от просперитет, за да станат необратими положителните промени в областта на сигурността.

И на последно място, но не по значение, наличието на лидер с качества, опит и култура на стратегиране, дава възможност, да бъдат овладени и най-внезапните и сложни кризисни ситуации.

В същата глава са разгледани и същността на елита, като според Гаetano Моска, Вилфредо Парето, Робърт Михелс и Чарлс Райт Милс единството му е аксиома. Елитът е вътрешното ядро на доминиращата класа. Той е повече или по-малко едно компактно цяло, което се грижи за своето съхранение и възпроизводство. Това цяло изработва дадени критерии за принадлежност към него и с цялото си икономическо, политическо и културно поведение се стреми да ги прилага. Обединението на елите се осъществява и чрез определени обществени механизми. Един от основните е социалният произход, семейно-родовите връзки. Същите

³ http://nikdotzev.blogspot.com/2017/12/blog-post_20.html

тези връзки играят важна роля при възпроизводството на всеки елит. Като пример за този еднороден произход на политическия елит могат да се дадат френските президенти, тъй като с малки изключения, те произхождат от буржоазните прослойки.

Представителите на елита, освен общ социален произход имат и общ социализационен опит – учат в едни и същи училища, членуват в едни и същи клубове, имат сходни условия на живот, брачните им партньори се избират по определен модел, живеят близко един до друг, от което следва, че имат възможност за съжителство и приятелски връзки. Елитът запазва своето единство и чрез общите си институционални, функционални, професионални цели, интереси и позиции. Единство се осигурява и чрез едновременното или последователното заемане на постове в различни области от един и същи човек. Елитът притежава власт и влияние, който се основава на контрола върху ресурсите, които биват принудителни, материални, административни, символични и психологически. Въз основа на това деление се формират различните групи елит – икономически, военен, политически, интелектуален и т.н. Същност елит са хора, които най-добре се нагаждат към изискванията на времето и мястото.⁴

В частта за равнопоставеността мъже жени, както и джендър теории е акцентирано върху факта, че по своята същност равнопоставеността на жените и мъжете означава равни права и задължения, равни възможности за реализация и за преодоляване на пречки във всички области на обществения живот, като и това, че жените и мъжете са свободни да развиват своите лични способности и да правят избор без ограниченията на социалната роля на своя пол. Равнопоставеността засяга всички области на обществения живот и икономическата активност в България.⁵

⁴ Пачкова, П. Елитът на прехода, С, ИК М-8-М, 2003

⁵ Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете в България за 2017 г., София, Министерство на труда и социалната политика. 2018 г.

С проблемите, свързани с половите различия между мъжа и жената се занимават неврологията, физиологията, психологията на пола и джендър изследвания.

Психолозите са на мнение, че половата принадлежност влияе върху цялото съществуване на индивида. „Половата принадлежност определя социалната полова роля на човека, неговите влечения, неговия съзнателен модел на света и неговия стил на поведение“.⁶

Освен психологията на пола, с различията между мъжа и жената се занимават и джендър изследванията. Терминът е сравнително нов за българската наука. Думата произлиза от английски и означава пол и род. Понятието е въведено за „обозначаването на социалния пол, който определя личностното и груповото поведение и задаващо правната и статусно-социалната позиция на индивида в обществото“.⁷ Казано по друг начин, джендър се отнася до социално установените роли, поведения, дейности и характеристики, които в дадено общество се смятат за присъщи на мъжете и жените.

Българското законодателство гарантира пълна равнопоставеност на жените и мъжете и ги третира напълно еднакво във всички сфери на регулираните от правото обществени отношения. Те се ползват с еднакви граждански, политически, икономически, социални и културни права. Забраната за дискриминация на основата на пол е обща за целия български правен ред и е провъзгласена изрично практически във всички области.

Постигането на равнопоставеност между половете е от основно значение за изпълнението на целите на България в областта на равнопоставеността, а именно защита на правата на човека, запазване на върховенството на закона, както и видимост, овластяване, отговорност и участие във всички сфери на обществения и личния живот, което

⁶ Кошенова, М. И. Влияние гендерных стереотипов на качество межличностного общения, Санкт Петербург, Питер, 2003.

⁷ Селезнева, Е.В. Лидерство. Москва, Юрайт, 2014.

предполага и равен достъп до и разпространение на ресурсите между жените и мъжете.

Обърнато е внимание и специфичен фокус е поставен на ролята на жените, които промениха историята и феминизмът като направление. Като социална теория и политическа тенденция феминизмът се формира под влиянието на житейски ситуации, типични за жените. Основата на неговата идеология е, че правата, привилегиите и положението в обществото не трябва да се определят от пола. Възниква през 18 в. (от лат. Femina – жена), когато мнението, че жената заема потиснато положение в общество спрямо мъжът, феминизмът е социално и политическо движение, което става все по-широко разпространено, чиято идея е да осигури на жените пълния набор от граждански права.

Поддръжниците на феминизма критикуват преобладаващите социални отношения, като се фокусират върху анализа на неравнопоставеността между половете и защитата на правата и интересите на жените. В по-широк смисъл това е стремежът към равнопоставеност между половете във всички сфери на обществото, а в по-тесен смисъл, феминизмът е женско движение, което се стреми да премахне дискриминацията на жените и да ги уеднакви с правата с мъжете.

Дадени са специфични оценки и примери за лидерството в политиката, националната сигурност и отбраната.

2.2 Глава втора:

Във втора глава „Демократичният преход в България“ е направен исторически преглед и е разгледано състоянието в Народното събрание, включително жените в Четиридесет и четвъртото народно събрание, в Европейския съюз и Европейския парламент, така като и промените в отбраната и е направено обобщение относно прехода, случилите се

структурни промени и навлизане на жените в политиката и националната сигурност.

В последните десетилетия на 20-ти и първите десетилетия на 21-ви век България, заедно с Европа и света премина през значителни, широко мащабни промени. Американския политолог и социолог Збигнев Бжежински, съветник по националната сигурност в администрацията на президента Джими Картър в книгата си „Големият провал: Раждането и смъртта на комунизма в XX век“⁸ свързва причините за тези промени с „последната криза на комунизма“. На базата на анализ Бжежински стига до извода, че вследствие на "постепенното загиване и задълбочаващата се агония на системата и догмите му, през следващия (б.а. 21-ви) век необратимият исторически упадък на комунизма ще направи практиката и догмите му неподходящи за човешките потребности“. Тоест, в Съветския съюз и страните от Варшавския договор/страните, членки на Съвета за икономическа взаимопомощ, или иначе казано страните от „Източния блок“ постепенно се достига до ситуация, която Ленин нарича „революционна“⁹ и най-общо се характеризира с това, че в обществата управляващите не могат, а управляваните и не искат да живеят по старому.

Разбира се, има и неоспорими резултати от прехода. Те са най-видими в демократизацията и създаването на пазарна икономика и са съпроводени с дълбоки социални, религиозни, културни, езикови, народнопсихологически и битови промени. Демократизацията, Иван Костов определя като „създаване на многопартийна политическа система, изграждане на държавното устройство от независими и взаимно контролиращи се власти, свободни медии, защитени права и свободи на гражданите. Създаването на функционираща пазарна икономика включва

⁸ Brzezinski, Zbigniew, *Grand Failure: The Birth and Death of Communism in the Twentieth Century*. Collier Books, 1990. ISBN 978-0-02-030730-3., на български Бжежински, Збигнев, *Големият провал: Раждането и смъртта на комунизма в XX век.*, Народна култура, 1991.

⁹ Ленин, В. И., *За Втория интернационал*, статия, 1915 г.

много неща, по-съществени сред които са „икономическа трансформация“, раздържавяване, преструктуриране на собствеността и освобождаване на пазарите.

Има няколко наложителни причини за провеждане изследване на тема, свързана с жените лидери:

Първо – Въпросът дали жените са достойни да заемат лидерски позиции или тяхната роля е да се грижат за дома и семейството не е от днес. Общественото мнение никога не е било еднозначно по този въпрос.

Второ – След провеждане на последните президентски избори възникна въпросът за обществените нагласи – дали обществото ни се нуждае от „майка“ президент или бащата ни е напълно достатъчен? Дали е настъпил моментът, в който жените ще поемат управлението на страната или това е запазена територия за мъжете?

Трето – Какви качества притежават жените лидери и има ли такива, с които превъзхождат мъжете в днешните условия? Каква е възможността жените да се справят по-добре от мъжете на ръководни позиции? Какво е мястото им в управленските звена на организациите? Химера ли е способността им да задават бъдещето развитие и да управляват на глобално и местно равнище?

Независимо, че отговорът на част от тези въпроси на пръв поглед изглежда риторичен, той е важен от гледна точка на ключовият въпрос – къде се среща общественият интерес с личните амбиции? Може ли да се каже, че равните професионални възможности са от решаващо значение за ефективната реализация на политическите и военните лидери в областта на политиката, сигурността и отбраната. Необходима ли е по-добра интеграция в разнообразието на човешките ресурси? Ще спечели ли обществото, ако се разкрият и опишат възможни модели на откриване, обучение, подготовка, реализация на лидерските качества?

Изпълнението на целите на България в областта на равнопоставеността предполага защита на правата на човека, запазване на върховенството на закона, видимост, овластяване, отговорност и участие във всички сфери на обществения и личния живот, което означава равен достъп до и разпространение на ресурсите между жените и мъжете.

През изминалите години България извървя дълъг и пълен с предизвикателства път в сферата на постигане на равнопоставеността на половете, но все още по-значимите жени в българската политика често имат снизходително-подигравателни прякори. Трудно се приема, че една жена-политик може да е нещо сама по себе си.

Ролята на жените лидери в политиката и в националната сигурност е изследвана частично, макар че са много характерните примери за жени в роля на лидери. Веднага в съзнанието ни изплува примерът на Жана Д`арк.

В по-новата история на хоризонта се появяват ръководители от световен мащаб като Индира Ганди, Маргарет Тачер, Ангела Меркел и др., които оставят трайна следа в развитието на своите народи и света.

Практическата реализация на жените при вземане на решения в политиката, сигурността и отбраната дава възможности за повишаване на оперативната ефективност в процеса на изграждане и използване на способности за стратегическото ръководство в сферата на политиката, сигурността и отбраната чрез прилагане многообразието на човешките ресурси. Постига се по-добра интеграция в разнообразието на човешките ресурси в процеса на изграждане на способности. Равните професионални възможности са от решаващо значение за ефективната реализация на политическите и военните лидери в областта на политиката, сигурността и отбраната.

В много държави, жените са имали и имат водеща роля на управленско ниво. Това често повлиява на ключовите решения за страната. Колкото по-цивилизовано е едно общество, толкова по-важна и значима е

ролята на жената в него. Тук може да се отбележи, че у нас за европейските избори през 2019 г. водачи на листите на големи партии са жени, както и голяма част от кандидатите в тези листи, също са жени.

Ключов аспект от имиджа на жената е фактът, че модерното и демократично общество, в което живеем, в комбинация с технологичния напредък не поставя почти никаква преграда в общуването с аудиторията. Това се определя както нови методи за формиране на мнение, а също така и нови способности за изграждане на образа на модерната, компетентна и способна жена в равнопоставена конкуренция с мъжа във всяка една сфера на действие. Макар че авторитетните жени не са харесвани, необходимо е да се отбележи, че те са също толкова ефективни, колкото и мъжете.

Има позитивна тенденция през годините в типовете министерства, които се ръководят от жени, както и в присъствието на жени в министерствата със социкултурна, и особено инфраструктурна и икономическа сфера на дейност, където България е с 20 % пред страните от Европейския съюз.¹⁰

В последно време в нашето общество жените, заемащи важни висши международни постове имат голям авторитет и понякога се ползват с по-голямо доверие от мъжете. Едни от най-известните жени, заемащи такива важни управленски постове са Ирина Бокова и Кристилина Георгиева, които са сред най-успешните в своята сфера на действие.

Какво можем да кажем за най-известните жени в съвременната световна политика?

Маргарет Тачър остава в историята като първата жена министър-председател на Великобритания, която е на този пост повече от 10 години. И докато Старият континент се съобразява с волята на желязната госпожа, то арабският свят е запленил от харизмата на Беназир Бхуто – храбрата

¹⁰ Изследователски център „Тренд“, Изследване на тема „Полови стереотипи спрямо участието на жени в политиката в България“, 2017 г.

жена в политиката и се съобразяваше с нея. Беназир Бхудо е първата и единствена жена, избрана за ръководител на ислямска държава.

Мадлин Олбрайт пък е първата жена, която е заемала поста Държавен секретар на Съединените американски щати, номинирана от Бил Клинтън. А пък Ангела Доротеа Меркел е първата жена на поста Федерален канцлер на Германия, лидер на Християндемократичния съюз, която многократно е държала първенството за най-влиятелна жена на годината на списание Форбс.

За да гарантира своята национална сигурност, България днес се стреми да постигне ново качество в осигуряване на отбраната, изграждането и развитието на Въоръжените сили и да продължи да се утвърждава като ефективен и уважаван съюзник в НАТО и участник в Общата политика за сигурност и отбрана на Европейския съюз. България е част от Общата политика за сигурност и отбрана на Европейския съюз и е отговорна за приноса в осъществяването на тази политика

На този фон през последните години е подчертана необходимостта от стабилно и компетентно управление. Практическата реализация на жените в политиката, сигурността и отбраната дава възможности за повишаване на ефективността в процеса на изграждане и използване на способности за стратегическото ръководство чрез прилагане многообразието на човешките ресурси.

За изследвания период в Народното събрание на Република България броят на жените народни представители се запазва в относително постоянно съотношение с броя на мъжете народни представители с тенденция на леко нарастване.

В рамките на парламентарните групи съотношението между народни представители мъже и жени варира. В рамките на парламентарните групи на по-постоянно представените парламентарно политически сили се

забелязва и устойчиво съотношение, съответстващо на общия тренд за Народното събрание като цяло.

В ръководството на Народното събрание се наблюдава устойчива тенденция на висок процент на представяне на жени лидери както като председатели, така и като заместник-председатели на Народното събрание.

В парламентарните комисии се отчита съществено разнообразие както в съотношението между мъже и жени народни представители членове на комисиите, така и в ръководството на комисиите. С трайна тенденция на висок процент на участие на народни представители жени (средно около 30 и повече процента) сред парламентарните комисии могат да бъдат посочени Комисия по взаимодействието с неправителствените организации и жалбите на гражданите, Комисията по бюджет и финанси, Комисията по правни въпроси, Комисията по външна политика, Комисия по европейските въпроси и контрол на европейските фондове, Комисията по регионална политика и местно благоустройство. Своеобразен рекорд поставя Комисия по въпросите на децата, младежта и спорта в 39-то Народно събрание в която от общо 27 членове 15 са жени (56%). На обратния полюс са Комисия за контрол над службите за сигурност, прилагането и използването на специалните разузнавателни средства и достъпа до данните по Закона за електронните съобщения, Комисия по отбрана, Комисия по вътрешна сигурност и обществен ред. Особено характерен е примерът с Комисията по отбрана. Докато в 39-то Народно събрание тя е в една обща комисия с Комисията по външна политика, под наименованието Комисия по външна политика, отбрана и сигурност в нея има общо 43 членове, от които 17 са жени при процент от 39,5%, което е доста над средния за парламентарните комисии. След обособяването на самостоятелна Комисия по отбрана на лице е трайна тенденция за нулево участие на народни представители жени в тази комисия (за много кратък период от време, Джема Грозданова членува в нея, до напускането и на

парламента през юли 2020 г.) което е доста различно от съвременните тенденции в сектор отбрана, където дори процентът на жени военнослужещи в българските въоръжени сили е 14 % и повече.

На базата на натрупаната, систематизирана обобщена и анализирана информация за участието на жените в състава и работата на Народното събрание на Република България в периода 2001-2020 г., изследването недвусмислено показва, че за използване на пълния капацитет на способностите е необходимо разработване на модели за повишаване участието на жените и техния принос в управлението в контекста на нововъзникващите многообразни и динамични предизвикателства пред сигурността и особено в сферата на отбраната.

Внимание заслужава и съотношението на народните представители жени и мъже в постоянно действащите подкомисии. Съгласно Правилника за организацията и дейността на Народното събрание¹¹ постоянните комисии могат да образуват от своя състав подкомисии. Подкомисията, която отговаря за наблюдението на Държавната комисия за енергийно и водно регулиране, например, е със 100 % изцяло мъжки състав, докато други две подкомисии – за отчетност на публичния сектор и за наблюдение на дейността за защита на потребителите се оглавяват от председатели жени и повече от 50% от техния състав е дамски.

Ако се стъпи формално на емпиричните данни би могло да се стигне до заключението, че жените се интересуват повече от образование и наука, финанси, жалби и петиции на гражданите, външна политика отколкото от армия и политиките в областта на сигурността, което всъщност е и типично женско поведение. И това би прозвучало правдоподобно, като се свърже с разбирането, че жените се грижат за дома, децата и тяхното благоденствие и са против войната и насилието. От другата страна, пак в този ход на мисли и със същата степен на сериозност би прозвучало

¹¹ В сила от 02.05.2017 г., Обн. ДВ. бр.35 от 2 Май 2017г., изм. ДВ. бр.34 от 20 Април 2018 г.

логично, че за мъжете е по-типично да се заиграват на война и разузнаване, с огнестрелни оръжия, самолети, кораби и всякаква друга подобна военна техника.

Количествено измерение на участието на жените в политиката в 44-то Народно събрание е както следва: жените депутати са 26 %. Останалите 74 % са мъже. При 50 % жени в България (според последното преброяване) са представени по-малко от 26 % жени в парламента.

Какво е процентното съотношение жени спрямо мъже в петте парламентарни групи? В парламентарната група на ВОЛЯ, жените са най-силно представени. Там от 12 народни представители в групата 7 са жени или в процентно съотношение това е 58 % към 42 %. Най-слабо представени са жените в парламентарната група на Обединените патриоти, от 27 депутата има само 1 жена или едва 3 %. В ДПС от 25 народни представители, жените са 4 или 16 % към 84 %. В двете най-големи парламентарно представени политически сили женското присъствие е значително по-голямо, а именно в ГЕРБ от 95 народни представители 35 са жени – 37 % към 63 % и в БСП за България – 19 % към 81 %.

Присъствието на повече жени в парламента не е непременно гаранция за по-качествена политика. Но то е индикатор за ролята на жените в дадено общество, както и за отношението към тях.

В по-общ план, въпреки множеството положителни промени, включително и в законодателната система, продължава да съществуват нагласи и стереотипи и проявления на фактическа неравнопоставеност на жените и мъжете в някои аспекти на участието им в икономическия, социален и политически живот на страната. В България продължават да се осъществяват последователно политики за преодоляване на насложени се в обществото стереотипи по отношение на равнопоставеността в различни сфери на обществения живот в посока равен достъп и повишаване на участието на жени на пазара на труда, равна степен на икономическа

независимост, намаляване на разликите в заплащането и доходите, насърчаване на равнопоставеност между жените и мъжете в процесите на вземане на решения.

От съществено значение за бъдещото развитие на политиките в тази област е изграждането на цялостна интегрирана национална система за информация, наблюдение и оценка на равнопоставеността на жените и мъжете, която да ангажира институциите и заинтересованите страни системно да събират, съхраняват и обработват данни. Такава система се очаква да включи разнообразни форми на мониторинг, да доведе до прозрачност и отчетност, да ангажира всички заинтересовани страни и следва да предложи подходи и възможни решения на съществуващи проблеми.

За използване на пълния капацитет на способностите би спомогнало разработване на модели за повишаване участието на жените и техния принос в управлението.

Равнопоставеността на жените в Европейския съюз е важна задача на съюза, която произтича от самия Договор за функционирането на ЕС. В чл. 8 се посочва, че във всички негови дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравнопоставеността и за насърчаване на равнопоставеността между мъжете и жените. И това е довело до съществени резултати както се отчита в Стратегията за равнопоставеност между половете (2020-2025 г.).

Европейският съюз заема челно място в света по отношение на равнопоставеността между половете: 14 от 20-те най-добре класирани държави в света по въпросите на равнопоставеността между половете са държави-членки на ЕС. Благодарение на солидно законодателство и съдебна практика в областта на равното третиране, на усилията за интегриране на принципа за равнопоставеност между половете в различните области на политиката и на законите за справяне с определени

неравенства, през последните десетилетия ЕС постигна значителен напредък в областта на равнопоставеността между половете.

Нито една държава членка обаче не е постигнала пълна равнопоставеност между половете, а напредъкът е бавен. В индекса на ЕС за равнопоставеността между половете за 2019 г. средно държавите членки постигат 67,4 от 100 точки — резултат, който от 2005 г. насам се е подобрил едва с 5,4 точки. Стратегията за равнопоставеността между половете очертава работата на Европейската комисия по въпросите на равнопоставеността между половете и определя целите на политиката и ключовите действия за периода 2020-2025 г.

Стереотипите, свързани с пола, са основна причина за неравнопоставеността между половете и засягат всички сфери на обществото. Около 44 % от европейците смятат, че най-важната роля на жената е да се грижи за дома и семейството, докато 43 % смятат, че най-важната роля на мъжа е да печели пари.

Еднаквата ръководна роля в цялото общество се налага, тъй като се отчита, че все още има твърде малко жени, заемащи ръководни длъжности, било то в политиката или правителствени агенции, върховните съдилища или управителните съвети на дружествата. Жените представляват едва 7,5% от председателите на управителни съвети и 7,7 % от главните изпълнителни директори на най-големите дружества, регистрирани за борсова търговия в ЕС. Едва 32,2 % от членовете на националните парламенти в ЕС са жени.

От решаващо значение за успешното лидерство е заемането на ръководни длъжности както от жени, така и от мъже, за да се преодолеят сложните предизвикателства, пред които са изправени днес лицата, отговорни за вземането на решения.

В настоящия Европейски парламент и Европейска комисия се отбелязва съществен напредък. На изборите за Европейски парламент през

2019 година 39 % от избраните членове на ЕП бяха жени, в сравнение с 37% от членовете на ЕП през 2014 г. Комисията „Фон дер Лайен“ има най-големия дял жени комисари до този момент. Но това все още не е достатъчно, защото равните възможности за участие са от съществено значение за представителната демокрация на всички равнища — европейско, национално, регионално и местно. Европейската комисия дава пример. За първи път нейното председателство е поето от жена. Благодарение на настоятелния призив на президента Фон дер Лайен за постигане на равно представителство на половете в колегиума на членовете на Комисията, настоящата Комисия е с най-голям до момента брой жени комисари. Комисията цели да постигне баланс между половете от 50 % на всички равнища на управление до края на 2024 г. Комисията ще подкрепя държавите членки при разработването и прилагането на по-ефективни стратегии за увеличаване на брой на жените на отговорни постове.

Неравнопоставеността между половете е световен проблем. Равнопоставеността между мъжете и жените и овластяването на жените са основна цел на външната дейност на ЕС. В Плана за действие относно равнопоставеността между половете и овластяването на жените във външните отношения (2016-2020 г.). Въз основа на постиженията и извлечените поуки през 2020 г. е даден ход на следващия план за действие относно равнопоставеността между половете, който ще се основава на всеобхватен подход и ще бъде съгласуван с приоритетите на настоящата стратегия, като всички нейни релевантни елементи бъдат включени във външната дейност на ЕС.

Постигането на равнопоставеност между половете в Европейския съюз е съвместна отговорност на всички институции на ЕС, държавите членки и агенциите на ЕС в партньорство с гражданското общество, организациите на жените, социалните партньори и частния сектор.

В Европейския парламент¹² съотношението между мъже и жени продължава да бъде в полза на мъжете. Като процент от общият им брой делът на жените нараства, въпреки, че в националните парламенти той е значително по-малък. Ролята на жените в Европейския парламент продължава да бъде на ръководители и носители на промяната, което е значителен принос към европейския проект. В Парламента има политики в областта на равнопоставеността между половете и многообразието.

С динамичната реорганизация и модернизация на Българската армия, военните реформи и професионализацията доведе до въвеждането на основни демократични правила, сред които е и недопускането на дискриминация по етнически, полов, социален или друг специфичен признак при набирането, подбора, обучението и професионалната реализация на кадровите военнослужещи.

Въпреки това, обобщени данни от социологически проучвания сочат, че реализацията като кадрови военнослужещ си остава предимно мъжка професия и процентният дял на жените в армията (средно 10-16% от личния състав през годините) все още е далеч от относителния дял на жените в гражданските професии. Издигането на жени на висши командни офицерски длъжности все още е рядко изключение.

През 90-те години на 20-ти век с приемането на редица нормативни актове се разширяват възможностите за служба на жени във всички видове въоръжени сили и родове войски, но изпълнението от тях на бойни функции или службата им в някои подразделения (подводници, сили за специални операции, изстребителна авиация) продължават да не се случват или да са рядкост. Назначаването на жени във Въоръжените сили у нас и по света основно е на длъжности, свързани с изпълнение на технически, медицински и логистични функции, административна работа в щабовете, връзки с

¹² Women in the European Parliament An initiative of the Equality and Diversity Unit - DG Personnel, Editorial committee chairs: Alberto Rossetti (Head of the Equality and Diversity Unit), and Petra Metzmeier-Weiss

обществеността и други помощни служби, а в много малка степен – за изпълнение на традиционните военни задължения. Има и други съществени проблеми, като участието на жени в бойни операции, в операции по поддържане на мира (ОПМ), изпращането на семейни двойки военнослужещи в една мисия, заменяемостта на военнослужещите-жени по време на бременност или полагаем отпуск за отглеждане на дете и т.н.

Обнадеждаващото е, че пречките пред равнопоставеността между мъжете и жените в униформа не са толкова институционални, колкото инерционни и психологически в резултат на исторически наслагвания и остарели схващания.

Новите предизвикателства, обаче, изискват и нови решения. Важността на участието на жените при разрешаването на конфликти, както и в процеса на укрепване на сигурността, придобива все по-широка основа и международно признание през последните години. Осезаем напредък е постигнат в отделните страни и международни организации по отношение приемането и прилагането на конкретни политики и практики, за да се засили ролята и участието на жените. Сигурността и оперативните изисквания, обаче, се нуждаят и от силна политическа воля за създаване на устойчив процес за активно поддържане на политиката за предоставяне на равни възможности за професионална реализация като принос към сигурността както във военния, така и в гражданския сектор.

Многообразието на личния състав и интеграцията на половете предоставят много различни перспективи в националните и международни структури за отбрана и сигурност и конкретно за въоръжените сили. Има възможности да се засили участието на жените, особено по отношение на професионалните им умения, за да се използват изцяло техните уникални и разнообразни качества. Това може да се свърже с предоставяне на възможности за успешна кариера в отбраната и сигурността със същите възможности да се съревновават и да бъдат повишавани в звание и

длъжност. В по-широка перспектива, обаче, трябва да се разчита и на таланта и за това как успешно да бъде интегрирано многообразието от знания, експертиза и гледни точки в процеса на стратегическото планиране, формулирането на политики и вземането на решения. Идентифицираните и усвоени уроци в театрите на операциите и мисиите трябва да намерят път нагоре в системата като препоръки по отношение на политиките. Добрите практики, въведени и осъществени от отделните страни, трябва да бъдат обсъждани и насърчавани. От своя страна стратегическото ръководство трябва да внесе всички тези различни елементи в механизъм с последователно действие, който ще направи възможна трансформацията в начина на мислене и необходимите промени в организационната култура, както във военната, така и гражданската сфера на сигурността и отбраната, а също така и на най-високо ниво в политиката и управлението като цяло. Това следва да не е еднократно събитие, а процес. В рамките на този процес следва да бъдат идентифицирани модели, които да доведат до системни, а не хаотични и кампанийни усилия. Елементарен пример от практиката и опита натрупан в операции по поддържането на мира показва, че във състава на всеки екип от силите, на който се налага да контактува с местното население трябва да има поне една жена, защото по този начин контактите се осъществяват по-лесно, изграждат се по-трайни връзки и резултатите от работата на групите е по-ползотворна. А това означава спасени животи.

2.3. Глава трета:

В трета глава са отразени емпирични проекции на проблема, последвани от изводи, заключения и приложения, ключово място сред които заемат резултатите от анкетното изследване и резултатите от дълбочинното интервю, както и данните за жените във властта след демократичните промени в България. Представени са и модели за повишаване участието на жените в политиката и техния принос за мира и стабилността.

Анкетното проучване е проведено сред 120 души за периода ноември 2019 г. – юни 2020 година.

Изследването има за цел да направи преценка за нагласите на българите по отношение на лидерството като личностен процес и на факторите, от които зависи този процес.

На анкетираните са зададени общо 17 въпроса. Техните отговори целят представително проучване с установяване на следните обективни и субективни факти:

Всички анкетираните отговарят на едни и същи въпроси и резултатите са обединени в база данни. Въз основа на събраните данни са извършени количествен и качествен анализ. Проучването е проведено по системата лице в лице, но респондентите запазват своята анонимност.

Предимства на проведеното проучване:

- Осигуряване на стандартизирани отговори на насочени въпроси, които лесно могат да бъдат обединени в база от данни.
- Провежда се бързо при малък обем на извадката и представляват достъпен начин за контакт с голям брой хора.
- Въпросите са много кратки и насочващи, така че целевата аудитория да отдели минимално време.
- Въпросите са насочени и с цел да се разграничат различни класове, категории и групи сред анкетираните.
- Тъй като анкетата съдържа освен затворен тип въпроси, такива и от отворен тип, това дава възможност за обмислени отговори.
- Въпросите предизвикват силен интерес сред допитаните лица.

Предизвикателства на проучването:

При затворени въпроси анкетираните не могат да уточнят или развият отговорите си задълбочено, нито да изразят колебание.

Контролът върху попълването на въпросниците е сравнително слаб, тъй като отговарянето е доброволно.

Обхват на изследването

1. Според пола на анкетирания

Проучването обхваща неравен брой жени (74) и мъже (46).

2. Териториален обхват на изследването

Изследването е осъществено на територията на Република България. Сред анкетираните с най-голяма концентрация са жителите на град София – 32 жени и 26 мъже и други от по-големите ни областни градове като Пловдив, Варна, Бургас, Русе и Шумен – 24 жени и 9 мъже. Девет от анкетираните са посочили, че живеят на село – 8 жени и 1 мъж. По 10 анкетирани и от двата пола не са посочили къде живеят.

3. Възрастов обхват на анкетираните

Респондентите имат възможност да посочат своята възраст сред изброени възрастови категории, съответно: 18 – 30 години; 31 – 40 години; 41 – 50 години и над 50 години.

Най-голям е дялът на анкетираните от 41 до 50-годишна възраст – 14 мъже и 32 жени. Най-малък брой са тези между 18 и 30 години – по 8 мъже и жени. Между 31 и 40 годишните са по 16 мъже и жени, а тези над 50 години са 8 мъже и 18 жени.

4. Образователен обхват

И тук анкетираните имат да посочват своето образование измежду следните: Средно; Средно-специално; Бакалавър; Магистър и Доктор.

Най-голям е дялът на анкетираните с магистърска степен – 22 мъже и 38 жени, следвани от тези с бакалавърска степен – 12 мъже и 10 жени. Тези, които са посочили, че са със средно и средно специално образование са – 8 мъже и 22 жени. С докторска степен са 4 мъже и 2 жени, а не посочили нищо са 2 жени.

Повече от половината от анкетиранияте смятат, че полът не е от значение за лидера, като 35 % отговарят с категорично не, а 21,6 % по-скоро не. Независимо от това има и 23,3 % от анкетиранияте, които смятат категорично, че полът има значение за лидерството, заедно с 18,3 %, които отговарят с по-скоро да. Независимо от този отговор, запитани за кого достъпът до властта е по-лесен, категорично с 58,3 % анкетиранияте отговарят по-скоро за мъжете, а 16,7 % посочват отговора по-скоро за жените. 23,3 % смятат, че достъп е еднакъв и за двата пола.

Трудно е да се определи причината за тази категоричност, защото на въпроса кой от двата пола говори по-убедително, еднакво и за двата пола отговарят 63,3 % от анкетиранияте, 21,6 % отговарят по-скоро мъжете, а 15% по-скоро жените.

На противоположния полюс са отговорите на следващите два въпроса, които са взаимно свързани. Категорично със 73,3 % да и 23,3 % по-скоро да, анкетиранияте твърдят, че външният вид е от значение за един лидер. И на въпроса кой отделя по-голямо внимание на външния си вид, с 58,3 % потвърждават, че това са по-скоро жените, а еднакво и за двата пола са отговорили 40 %.

Много интересно и показателно е изразеното отношение от анкетиранияте във връзка с това как се става лидер. С 16,7 % по-скоро не и 41,7 % не, анкетиранияте преобладаващо отхвърлят предположението, че лидер се става по наследство. В полза на тази опция са отговорили 41,6 % от анкетиранияте, като не малка част от тях са посочили отговор и в двете посоки. На противоположния полюс са отговорите на въпросите дали са възможни харизматични лидери, необходимо ли е обучение и предварителна подготовка, за да бъде един лидер успешен? 91,7 % от анкетиранияте са дали утвърдителен отговор, че харизматични лидери са възможни, категорично да са дали 80 %. Убеждение, че за да е успешен един лидер му е необходимо обучение и предварителна подготовка за това

са изразили 91,6 % от анкетираните, като 70 % от тях, отново отговарят с категорично да. Това налага категоричния извод, че макар и да се прокрадва съмнението, че лидерството може да бъде унаследявано, категоричното преобладаващо мнение е, че, за да е успешен един лидер трябва да притежава талант, лични качества, положително въздействие на околните и непрекъснато да ги усъвършенства с обучение и подготовка. В потвърждение на това са и отговорите на въпроса за най-важните качества, които трябва да притежава един лидер, където сумарно от отговорите на анкетираните жени и мъже на първо място е харизмата с 13 гласа, следвана от отговорност с 12 гласа, честност с единадесет. В челната група са още интелигентност, компетентност и комуникация. Ако харизмата е нещо, за което сме свикнали да мислим, че е даденост, то останалите качества категорично може да бъдат целенасочено изграждани и усъвършенствани чрез съответните подходи и модели за това, било то в рамките на семейството, в образователната система или с персонални усилия.

Идея какви могат да бъдат тези подходи и модели може да бъде понатам доразвита като се изследват жизнения път и развитието на посочените от анкетираните лидери, български и световни.

Втория етап от изследването е дълбочинно интервю с 11 жени, заемащи важни държавни позиции – политици, лекари, юристи, дипломати, военни. Професионалната разнородност дава по-пълна картина на зададените въпроси. При обобщаване на въпросите, те се разделят в няколко групи, а именно:

- отношение на обществото към жената;
- ролята на обучението в изграждане на жената лидер;
- ролята на средата за изграждането на лидера и харизмата на личността
- мястото на жената лидер в работата с колектива;
- условията, които определят начина на вземане на решения.

Накратко представям зададените въпроси.

Първият въпрос към всички интервюирани цели достигане на отговор дали има различно отношение в обществото към жената и към мъжа лидер.

Вторият въпрос е насочен към връзката лидер и унаследяване на лидерски качества.

Третият въпрос третира проблема на харизмата.

Четвъртият въпрос цели да разбере дали в близкото обкръжение на интервюирания има хора, които се занимават с дейности, сходни на неговата професия.

Петият въпрос от интервюто събира мнения дали е необходимо професионално обучение за изграждане на лидера.

Шестият въпрос изисква преценка коя подготовка или обучение са били най-полезни в кариерата на интервюирания.

Седмият въпрос изисква отношение към направените компромиси в името на кариерата.

Осмият въпрос е за вземането на решения.

Деветият въпрос има за цел да бъдат изброени предпоставките, за да повярва екипът в лидера.

Десетият въпрос цели да се разбере дали е имало по-различно отношение към интервюирания, заради това че е жена.

Единадесетият въпрос изисква посочване на пример за подражание сред българските и световните жени-лидери.

От анализа на направените интервюта произтичат следните изводи:

1. Отношението на българското общество свързано с пола на лидера е контрастно. То варира между пълно неприемане/отричане (на женския пол) и абсолютно признаване на лидера, независимо от неговия (женски) пол. Едновременно с това се забелязва положителна нагласа на обществото към жената в нейната професионална дейност. Споделени са мнения, че с

времето жената лидер доказва своя професионализъм, който се оценява от колектива. Голяма роля играят индивидуалните качества, възможността за справяне с трудностите, за вземане на бързи и адекватни решения и да се застава зад колектива, в който работят.

2. Немалка част от интервюираните споделят, че в сравнение с мъжете им е било нужно повече време, за да се докажат в своята професионална област.

3. Що се касае до обучението за изграждане на лидера, анкетираният твърдо заявяват, че такова е необходимо. За различните професии то е съобразено с индивидуалната подготовка на всеки. Голяма тежест се придава на практическата работа и опит, придобит в годините. „Живият живот е най-добрият учител“. Придобиването на знания в различните етапи на обучението и тяхното надграждане са важно условие за успеха. Вниманието се отделя и на сътрудниците в работата, консултирането с тях, отчитане на тяхното мнение, което също е част от обучението на лидера. Анкетираният придават голяма роля и на „обучението на работното място“.

4. Почти всички интервюирани споделят скептицизма по отношение на пола, с който са се сблъскали в своята кариера.

5. По-голямата част от интервюираните споделят за възможна връзка лидерство-унаследяване на лидерски качества, но отчитат като по-значими фактори средата и образованието. По отношение на това ставали ли се лидер по наследство, повечето от запитаните не смятат, че това е определящо за изграждането на лидера. Дори някои от тях са категорични, че не може да станеш лидер по наследство. Това е само една от предпоставките, а те са комплексни. Влияние оказва и средата, в която човек израства и се възпитава, ако това може да се приеме за наследство.

6. В хода на анализа става ясно, че друг съществен фактор за формирането на лидера е организационната култура, разбираана често като

умения за работа в екип и част от комуникационната функция на личността.

7. Всички интервюирани посочват харизмата като неделима част от асоциациите за лидер и лидерство и са на мнение, че харизмата е важна. Според някои, тя влияе в голяма степен да създаде положително отношение на обществото към него, може да повиши неговата популярност, да ги накара да ти повярват. Но това не е достатъчно. Необходимо е, според някои, да вдъхновяваш, да увличаш кората след себе си, да ги убеждаваш в своите интереси и те да ти повярват и да те последват.

8. Почти всички от запитаните са на мнение, че професионалното обучение е от съществено значение, но то не е достатъчно, за да бъде превърнат някой в лидер. Лидерството не е професия, а отношение и оценка на обществото, признание.

9. Интервюираните категорично посочват личното време и пространство, вниманието към децата и семейството, като направен компромис в името на кариерата. Отговорите визиращи въпроса за компромисите в името на кариерата са от едната крайност – никакви, до това, че компромиси се правят всеки ден в работата, макар, че понякога не се осъзнават. Но всички са на мнение, че компромиси с принципите не бива да се правят, ако искрено вярваш в тях. В отговорите, компромисите се разделят в две сфери – тези на работното място и тези със семейството и близките. В по-голямата си част, компромисите със семейството и близките за сметка на работата са много повече. Респондентите са на мнение, че компромисите правят човека зависим, без значение какво място заема в обществения живот.

10. При изводите по отношение на вземането на решения всички интервюирани споделят, че предпочитат да вземат информирано решение, плод на проучване на възможности и последствия. Вземането на решения в работата, която упражняват, запитаните се обединяват около няколко

принципа – бързо, информирано, консултирано с експерти, след задълбочен анализ и винаги в интерес на хората. Вземането на решение винаги е свързано с колектива, в който работи човек. За да изпълнят взетите решение, запитаните подчертават, че колектива трябва да вярва в своя ръководител, но това предполага висока професионална компетентност, практически умения, постоянна комуникация, ефективна екипна работа, доверие в ръководителя и взаимно уважение.

11. Респондентите поставят лидери от световния и нашия политически живот като пример за подражание основно жени – Маргарет Тачер, Ангела Меркел, Кондолиза Райс, Мария Кюри. Не липсват и жени от българския политика и история – Анастасия Мозер, Елена Поптодорова, Яна Язова, Дора Габе, Елисавета Багряна. Изборът им се базира най-вече на техния характер, интелект, морал, професионализъм и техния принос в управлението на мира, издигане авторитета на страната, която представляват и стремежа им да се доказват като лидери.

Авторското изследване, основаващо се на автентични отговори от жени лидери, дава възможност да бъдат формулирани редица изводи. Бъдещите специалистите по мениджмънт и лидерство в България, а и в други страни от ЕС, биха могли да използват тези резултати като базисни, за да ги надградят и актуализират в свои бъдещи изследвания. От направеното допитване могат да се направят изводи, които да бъдат една добра основа за по-задълбочено проучване в областта на жените лидери в политиката и националната сигурност. Напълно съм наясно, че допитването няма представителен характер, но специален интерес представлява мнението на 11 жени, в различни области, в които работят, извън техните политически пристрастия, но с въпроси към дейността, която те упражняват в политиката, в отбраната, в дипломатическата работа, в медицината. Техните отговорите са на жени, постигнали много в живота. Те са пример за това как в нашата страна жени като Цвета Караянчева,

Илияна Йотова, Джема Гроздарова, д-р Нигяр Джафер, Менда Стоянова, Татяна Дончева, Н. Пр. г-жа Херо Мустафа, Светла Бъчварова, Ваня Стоева, д-р Ваня Шумлева и полк. Невяна Митева са успели да се докажат като лидери в своите области.

В отговорите не се забелязва подценяване работата на жената в колективите за сметка на по-силния пол – мъжете. Напротив, всички са на мнение, че не полът, а професионализмът и качествата определят мястото на жената в обществото.

Голямо внимание се отделя на образованието, обучението, работата в колективна среда, вземането на информирани решения и твърдата последователност в тяхното прилагане.

В отговорите прозира човешкото и наред с това професионалното отношение по темите, заложи в интервюто на 11 жени, заемащи висши позиции, които са дали много на обществото в техните области на работа, достойни за подражание и пример за поколенията.

Съвременните предизвикателства и динамиката в нашия живот поставят много нови изисквания към жените в обществото. Техните ангажименти в професионалния и семейния живот ги правят по-адаптивни, по-бързи при вземане на решения, по-диалогични, по-мъдри. Понякога повече за сметка на времето за семейството, децата и близките. Несъмнено обаче жената лидер в политиката и националната сигурност се е доказала безспорно в нашия живот.

2.4 Заключение:

Ролята на жените лидери в политиката и националната сигурност е изследвана частично в досегашната теория. Съвременната социална наука несъмнено има своята роля в управленския процес, за да допринесе практическа полза на публичното управление и изготвянето на публични политики, различните форми на взаимодействие между наука,

стратегическо управление и възможните форми на институционализация на включването на учените в управленския процес.

По тази причина беше извършен задълбочен анализ на образа, участието, ролята и мястото и съвременните предизвикателства пред реализацията на жените в политиката и националната сигурност. Разкрива се богата палитра от възможности за усъвършенстване и постигане на по-добра интеграция в разнообразието на човешките ресурси, с което се обогатява теорията и практиката с формулираните изводи за ролята на жените лидери в динамиката на съвременните предизвикателства и дефинираните препоръки относно бъдещето на процеса на изграждане и реализиране на жените лидери в България.

Лидерите не се делят по пол или раса. Някои от великите водачи са носили рокли, например Соуджърнър Трут, Сюзан Брануел Антъни и Емили Панкхърст. Всички те са положили усилия за постигането на равнопоставеност между двата пола. В резултат на тяхната борба, десетилетия по-късно Маргарет Тачър, Беназир Бхуто и Ангела Меркел могат да градят политическите си кариери и да излязат начело на държавите си. Движенията за граждански права в САЩ, водени от Мартин Лутър Кинг и Малкълм Екс, успешно се борят за равноправието на тъмнокожите и поставят въпроса на световната политическа сцена.

В съвременните условия все повече се поставя знак на равнопоставеност между ръководител и лидер, независимо от формалните различия между двете понятия. Лидерски качества и роля са необходими за всеки успешен ръководител. Лидерските качества от своя страна са в пропорционално съотношение и комбинация от талант и придобити знания и умения, тоест освен, че трябва да бъдат открити и доказвани, те следва да бъдат изградени, развивани и усъвършенствани.

Все повече внимание се отделя на въпросите за лидерството в сложната среда за сигурност на 21-ви век. Съществуват различни подходи

към лидерството. Без съмнение, наличието на лидер с качества, опит и култура на стратегиране, дава възможност, да бъдат овладени и най-внезапните и сложни кризисни ситуации.

Участието и практическата реализация на жените дава възможности за повишаване на ефективността на управлението в политиката, сигурността и отбраната чрез прилагане и по-добра интеграция на многообразието на човешките ресурси. Постига се по-добра интеграция на разнообразието от човешки ресурси. Равните професионални възможности са от решаващо значение за ефективната реализация на политическите и военните лидери.

Независимо дали жената се изгражда като лидер в областта на политиката, бизнеса или националната сигурност е ясно, че без помощ и работа за изграждане на нейния имидж чрез целенасочена работа и създаване на условия за реализация, нещата няма как да се получат. За подготовката при изграждане на образа на жена лидер трябва да се спазват етапи и предварителни процедури, които гарантират положителното възприемане, без да се набляга на пола. Постоянството на образа и балансът са основен фактор за успеха. Разбира се, това не означава, че формирането на имидж не трябва да отразява обществените нагласи, но е необходимо да се открият точно тези, които ще се отразят пряко върху възприемането на дадения образ.

Динамиката на обществените отношения, социотехнологичните промени и съвременните предизвикателства налагат необходимост от нова култура на сътрудничество, разбиране и доверие като ефективен и по-ефикасен начин да бъдат реализирани придобитите способности, диалог за повишаване участието на жените и техния принос, особено за мира и стабилността в контекста на нововъзникващите предизвикателства в сигурността и в изпълнение на резолюция 1325 на Съвета за сигурност на ООН.

За успешното стратегиране и за още по-успешно управление са абсолютно необходими лидери с талант, образование и подготовка.

Съвременните предизвикателства и динамиката в нашия живот поставят много нови изисквания към жените в обществото. Техните ангажименти в професионалния и семейния живот ги правят по-адаптивни, по-бързи при вземане на решения, по-диалогични, по-мъдри. Понякога повече за сметка на времето за семейството, децата и близките. Несъмнено обаче жената лидер в политиката и националната сигурност се е доказала безспорно в нашия живот.

Именно защото изследването показва, че е необходимо и е възможно разработване на модели за повишаване участието на жените и техния принос в управлението в контекста на нововъзникващите предизвикателства пред света. Систематизираната информация, теоретична и емпирична аргументация дават идеи за последващо разработване на такива модели.

Възможно поле за по-нататъшно изследване е създаването на работещи модели за цялостен процес на подготовка и реализиране на жени лидери от демократичните промени в България до наши дни.

Без съмнение в съвременното българско общество са идентифицирани редица примери на доказали се жени лидери. Интервютата с някои от тях са отправна точка на извеждане на качества, умения и нагласи за управление и са в основата на изграждане и усъвършенстване на нова управленска култура на сътрудничество и социална ефективност. Примерите на жени лидери в политиката и националната сигурност и именно тяхната успешна кариера и ангажираност, могат да прераснат в управленска лидерска визия и позиция.

III. Приноси на дисертационния труд

Приноси на дисертационния труд

1. Темата е разгледана по иновативен начин, пречупвайки промените на концепциите за лидерството през призмата на трансформацията на обществото. През тази призма е осмислен понятийният апарат и подходи към темата в теоретичен и емпиричен план.

2. В подкрепа на авторската теза са представени примери на изключителни личности със забележителен живот, влиянието на мнозина от които продължава да се усеща и в наши дни.

3. В концептуализацията на ролята на жените лидери и нейните съвременни измерения са представени рефлексивно различни теории и са отчетени практически изводи и резултати. Показано е, че успешна кариера и ангажираност на жени лидери в политиката могат да прераснат в управленска лидерска визия и позиция.

4. Извършеното оригинално авторско изследване, основаващо се на автентични отговори на жени лидери дава възможност да бъдат формулирани ценни изводи. Бъдещите специалисти по мениджмънт и лидерство биха могли да използват тези резултати като базисни, да ги надградят и актуализират в бъдещи изследвания.

5. Направените теоретични и емпирични анализи и изведените обобщения имат практико-приложна страна и пряко кореспондират с практиката и реалностите в управлението и може да послужат за разработване на модели за подготовка, изграждане и успешна реализация на бъдещи лидери.

IV. Научни публикации по темата на дисертационния труд

1. Георгиева. Ж. 2018., *Жените лидери*, В: Манов, Б., В. Миленкова (съст.), Сборник Докторантите в науката. Университетско издателство „Неофит Рилски“, ISBN 978-954-00-0179-1

2. Георгиева. Ж. 2019., *Жените в българския парламент*, В: П. Пачкова, Б. Манов (съст.), Сборник Докторантите в науката – 2019, Университетско издателство „Неофит Рилски“, ISBN 978-954-00-0225-5

3. Георгиева. Ж. 2020., *Жените-лидери и укрепването на националната сигурност в съвременните условия*, Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция, Издателски комплекс Национален военен университет „Васил Левски“, ISBN 2367-7481

4. Георгиева. Ж. 2020., *Жените, които промениха историята*, Юбилейна международна конференция „Трансформации и предизвикателства в глобалния свят“, 15-17.10.2020 г. Югозападен университет „Неофит Рилски“, Благоевград

V. Декларация за научна етичност

Дисертационният труд „Жените лидери в политиката и националната сигурност – съвременни предизвикателства и динамика“ е авторски. При неговото разработване не са използвани в нарушение на авторските права чужди публикации и разработки без съответното позоваване и цитиране.