

© Руслан Васильевич Полищук,

заместитель начальника учебно-методического отдела государственного учреждения
«Луганский республиканский центр дополнительного профессионального образования»

© Наталья Алексеевна Полищук,

ассистент кафедры фундаментальной математики
государственного образовательного учреждения высшего профессионального
образования Луганской Народной Республики «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РОЛЬ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности гендерного подхода в государственном управлении. Проанализированы основные причины неравномерного распределения власти между полами и их взаимосвязь с гендерными стереотипами. Предложены возможные пути достижения гендерного паритета в государственном управлении.

Abstract: The article discusses the features of the gender approach in public administration. The main reasons for the uneven distribution of power between the sexes and their relationship with gender stereotypes are analyzed. Possible ways of achieving gender parity in public administration are proposed.

Ключевые слова: гендерная политика, гендерные стереотипы, женщина-руководитель, государственная политика, государственное управление, улучшение положения женщин в политике.

Keywords: gender policy, gender stereotypes, female leader, public policy, public administration, improving the status of women in politics.

Нет в государстве ни одного занятия, которое принадлежало бы исключительно мужчине как мужчине или исключительно женщине потому, что она женщина. В равной доле разделила природа между ними таланты, и поэтому женщина имеет от природы право на любую работу, как и мужчина.

Платон

В последнее время в мире возросла актуальность вопросов, связанных с гендерным равенством. Гендерное равенство предусматривает равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, что позволяет лицам обоих полов принимать равное участие во всех сферах жизнедеятельности общества. Равные права - один из признаков правового государства. Государство обязано обеспечивать соблюдение прав человека, предусмотренных международным законодательством.

Демократизация и гуманизация общества предусматривают создание равных возможностей для самореализации личности независимо от ее социального происхождения, национальности, возраста, пола. Нынешняя ситуация предусматривает преодоление властвующих столетиями стереотипов касательно социальных ролей мужчины и женщины, эмансипацию всего общества, освобождения культуры от сексистской идеологии, внедрение «концепции гендера» во все сферы жизни.

В соответствии с мировой практикой увеличение представительства женщин в системе государственного управления приводит к изменению отношения к вопросам власти. Чем больше женщин примет участие в работе властных структур, тем эффективнее будет осуществляться управление, основанное на принципах социального взаимодействия, то есть задача обеспечения сбалансированного участия гендерных групп в структурах управления является не просто целью, а средством повышения качества и эффективности государственного управления.

Гендерно сбалансированное участие в процессах управления общественным развитием предусматривает не только наличие одинакового количества женщин и мужчин, но и определенное качество этого участия. Необходима сознательная деятельность представителей обоих полов в процессах принятия управленческих решений, которая основывается на взаимном уважении к разным взглядам и позициям, а также понимании отличий опыта и потребностей каждого пола. Пока не будет обеспечен гендерный паритет в сфере управления, женщины не смогут достичь полного равенства с мужчинами в какой-либо сфере. Отсутствие у женщин возможности влиять на формирование важных управленческих решений оказывает содействие сохранению гендерного неравенства даже в таких аспектах, как здоровье женщин и их безопасность.

Низкий уровень представления женщин в выборных органах власти - это последствия малого их количества в проходных частях списков политических партий во время выборов. Чаще всего такая ситуация объясняется игнорированием гендерной проблематики ведущими партиями.

Гендерное равенство и участие в политической жизни являются основополагающими составляющими современного демократического управления.

Внедрение гендерных подходов в государственное управление – это вопрос социальной справедливости, решение которого необходимо для обеспечения равного и стойкого человеческого развития путем наиболее результативных и эффективных методов государственного управления.

Это обязывает к мобилизации усилий научных деятелей и практиков для внедрения гендерных подходов в деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления, что поможет процессу демократизации и повышению эффективности власти.

Наше общество состоит из женщин и мужчин, граждан и гражданок, которые вступают между собой в систему определенных отношений. И нельзя не учитывать, что каждую личность характеризует ее принадлежность к тому или иному полу.

Реализация гражданских прав предусматривает полноценное участие не только мужчин, но и женщин на всех уровнях, функционирующих в обществе, социальных институций, включая одинаковый доступ ко всем позициям социальной структуры общества. В связи с демократизацией общества появляется потребность в женщинах-руководителях в государственном управлении, поскольку появляется всестороннее и взвешенное рассмотрение общественных дел. Отсутствие или мизерное представление на должностях женщин, которые принимают политические и управленческие решения, является важной проблемой. Руководящие государственные должности, а также должности в массовых и общественно-политических организациях в большинстве случаев занимают мужчины. Они и формируют политику государства, что не только не соответствует количеству и роли женщин в обществе, их интеллектуальному и творческому потенциалу, но и приводит к гендерному дисбалансу, понижает эффективность государственного управления и влечет такие последствия как недостаточное внимание к проблемам социальной политики.

У специалистов нет единого мнения по поводу особенностей мужского и женского менеджмента. Известны две основные позиции относительно того, имеет ли менеджмент

специфику разделения полов. Одни исследователи уверены, что существует особенный, присущий только женщинам, способ принятия решений в экономике или политике, другие – отрицают такую специфику.

Каждый человек уникален и может объединять в себе разнообразные черты характера. Мы считаем, что деловые качества, умение достигать результатов, владение методами управления, уровень интеллекта свойственны любому руководителю, независимо от пола.

Одной из профессиональных особенностей руководителя является дефицит времени. Много женщин живут, главным образом, для семьи и дома, а служебная деятельность для них – лишь способ поддержки семейного благополучия. Женщины отказываются от карьерного роста, так как не могут переложить семейные обязанности на других членов семьи. Вместе с этим большая часть женщин стремится достичь высокого социального статуса, успехов в карьере, удовольствия от профессиональной деятельности. Женщины, которые занимают руководящие должности, сталкиваются с трудностями, объединяя домашние и служебные обязанности. Вследствие этого сложилась ситуация, когда большинство женщин работают в режиме двойной нагрузки. А это приводит к постоянному эмоциональному и физическому перенапряжению и утомлению.

Острой социально-психологической проблемой современного общества является наличие гендерных стереотипов. Гендерные стереотипы – это набор общепринятых норм и суждений, которые обуславливают существующее положение мужчин и женщин, нормы их поведения, мотивы, потребности, а также они оказывают влияние на стремления и самооценку женщин и мужчин, характеризуют предвзятую оценку их действий и способностей. Обычным стереотипом, который бытует в обществе, является представление о том, что мужчина-руководитель – явление обычное, в то время как женщина-руководитель – исключение из правил. Стереотипные суждения о женщинах распространяются на женщин-руководителей даже при очевидном несоответствии стереотипу личных качеств конкретных людей. Гендерные стереотипы влияют на стремление и самооценку женщин и обуславливают предвзятую оценку их действий и возможностей, тем самым ограничивая реализацию их потенциала. Такая психология является могущественным барьером, мешает доступу женщин к ответственным руководящим должностям.

Итак, на данном этапе в обществе сложились две основные точки зрения о женщинах-руководителях. Некоторые считают, что их нельзя допускать до власти, это «святая святых» мужчин, мотивируя это тем, что мужчины в экстренных и нестандартных ситуациях быстрее принимают необходимые решения, а главное, что они более уверены в себе. Другие отдают предпочтение «руководителям в юбке», поскольку они более сговорчивы и менее амбициозны.

Психологи отдают предпочтение руководителям-женщинам, обосновывая это тем, что:

- из женщин получаются лучшие руководители, потому что они умеют думать о нескольких делах одновременно, составлять планы на будущее, в то время когда мужчины способны концентрироваться на одном вопросе, считая, что лучше решать вопросы последовательно;

- женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, потому что они матери;

- брать на себя ответственность – это в природе женщины;

- женщины более целенаправленные и последовательные, чем мужчины, они лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе;

- женщины более коммуникабельны, лучше используют возможности обратной связи, им присуще доверительное поведение;

- они хорошо выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к переменам.

Однако психологи также указывают на другие стороны женщины-руководителя:

- ей приходится демонстрировать чисто мужские качества, в частности агрессивность;
- власть портит женщину намного больше, чем мужчину;
- мужчина быстрее понимает, чего требует от него деловой партнер, и быстрее включается в работу;

- сосредоточение женщины на карьере, полная отдача любимому делу часто вредит благополучию ее семьи.

Женщина-руководитель, стараясь серьезно и плодотворно работать и войти в круг ведущих управленцев, должна, прежде всего, четко ответить себе на вопросы, что для нее значит эта работа. Потому что безрадостная работа, даже если она престижная и хорошо оплачивается – это тяжелый крест, который человек несет на протяжении всей жизни.

Изучение личности работников в организации, в частности женщины-руководителя, анализ влияния руководителя на социально-психологическую структуру и развитие коллектива является важной составляющей в вопросах повышения эффективности работы коллектива.

Руководитель должен заботиться о продвижении работников любого пола по служебной лестнице. Но женщине-руководителю можно отдать в некоторых случаях (зависимо от условий труда, характера работы и пр.) преимущество, поскольку она лучше чувствует отношения в коллективе, интуитивно оценивает поведение других людей, чувственно реагирует на нюансы взаимоотношений между людьми и относительно себя.

Если женщина-руководитель сумеет объединить качества настоящего лидера (сильный характер, профессионализм, инициативу, умение рисковать) с традиционно женскими ценностями (чувственность, гуманизм, гибкость, хитрость, практичность и пр.), тогда она может стать идеальным руководителем.

Недостаточное представительство женщин на высших уровнях принятия решений не только противоречит принципам паритетной демократии, но и снижает эффективность государственного управления. Основной причиной дальнейшего фундаментального научного изучения вопросов гендерной проблематики в сфере принятия важных управленческих решений является качественное использование человеческого потенциала независимо от пола, что соответствует потребностям всех граждан и приведет государство к прогрессу.

В науке недостаточно уделяется внимания проблемам изучения факторов, которые создают условия для выдвижения женщины на должность руководителя. Учитывается, как правило, только избирательная сторона и, к сожалению, мало социологических исследований, посвященных влиянию семьи на результат принятия решения женщиной стать руководителем. Другая преграда в продвижении женщин на должность руководителя – стойкое убеждение в том, что женщина должна заниматься домом и детьми. Не совсем верная точка зрения, что женщина может быть руководителем только на традиционно женских должностях.

Вопрос, быть или не быть руководителем, должен решать каждый человек самостоятельно, но при этом женщины и мужчины должны иметь равные возможности.

Анализируя литературу, посвященную тематике нашей статьи, мы пришли к следующим выводам.

1. Политика становится все более распространенной профессией и очень важным видом деятельности, которые привлекают все большее количество людей. Женщины выбирают политическую деятельность, так как имеют соответствующее образование, умения, амбиции и желание.

2. Опыт европейских стран показывает, что существует целый ряд вопросов (например, уход за детьми и политика гендерного равенства, политика против жестокости и сексуального насилия над женщинами и пр.), которым было уделено достойное внимание, прежде всего в

результате повышения представительства женщин в политике. В таких условиях меняется не только содержание политики, а и общая политическая культура и поведение политических деятелей друг к другу.

3. Установлено, что участие женщин в государственном управлении стабилизирует страну. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что целесообразно, чтобы представительство женщин в структуре власти составляло до 30-40 %, тогда общество развивается стабильнее.

4. Участие женщин-депутатов в работе парламентов и других представительных органов – очень важно не столько для самих женщин, как для общества в целом. Как показывает зарубежный опыт, для женщин на первый план выходят вопросы экологии, охраны детей, охраны здоровья, социальной защиты населения и прочее, что находится на периферии интересов мужчин.

Список литературы

1. Джанибекова Н. А. Эволюция борьбы за гендерное равенство // Молодой ученый. – 2016. – № 12. – С. 596-597.
2. Комаров Е. И. Гендерный менеджмент // Управление персоналом. – 2001. – № 11-12.
3. Константинова В. Н. Женщины и проблемы политического лидерства / Женщины и социальная политика. Гендерный аспект. - М., 1992.
4. Мошненко В. В. Проблемы и факторы формирования женского политического лидерства (Социально-философский анализ). - Ростов н/Д., 2004.
5. Рощинская О. Феноменология женского лидерства / Материалы второй международной междисциплинарной научно-практической конференции. – Мн., 1999.