

На правах рукописи

МИРОШНИЧЕНКО Оксана Николаевна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ
ЖЕНЩИН - ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
В УСЛОВИЯХ ГЕНДЕРНО-АДАПТИРУЕМОЙ ПОЛИТИКИ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)**

Специальность: 22.00.08 - социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук



Нижний Новгород - 2005

Работа выполнена на кафедре социологии Волго-Вятской академии
государственной службы

Научный руководитель:

доктор социологических наук, профессор **Чернова И.И.**

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук, профессор **Дахин А.В.**

кандидат социологических наук **Барabanова С.В.**

Ведущая организация - Институт Государственной службы при Президенте
Республики Татарстан

Защита состоится 30 июня 2005 года на заседании специализированного диссертационного совета Д.502.001.01 при Волго-Вятской академии государственной службы по адресу: 603950, пр. Гагарина, 46, ауд. 315.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Волго-Вятской академии государственной службы

Автореферат разослан «27» сентября 2005 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор социологических наук,
профессор



Чернова И.И.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

XX век во многом изменил положение женщины, ее социальный статус, самооценку, политические и экономические возможности, участие в общественном производстве. Особую роль сыграло вовлечение женщины во властные структуры. Женщина начала претендовать на положение равного с мужчиной социального партнера в профессиональной среде.

Подвергается трансформации нормативно-ценностная структура общественного сознания: формируются новые тендерные модели поведения мужчин и женщин в обществе, новые тендерные идеалы, происходит интенсивное разрушение устаревших тендерных стереотипов.

Тем не менее, несмотря на тендерные изменения в профессиональной стратификации общества, наиболее закрытыми, труднодостижимыми для женщин остаются институты власти.

С одной стороны, идет процесс феминизации института государственной службы. С другой стороны, более серьезный анализ показывает, что женщины сохраняют свои традиционно вторые роли во властных структурах, занимая вторые и третьи позиции - начальников отделов, ведущих специалистов и т.п. Их должности больше функционально связаны с кропотливой работой, требующей терпения, усидчивости, аккуратности и, в гораздо меньшей степени, - творчества, инициативы и решительности. Дискриминация женщин на государственной службе проявляется в скрытой, латентной форме.

Необходимо принимать во внимание то, что в течение длительного времени проблема барьеров на этапе выдвижения женщин на руководящую работу вообще не ставилась, так как считалось, что она затрагивает лишь интересы небольшой группы женщин. До сих пор недооценивается тот факт, что доля представительства женщин на ключевых уровнях принятия решения является отражением низких реальных возможностей всех женщин в сфере профессиональной самореализации.

При этом важно обратить внимание на то, что социальные установки и тендерные стереотипы, касающиеся роли женщины и мужчины, отражают ментальные характеристики общественного сознания. Эти ценностные представления формируются в разных культурах особым образом. Социологи отмечают большие различия в этнических стереотипах мужчин и женщин в разных культурах, а через изучение тендерных стереотипов можно проанализировать динамику изменения этнического сознания и самосознания представителей той или иной культуры.

В Чувашии данные тенденции целесообразно проследить именно в сфере государственного управления, где положение женщин на государственной службе с точки зрения занятия определенных должностей, отличается от других регионов России.

Актуальность диссертационной работы, таким образом, обусловлена:

-необходимостью выявить особенности статусно-ролевых позиций женщин в органах государственного управления Чувашской республики с учетом ментальных характеристик культуры региона;

-потребностью комплексного изучения карьерного роста женщин-госслужащих, женских стратегий и стиля управления на руководящих должностях;

-необходимостью обозначить объективные и субъективные трудности на пути профессиональной самореализации женщин-госслужащих, выявить степень их удовлетворения результатами своей деятельности, уровень их профессионального самочувствия;

-необходимостью определить и обозначить роль органов государственной власти в формировании тендерной политики региона в сфере государственной службы;

-важностью выяснить степень влияния подобной политики по отношению к женщинам-госслужащим на изменение гендерных стереотипов относительно современной роли женщины в обществе в целом.

Степень изученности темы.

Основные концепции и подходы, касающиеся соотношения публичной и частной сферы в жизни женщины, её самореализации в области государственного управления складывались в ходе развития философской, а начиная с XIX века - и социологической науки.

Категория тендера, в качестве социально детерминированной характеристики пола, и тендерные отношения были обоснованы научно только во второй половине XX века. Несмотря на это, отдельные аспекты тендерного измерения и исследования общества, в том числе социально-политическая и экономическая роль женщины, были рассмотрены задолго до нашего времени.

Проблема политического и правового статуса женщины, ее участие в социально-экономической жизни общества рассматривались в трудах социологов XIX века (Г.Спенсер, Э.Дюркгейм, Ф.Энгельс, Г.Зиммель и др.). В XX веке в рамках теории структурного функционализма ее подробно рассмотрел и обозначил с точки зрения полоролевого подхода Т.Парсонс. В русле микросоциального подхода был внесен вклад в разработку тендерного изучения проблем развития общества представителями теорий символического интеракционизма (Д.Г.Мид, Э.Гоффман), этнометодологии (Г.Гарфинкель, К.Уэст, Д.Зиммерман), социально-конструктивистского направления (П.Бергер, Т.Лукман).

В современной отечественной и зарубежной научной литературе накоплен значительный опыт изучения гендерных проблем, касающихся возрастающей роли женщины в социально-экономической и политической сферах жизни общества. Однако положение женщин в структурах государственного управления долгое время не рассматривалось как отдельное направление. Основная часть научных исследований велась по проблемам распределения социально-экономических и семейных ролей, профессиональной занятости женщин, их трудовой активности, а также политического статуса женщин. Вопросы карьерного роста, достижение высокого статуса и профессиональной самореализации женщин на государственной службе стали затрагиваться только в последние годы.

Общие проблемы профессиональной самореализации государственных служащих, вопросы кадровой политики, повышения эффективности государственной службы, карьеры работников государственного управления проанализированы в трудах А.И.Турчинова, Е.В.Охотского, В.Э.Бойкова, А.С.Гусевой, Д. М.Овсянко и др.

Понятия «карьеры» и «профессиональной самореализации» рассмотрены с различных точек зрения, в широком и узком смысле в работах А.Д.Кибанова, А.К.Марковой, Ю.В.Укке, А.И.Турчинова, АЛ.Деркач, Е.Н.Жорниковой, В.А. Мальцева, Т.Г. Калачевой, А.Ф. Татарченко, В.Я. Солоницовой, Н.Самоукиной, Д.Сьюпер.

Статусно-ролевые позиции женщин в органах государственного и муниципального управления, а также мотивы и цели их профессиональной деятельности в системе государственной службы были выявлены в исследованиях Н.П.Сидоровой, В.К.Антоновой, В.Н.Орловой, Е.Н.Жорниковой.

Особенности совмещения женщиной профессиональной и семейной ролей, проблемы, связанные с «двойной занятостью» женщин, делающих профессиональную карьеру, освещены в работах Г.Турецкой, Л.Шинелевой, А.С. Чириковой, ОАЗдравомысловой, М.Ю.Арутюнян, Р.Валдез, Б.Тутек и др.

Мужская и женская занятость, профессиональная реализация и карьера, стремление к самореализации затронуты в исследованиях Л.В.Бабаевой, О.М.Здравомысловой, М.М.Мальшевой, Черновой И.И., Л.С.Ржаницыной, А.С.Чириковой, ЗЛ.Хоткиной, С.Барсуковой, О.Самарцевой, Т.Фоминой, В.Терчикова, И.Грошева.

Об адаптации женщин к управленческой должности, о женских стратегиях и стиле руководства немало написано в последние годы зарубежными и российскими учеными: Дж.Роузнер, У.Беннис, Б.Нанус, Дж.Юнкер, Э.Игли, Э.Гиденсом, Г.Г.Силласте, Е.Б.Петрушихиной, М.К.Кияновой, О.Н.Кричевской, А.В.Чернобровкиной, Н.Р.Галиакбековой, Е.И.Комаровым.

В исследование властных отношений с тендерных позиций внесли существенный вклад зарубежные и отечественные психологи и социологи: Х.Липс, Е.Джейнуэй, П.Джонсон, С.Е.Уилер, П.Л.Чин, Ж.Липовецкий, Т.В.Бендас, И.В.Трошев, МА.Ревина.

Тендерные особенности поведения в конфликтных ситуациях, что является немаловажным показателем профессиональной компетентности, изучены в работах Е.А.Тарасовой, МА.Кругловой, И.В.Трошева, Р.М.Трановской, Е.Т.Ильина, Р.Чалдини.

В разработке определения тендерного социокультурного пространства и его составляющих оказали помощь труды П.Сорокина, П.Бурдые, Э.Тидденса.

При рассмотрении проблемы влияния российских и чувашских культурных традиций и менталитета на складывание тендерных стереотипов, касающихся статусных позиций мужчин и женщин в современном обществе, были использованы работы Ревиной М.А., Пушкаревой Н.Л., Шаповалова В.Ф., Данилова В.Д., Павлова Б.И., Димитриева В.Д.

В целом, обширная зарубежная научная литература и отечественные исследования дают возможность рассмотреть процессы, происходящие в нашей стране, с тендерных позиций, осмыслить трансформацию тендерных статусов в российском обществе, как отражение демократического развития мирового сообщества, хотя и не столь равномерного и стабильного, но достаточно отчетливого и перспективного.

В то же время, недостаточно изученными остаются проблемы регионального тендерного пространства, влияющего на профессиональную самореализацию женщин, а также проблемы влияния национальной культуры, менталитета на тендерные отношения в обществе.

Объект исследования - женщины - государственные служащие в целом и женщины, занимающие руководящие должности в системе органов государственной власти и управления Чувашской Республики.

Предмет исследования - профессиональная карьера женщин государственных служащих, уровень их профессионального самочувствия и факторы, обуславливающие их оптимизацию.

Целью исследования является создание программы, способствующей профессиональной самореализации и карьерному росту женщин в системе государственной гражданской службы в Чувашской Республике.

Задачи исследования:

1. выявить основные теоретико-методологические подходы к изучению положения и роли женщины в обществе, проследить эволюцию этих подходов;
2. изучить карьерный рост женщин-госслужащих, женские стратегии и стиль управления на руководящих должностях;
3. обозначить объективные и субъективные факторы на пути профессиональной самореализации женщин - госслужащих, выявить степень их удовлетворения результатами своей деятельности, уровень их профессионального самочувствия;
4. определить и обозначить роль органов государственной власти в формировании гендерно-адаптируемой политики региона в сфере государственной службы;
5. выяснить степень влияния подобной политики по отношению к женщинам - государственным служащим на изменение тендерных стереотипов относительно современной роли женщины в обществе в целом;
6. разработать понятия тендерной компетентности руководителя и гендерно-адаптируемой политики органов государственного управления региона.

Основная гипотеза: тендерно-адаптируемая политика органов государственной власти и управления позволяет женщинам реализовать на государственной службе свой творческий потенциал, обеспечивает их карьерный рост, вселяет в них уверенность в возможности на основе здоровой конкуренции и профессиональной состязательности занимать руководящие должности в органах исполнительной власти.

• Ценностная мотивация женщин - государственных служащих, а также склонность к демократическому стилю руководства женщин, занимающих руководящие должности в органах государственной власти, способствуют совершенствованию механизма эффективности государственной службы и отвечают требованиям современного процесса демократизации общества в целом.

• На профессиональное самочувствие и карьерный рост женщин государственных служащих влияет тендерная компетентность руководителя, направляющего кадровую политику в органах государственного управления региона.

• Проведение гендерно-адаптируемой политики в сфере государственного управления приводит к постепенному изменению стереотипного восприятия женщинами своих способностей и возможностей достижения профессиональных успехов и высоких постов в системе государственной службы.

Теоретическая и методологическая основы исследования

Теоретико-методологической базой диссертационной работы являются структурно-функциональный и социально-конструктивистский подходы к анализу тендерных отношений на государственной службе. Теоретической основой работы стали фундаментальные философские, социологические и психологические теории и концепции, представленные в классической и современной научной литературе, научные работы по истории и этнографии, статистическая информация, материалы научно-практических конференций по данной проблеме.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что его результаты могут использоваться в деятельности кадровых служб для осуществления более последовательной и целенаправленной работы по планированию карьеры женщин-госслужащих, мотивации их профессиональной самореализации и служебного роста.

Материалы диссертационной работы могут стать основой для осуществления комплексной работы по формированию активной тендерной политики республики Информационно-аналитическим Управлением Администрации Президента Чувашской Республики, а также другими отделами и органами государственной службы, работающими в тесной связи со средствами массовой информации и институтами образования и переподготовки государственных служащих.

Положения диссертации могут быть использованы при чтении учебных курсов по социологии, социологии управления, прикладной социологии, а также при включении тендерного компонента и применении тендерного подхода в преподавании различных дисциплин гуманитарного и социально-правового цикла. Разработка спецкурсов и проведение семинаров по проблемам диссертационной работы для госслужащих, особенно руководящего звена, может способствовать повышению тендерной просвещенности и компетентности работников системы государственного управления.

Эмпирические источники диссертационной работы. В качестве эмпирических источников исследования выступают:

- статистические материалы, характеризующие современное положение женщин в системе государственного управления Российской Федерации и Чувашской Республики;
- результаты опроса государственных служащих - студентов заочного отделения Филиала ВВАГС в г. Чебоксары с целью определения приоритетности различных мотивов карьерного роста для мужчин и женщин-госслужащих - весна 2004 г. Опрошено 210 человек;
- результаты анкетирования по проективной методике-тесту Е.Н.Жорниковой «Неоконченные предложения» среди женщин-госслужащих для выявления отношения к проблемам, связанным с самореализацией и карьерным ростом на государственной службе - март, сентябрь 2004 г. Опрошено 180 человек;

- глубинное полуструктурированное интервью с целью изучения женщин государственных служащих, занимающих руководящие посты в органах государственного управления Чувашской Республики - март-май 2004 г. Целевая выборка. Опрошено 10 человек;

- результаты опроса студентов очного отделения ФВВАГС в г. Чебоксары по выявлению основных потребностей и социально-психологических установок, связанных с самореализацией и карьерой - апрель 2004 г., опрошено 102 человека;

- контент-анализ республиканской прессы с целью количественной и качественной характеристики и оценки профессиональной деятельности женщин-госслужащих местными средствами массовой информации - декабрь 2004 г., исследовано 5 республиканских газет с марта 2002 по март 2004 года: «Советская Чувашия», «Грани», «Вести Чувашии», «Республика», «Молодежный курьер» (всего 1180 выпусков);

- для сравнительного анализа использовались материалы социологических и психологических исследований диссертационных работ Жорниковой Е.М. и Гаджиевой Р.Г.;

Научная новизна работы заключается в следующем:

- дано определение тендерного социокультурного пространства;

- разработано понятие тендерной компетентности руководителя органов государственной власти на региональном уровне;

- выявлено влияние тендерной компетентности руководителя на кадровую политику и формирование тендерного социокультурного пространства в регионе;

- определено понятие гендерно-адаптируемой политики органов государственного управления и отмечены черты данной политики в деятельности органов государственной власти Чувашской Республики;

- выявлены макрофакторы и микрофакторы, влияющие на карьерный рост и профессиональную самореализацию женщин-госслужащих;

- на основе методов социально-конструктивистского подхода проанализированы особенности женского стиля руководства на примере женщин-руководителей в органах государственной и муниципальной службы Чувашской Республики; выявлено влияние национально-культурных традиций, менталитета на формирование и сохранение данных стереотипов;

- показано влияние гендерно-адаптируемой политики руководства республики на профессиональные устремления потенциальных госслужащих - студенток филиала Волго-Вятской академии государственной службы;

- разработаны рекомендации для формирования активной тендерной политики в органах государственной власти региона с учетом изученных микро- и макрофакторов, влияющих на профессиональную карьеру женщин-госслужащих.

Положения, выносимые на защиту:

1. Тендерные проблемы профессиональной самореализации и карьерного роста женщин в сфере государственного управления должны рассматриваться на основе представления о *гендерном социокультурном пространстве*, под которым мы имеем ввиду часть социального пространства, представляющую собой совокупность тендерных статусов мужчин и женщин,

которые пронизывают все социальные институты, являясь носителями определенной культуры и тендерного сознания, и представляют собой определенную иерархию.

2. В *гендерном социокультурном пространстве* мы выделяем один из социальных институтов - институт государственной службы. На формирование тендерных отношений в рамках института государственной службы, с нашей точки зрения, оказывают влияние следующие макросоциальные факторы: 1) кадровая политика органов государственной службы; 2) историко-культурные факторы (национальные традиции, менталитет); 3) информационная политика, формирующая позитивное восприятие женщин, делающих карьеру в органах государственной власти; 4) тендерная компетентность руководителя.

3. На реализацию тендерной политики в сфере государственного управления влияет *гендерная компетентность лидера* - руководителя республики. Составляющими этого понятия является определенная просвещенность, знания руководителя в области гендерологии и его активная позиция в решении проблемы достижения тендерного равенства в современном обществе: 1) понимание значимости и самооценности каждого человека независимо от его биологического пола; 2) знание психологии мужчин и женщин, своеобразия их личностных характеристик, мотивации, профессиональных возможностей и потенциала; 3) знание проблем, которые мешают этим двум тендерным группам развиваться паритетно; 4) знание историко-культурных и национальных особенностей и традиций региона, которые являются важным фактором формирования тендерных стереотипов; 5) деятельность по формированию и реализации гендерной политики в регионе.

4. Гендерная компетентность руководителя может обеспечить реализацию *гендерно-адаптируемой политики* в органах государственной власти и управления. Под этим понятием мы понимаем *в широком смысле* - целенаправленный процесс воздействия на массовое сознание с целью преодоления тендерных стереотипов относительно профессиональной и личностной самореализации индивидов независимо от их биологического пола и создания условий для удовлетворения их интересов и потребностей во всех сферах жизни общества. *В узком смысле* применительно к профессиональной сфере вообще и к сфере государственной службы, в частности, это: 1) понимание значимости тендерных качеств госслужащего как особого специфического ресурса; 2) умение функционально использовать специфику этого ресурса в кадровой политике органов государственного управления.

5. К микросоциальным факторам, влияющим на карьерную самореализацию женщин в системе государственного управления и проявляющимся в ходе повседневного взаимодействия, следует отнести: тендерную социализацию; влияние тендерных стереотипов на карьерный настрой женщин; тендерную самоидентификацию; стратегии построения карьеры; особенности профессиональной самореализации женщин, изменение их тендерного сознания под влиянием перечисленных макрофакторов.

6. В ходе проведенного исследования выявлено, что в процессе развития и совершенствования сферы управления полоролевые особенности руководителя постепенно отступают на второй план, выдвигая в качестве значимых факторов такие качества, как профессионализм и порядочность. Современные тенденции указывают на формирование модели руково-

дителя, который комбинирует в своей профессиональной деятельности все многообразие стратегий и тактик, приводящих к эффективному результату, и учитывает в своей работе человеческий фактор.

7. На выбор и реализацию методов и способов управления воздействует определенная сфера профессиональной деятельности, в которой осуществляется руководство. К особенностям, работы в системе государственной службы при проведении интервью сами женщины-руководители отнесли публичность, высокую ответственность, жесткую иерархию, ненормированный рабочий день, требование высокого профессионализма, креативности и оперативности в работе. Все эти факторы накладывают определенный отпечаток на самореализацию женщин-госслужащих, вызывая необходимость в выработке таких качеств, как требовательность к себе, высокую работоспособность, самоконтроль, потребность постоянного повышения своего профессионального уровня, гибкость, способность разрешать конфликтные ситуации, умение при этом отстаивать свою позицию.

8. На профессиональное самочувствие и самореализацию женщин-госслужащих оказывают большое влияние тендерные стереотипы, присущие в большой степени самим женщинам, в которых преломляются определенным образом национальные традиции и особенности региона. С одной стороны, глубинные стереотипы заставляют женщин идентифицировать себя с патриархатных позиций. С другой стороны, реальность современного общества, втянутость женщин в современное общественное производство, высшее образование заставляют оценивать тендерные отношения с новых, еще только зарождающихся норм. Это говорит о том, что мы находимся сейчас на начальной стадии становления новых социальных норм и ломки прежних стереотипов.

9. Для эффективного воздействия на процесс профессиональной самореализации женщин в органах государственного управления необходимы и принятие решений на уровне государственного законодательства, и последовательная работа по изменению стереотипного восприятия роли и места женщины в современном обществе. В программу формирования активной гендерно-направленной политики органов государственной власти региона включены такие социальные институты и службы, как институты подготовки и переподготовки кадров для государственной службы, кадровые службы и информационные отделы органов государственного управления, средства массовой информации, деятельность которых в целом направляется и координируется гендерно-компетентным руководителем региона. В рамках каждого института (службы) определены основные задачи и содержание работы, конкретные мероприятия, способствующие повышению профессиональной самооценки и карьерному росту женщин-госслужащих.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается методологической обоснованностью идей, положенных в основу работы, использованием комплекса взаимосвязанных методов и инструментария социологического исследования, согласованностью эмпирических результатов исследования с выдвинутой гипотезой.

Апробация работы Основные положения и отдельные результаты исследования отражены в выступлениях на республиканской научно-практической конференции «Семья и шко-

ла - партнеры в становлении личности учащегося» (Чебоксары, 2003), научно-практической конференции «Качество профессиональной подготовки специалистов сегодня - залог успешной работы завтра» (Чебоксары, 2004), региональной научно-практической конференции «Государственная власть и местное самоуправление в России: традиции и современность» (Чебоксары, 2005), заочной научно-практической конференции «Женщина в политике и обществе» (Нижний Новгород, 2004), были представлены на республиканский конкурс «Чувашия - новое время», где отмечены благодарностью Фонда «Чувашия», с ними были ознакомлены работники Информационно-аналитического Управления и Управления кадров и государственной службы Администрации Президента Чувашской Республики. Общий объем публикаций - 5,4 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации - 162 стр. (без приложений). Она включает в себя 12 диаграмм, 6 таблиц, 1 схему и библиографический список из 171 наименования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационной работы, анализируется степень научной разработанности проблемы, определяются объект и предмет, цель, задачи, гипотеза, теоретико-методологическая и эмпирическая база диссертационного исследования, обозначены его научная новизна и практическая значимость.

Глава первая *«Гендерный поход к исследованию карьеры женщин в сфере государственного управления»*.

Основные концепции и подходы, касающиеся самореализации женщины в публичной сфере жизни общества складывались в ходе развития философской, а начиная с XIX века - и социологической науки. Поэтому в этой главе рассмотрено, как представителями разных социологических теорий, а также основных направлений феминизма были проанализированы причины и пути решения этой проблемы.

В первом параграфе *«Историко-социологические основы гендерного исследования социальных явлений»* рассмотрена категория «гендер», в качестве социально детерминированной характеристики пола. *Гендер* определяется как социальный пол - комплекс социокультурных характеристик, обеспечивающий личный, социальный, экономический, политический и правовой статус мужчины и женщины, который проявляется в ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках мужчин и женщин¹.

Данное диссертационное исследование основывается на структурно-функциональном и социально-конструктивистском подходах к анализу тендерных проблем, существующих в современном обществе. Социально-конструктивистский подход сосредоточен на конструировании тендерных отношений в контексте определенной культуры народа и его исторического развития. Социологи-конструктивисты делают акцент на то, что биологические особенности не являются основанием для иерархии, а отношения власти и доминирования во взаимодей-

¹ Повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда¹ Материалы российско-канадского пилотного проекта в Нижегородской области - Н Новгород: Изд-во ВВАГС, 2002 - 118 с. - С. 109

стии мужчин и женщин созданы культурой и идеологией. В связи с развитием социально-конструктивистского подхода к изучению общественных явлений в среде феминистских исследователей термин «гендер» стал активно употребляется в 80-е гг. XX в. Но отдельные аспекты тендерного измерения и исследования общества, в том числе социально-политическая и экономическая роль женщины, были рассмотрены задолго до нашего времени.

Начиная с XIX века, тендерные проблемы рассматриваются в рамках новой, только что возникшей науки об обществе – социологии. Тема тендера была затронута в той или иной мере крупными теоретиками социологии, придерживающимися трёх важнейших макросоциальных подходов: структурного функционализма, теории конфликта, марксистской теории мировых систем.

В рамках *функционалистского подхода* тендерная асимметрия в обществе была рассмотрена в работах Г.Спенсера, Э.Дюркгейма, Т.Парсона, Р.Бэйлса.

Г.Спенсер сделал акцент на физических факторах, которые объясняют неравенство между полами, появившееся в ходе эволюционного развития человечества. У женщин при этом закрепились такие качества как уступчивость, сдержанность, сензитивность, готовность подчиняться любой власти, что может создать базу для авторитарных режимов. В связи с этим, утверждает он, надо исключить женщин из властных структур, институтов управления обществом, а также ограничить моральное влияние матерей на сыновей.

Э.Дюркгейм анализировал тендерные отношения в обществе через разделение труда и специализацию функций в брачных отношениях. На примере института семьи он показал, что разделение труда ведет к солидарности и стабильности, гармонии общества в целом. При этом Дюркгейм игнорировал в браке такие важные моменты, как власть и подчинение.

В XX веке сторонники теории функционализма Т. Парсонс и Р. Бэйлс также рассматривали дифференциацию по полу в аспекте семьи. Социально престижная профессиональная деятельность мужчины, считали они, предопределяет его главенство в семье, а домашний труд женщины – её подчинённую роль. Такая иерархия ролей объяснялась как механизм предотвращения возможного разрушительного для брака соревнования между супругами за власть, статус, престиж и объявлялась глубоко функциональной. Критики функционализма признавали его неспособность удовлетворительным образом проанализировать невыгодное положение женщин в обществе, оставляя за рамками своего рассмотрения аспекты социального неравенства, господства и подавления.

Представители *теории конфликта* считали, что половое неравенство обусловлено конфликтом между господствующей группой (мужчинами) и зависимой группой (женщинами). Они считали, что семья и отношения между полами существуют как часть системы социальной стратификации.

Основной аргумент *марксистской концепции* по тендерному вопросу был изложен Ф.Энгельсом и заключался в том, что угнетённое положение женщины – следствие не её биологических свойств, а социальных отношений, которые можно исторически проследить и изменить при условии разрушения системы, построенной на праве собственности, в результате классовой революции.

Исследователи, придерживающиеся микросоциального подхода, стремятся понять, как формируется тендер в повседневной практике взаимодействующих людей. Проблемы тендерных отношений рассматриваются в основном представителями двух основных микросоциологических теорий - *символического интеракционизма* (Д.Г.Мид, ЭХофман) и *этнометодологии* (Г.Гарфинкель, К.Уэст, Д.Зиммерман). Социальные изменения, утверждают они, должны осуществляться как на институциональном и культурном уровне категории принадлежности по полу, так и на интеракционном уровне тендера.

Значительную роль в появлении собственно тендерной теории, как новой научной парадигмы, сыграл *феминизм*. В 60-е годы XX века сложились три его основных течения: либеральное, радикальное и социалистическое. В целом, феминизм различных направлений и течений по проблеме, рассматриваемой в данной диссертационной работе, разработал ряд конкретных предложений. В настоящее время феминистки настаивают на паритетном представительстве женщин и мужчин в сфере государственного управления из соотношения 50 на 50, предлагая ввести специальный комплекс временных мер, позволяющий женщинам принимать участие в процессе разработки и принятия политических решений

Таким образом, макросоциологический и микросоциологический подходы, а также феминистские концепции позволяют рассмотреть тендерные аспекты проблемы самореализации женщины в публичной, профессиональной сфере, её отношение к власти вообще, и к участию в управлении государством, в частности, на двух уровнях - на уровне государственного законодательства и идеологии, а также на микроуровне - путем изменения стереотипов общественного сознания через СМИ, образовательно-просветительскую и социально-психологическую работу как среди мужчин, так и среди женщин.

Понятия «карьера» и «профессиональная самореализация» в целом и, применительно к женщинам в органах государственного управления, раскрываются **во втором параграфе** данной главы *«Профессиональная самореализация и карьерный рост: понятие и содержание»*. В данном диссертационном исследовании мы считаем необходимым рассмотреть *карьерную самореализацию* женщин в широком смысле: и как процесс профессионализации путем овладения профессиональными навыками, достижения профессиональной компетентности, и как должностное продвижение через последовательное занятие определенных статусных позиций в профессиональной иерархии должностей. В этом подходе мы опираемся на рассмотрение понятия карьеры и профессиональной самореализации такими учеными, как А.К. Маркова, Ю.В. Укке, А.Д. Кибанов, Е.В. Жорникова, Мальцев В.А., Калачева Т.Г., Татарченко А.Ф., Солоничева В.Я.¹

Важной особенностью тендерных исследований карьерного роста женщин на государственной службе является, по нашему мнению, выявление потенциальной и реальной карьеры

¹ Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Знание, 1996. - С.123; Укке Ю.В. Разработка психологической проблемы профессиональной ориентации в США // Вопросы психологии. - 1971, №1. - С.56-68.; Кибанов А.Д. Основы управления персоналом. - М.: ИНФРА-М, 1998; Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе. - Дисс. к.псих.н - М., 2003; Мальцев В.А. Социологический подход к анализу профессионализма государственных служащих. - М.: РАГС, 1997; Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта Федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы. - Нижний Новгород, Изд-во ВВАГС, 1998; Татарченко А.Ф., Солоничева В.Я. Стратегия достижения профессионального успеха и карьеры: тендерный аспект. - Н.Новгород, 2002.

(в трактовке А.И.Турчинова¹), что, в свою очередь, связано с карьерными амбициями и профессиональной самоактуализацией работника того или иного пола. *Профессиональная самоактуализация* работника связана с сознательным планированием и осуществлением им своего профессионального и должностного продвижения. Она зависит от профессионального самочувствия работника и удовлетворенности им своей профессиональной деятельностью.

Успешность профессиональной карьеры определяется сочетанием объективных и субъективных критериев. К субъективной оценке относится индивидуальное восприятие человеком своей профессиональной деятельности с точки зрения реализации им своих способностей, а также оценки возможностей и перспектив самовыражения в данном карьерном пространстве. К объективным критериям относятся такие параметры, как стабильность работы, доход, а также темп, скорость, время должностного продвижения.

Для оценки успешности профессиональной карьеры в зависимости от времени, затраченного на достижение определенных статусно-должностных позиций в нашем исследовании была использоваться классификация должностной карьеры Турчинова А.И. с подразделением ее на нормальную, скоростную, десантную и медленную. С точки зрения характера осуществления карьеры выделяются такие формы карьерных стратегий, как типичная, устойчивая и прерывная.

При этом на осуществление профессиональной карьеры и профессиональное самочувствие работника могут влиять в определенной степени, как сам индивид (особенности его социализации), так и та профессиональная сфера, где он осуществляет свою карьерную самореализацию, а также регион с его культурными особенностями и традициями и государство в целом.

При изучении профессиональной карьеры женщины необходимо учитывать объективные особенности, связанные с репродуктивными функциями женщин, а также с существованием такого явления, как «двойная занятость». Таким образом, построение успешной профессиональной карьеры женщины связаны с преодолением ею определенных барьеров и реальной оценкой своих возможностей и способностей для профессиональной самореализации в системе государственного управления

В связи с этим в третьем параграфе первой главы «*Карьерный рост женщин в органах государственной власти: возможности и барьеры*» рассмотрены цели, мотивы и барьеры профессиональной самореализации женщин-госслужащих, а также особенности мотивации и нацеленности на профессиональную карьеру в органах государственного управления женщин-госслужащих.

Тендерные проблемы профессиональной самореализации госслужащих являются составной частью общей программы реформирования государственной службы и должны решаться с учетом потенциальных возможностей и профессионального опыта госслужащих. При этом необходимо отметить, что государственная служба является тем карьерным про-

¹ Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблема развития теории и практики. - М: Моск. психолого-социальн. ин-т, Флинта, 1998. - С. 195 -196.

странством, где наилучшим образом может быть задействован профессиональный потенциал женщин

Личностные характеристики, мотивы и ценности женщин-госслужащих в значительной степени соответствуют этой сфере профессиональной деятельности. Успешная профессиональная карьера в органах государственного управления и для мужчин, и для женщин, как показали результаты опросов, является важной составляющей их профессиональной деятельности, а профессионализм является источником уверенности в себе¹.

Цели, которые выдвигают перед собой женщины, задействованные в системе государственного управления (достижение высокого уровня специальных профессиональных знаний и приобретение профессионального опыта, позволяющих максимально эффективно работать, проявление в труде творчества и инициативы, возможность передавать свой опыт и знания другим), и понимание ими властных функций (власть как средство профессионального самовыражения и власть как служение обществу) отражают общую гуманистическую направленность нашего общества в целом и необходимость в подобной ориентации государственной службы, которая олицетворяет собой государство для граждан. Идеал современного государственного управления - служение человеку и обществу с выраженным чувством высокой ответственности за все принимаемые решения и шаги

В то же время, во многих исследованиях отмечается, что женщины не в полной мере могут реализовать себя профессионально и в плане карьеры в органах государственной власти и управления². Анализ распределения функций между ступенями должностной иерархии приводит к выводу: реформа государственных структур органов управления повлекла за собой быстрый рост руководящих должностей, занимаемых в основном мужчинами. Одновременно с этим, и без того малочисленное представительство женщин на руководящих должностях постоянно убывает. Причиной тому - определённые барьеры (культурные, психологические, юридические и др).

Функционирование всей системы социальных институтов, цели и задачи, на решение которых они ориентированы, определяющим образом зависят от идеологии, которая доминирует в обществе. Таким образом, социокультурные, психологические и институциональные барьеры очень тесно взаимосвязаны и оказывают непосредственное воздействие друг на друга Пути преодоления их необходимо искать на макро- и микроуровнях развития нашего общества. При этом надо учесть, что, несмотря на все существующие барьеры, определенная доля женщин, имея устойчивую ориентацию на профессиональную самореализацию и карьеру руководителя, достигает желаемого результата. Их опыт и стратегии деятельности заслуживают особого внимания.

¹ Орлова В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: особенности, факторы управления. Дисс. соиск. - Орел, 2001; Сидорова Н.П. Статусно-ролевые позиции женщин в организациях государственного и муниципального управления: состояние и динамика. - Дисс. соиск. - М., 2002; Антонова В.К. Женщины в системе государственной службы РФ: пробелы равных и разных возможностей. - Саратов. Изд-во Саратовского ун-та, 2000; Гусева А.С. Конкурентоспособность государственного служащего как условие успешной карьеры /Студебная карьера. Под ред. Охотского ЕВ. -М. Изд-во «Экономист», 1998. -С. 74-93

² Овчинникова Е.Г. К вопросу о равноправии женщин России: декларация и реальность//Материалы Межд. науч. конф. в Иваново, 15-16 сент. 2000г. - Иваново, 2000. - С. 149-153. Поленина С.В. Реализация конституционного принципа равноправия полов // Государство и право. - 1998, № 6. Вагина Л.В., Кашина М.А. Гендерное равенство на государственной службе: мифология и парадоксы // Права женщин в России: Законодательство и практика. №3-4 -М., 2002. - С. 27-32 и др.

Вторая глава «Профессиональная карьера женщин в органах государственной власти на региональном уровне» посвящена изучению воздействия макро- и микросоциальных факторов на профессиональную карьеру женщин в органах государственной власти на уровне региона.

В первом параграфе этой главы «Влияние макросоциальных факторов на карьерный рост женщин в органах государственной власти Чувашской Республики», опираясь на научные работы П.Сорокина, П.Бурдые и Э.Гидденса¹ о социальном пространстве, составляющих его элементах и воздействии на него со стороны отдельных индивидов, мы считаем возможным ввести и обозначить понятие тендерного социокультурного пространства.

Тендерное социокультурное пространство – это совокупность тендерных статусов мужчин и женщин, которые пронизывают все социальные институты и представляют собой определенную иерархию. *Тендерный статус* при этом является носителем определенной культуры и тендерного сознания. *Тендерное сознание*, в свою очередь, включает тендерные установки, ценностные ориентации, стереотипы, нормы, ценности, связанные с восприятием личности как представителя определенного биологического пола².

В тендерном социокультурном пространстве мы можем выделить тендерные статусы мужчин и женщин в таких формах социальной стратификации, как экономическая, профессиональная, политическая с использованием различного рода ресурсов, а также разнообразные индивидуальные и групповые стратегии, которые вырабатываются в конкретных условиях места и времени.

В тендерном социокультурном пространстве мы рассматриваем один из социальных институтов – институт государственной службы. На формирование тендерных отношений в рамках института государственной службы на региональном уровне оказывают влияние, с нашей точки зрения, следующие макросоциальные факторы: 1) кадровая политика органов государственной службы; 2) историко-культурные факторы (национальные традиции, менталитет); 3) информационная политика, формирующая позитивное восприятие женщин, делающих карьеру в органах государственной власти. Показателем гендерно-направленной политики органов государственной власти и, одновременно, инструментом реализации в политике принципа равных прав и возможностей является статистическая информация. Данные тендерной статистики позволяют сопоставить статусные характеристики мужчин и женщин и оценить эффективность политики в сфере тендерного равноправия.

Кроме перечисленных факторов, мы считаем необходимым ввести такое понятие и фактор, как тендерная компетентность руководителя (государства или региона). *Тендерная компетентность руководителя* понимается нами в узком и широком значении. С одной стороны, как умение руководствоваться в кадровой политике, прежде всего, вопросами профессионализма, независимо от пола работника или служащего. С другой стороны, составляющей этого понятия является определенная просвещенность, знания руководителя в области генде-

¹ Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Политиздат, 1992. – С.297-298. Бурдые П. Структуры, Habitus, Практики // Современная социальная теория: Бурдые, Пешене, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С.20. Гидденс Э. Элементы теории структуриации // Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995. – С. 40-80.

² Чернова И.И. Тендерные отношения в социальной стратификации современного общества: состояние, перспективы развития: Монография. – Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 2001. – С. 134.

рологии: 1) понимание значимости и самоценности каждого человека независимо от его биологического пола; 2) знание психологии мужчин и женщин, своеобразия их личностных характеристик, профессиональных возможностей и потенциала; 3) знание проблем, которые мешают этим двум тендерным группам развиваться паритетно; 4) знание историко-культурных и национальных особенностей и традиций региона, которые являются важным фактором формирования тендерных стереотипов; 5) деятельность по формированию и реализации тендерной политики в регионе.

От тендерной просвещенности лидера, в данном случае, руководителя республики, зависит кадровая политика и формирование тендерного социокультурного пространства, в котором через институты культуры, образования, через средства массовой информации утверждается равенство возможностей мужчин и женщин в реализации своего личностного потенциала.

На этапе формирования новых тендерных отношений и статусно-ролевых позиций в современном обществе целесообразно ввести такое понятие как *гендерно-адаптируемая политика* органов государственной власти. В широком смысле - это целенаправленный процесс воздействия на массовое сознание с целью преодоления тендерных стереотипов относительно профессиональной и личностной самореализации индивидов независимо от их биологического пола и создания условий для удовлетворения их интересов и потребностей во всех сферах жизни общества. В узком смысле, тендерная компетентность руководителя при осуществлении гендерно-адаптируемой политики в системе государственной службы предполагает: 1) понимание значимости тендерных качеств госслужащего как особого специфического ресурса; 2) умение функционально использовать специфику этого ресурса в кадровой политике органов государственного управления. В деятельности органов государственного управления Чувашской Республики можно отметить черты гендерно-адаптируемой политики по отношению к женщинам - государственным служащим.

Статистика показывает, что в Чувашской Республике в 2002 г. на высших должностях было занято 30,8% женщин, по сравнению с тем, что в Российской Федерации этот показатель равнялся 11,9%. В 2003 г. на должностях категории «А» в органах исполнительной власти Чувашской Республики находилось 33,3% женщин¹.

Кадровая политика органов государственной власти Чувашии свидетельствует о значительном внимании к занятию женщинами высоких правительственных постов. В 2002-2003 гг. женщины занимали в Республике посты министров экономики, образования, здравоохранения, культуры, печати и информационной политики, главы правительства, главы Администрации Президента. В качестве положительной тенденции, можно отметить и активное выдвижение женщин в кадровый резерв на высшие и главные должности в органах исполнительной власти Чувашской Республики.

На вопрос о причинах достаточно большой представленности женщин на руководящих должностях в органах государственного управления Чувашии 75% опрошенных го-

¹ Женщины и мужчины Чувашской Республики 2002 Стат сб / Кочстат Чув Респ - Чебоксары Комстат ЧР, 2003 Российский статистический ежегодник 2003 Стат сб / Госкомстат России - М, 2003

сударственных служащих указали, прежде всего, на роль в этом процессе Президента Чувашии Н.В.Федорова. В интервью одна из женщин, занимающая высокую должность в исполнительных органах государственной власти также отметила: «Дело даже не в Республике, а в Президенте. Президент, как руководитель Республики, видит возможности женщин. Если же не будет такого отношения со стороны руководства, то женщина не пробьется, это понятно».

При этом определяющее значение имеет вклад Президента в постепенное изменение общественного сознания, менталитета населения Чувашии. В средствах массовой информации - в прессе и на телевидении регулярно освещается успешная деятельность женщин, занимающих высокие посты в органах государственного управления Чувашской Республики. Президент отмечает в своих выступлениях успехи этих женщин-руководителей, а также преимущества женского менеджмента для достижения эффективности поставленных целей и задач развития Республики: «Женщины, как правило, предлагают не только точные, но и изящные решения, рассчитанные на длительную перспективу. Поэтому хотелось бы видеть как можно больше женщин на высоких государственных постах и в бизнесе»¹.

Замещение женщинами высоких постов в органах исполнительной власти позволило нам выдвинуть гипотезу о том, что их имена и профессиональная деятельность представлены в республиканской прессе довольно в большом объеме, что не может не сказаться на изменении общественного мнения относительно возможностей женщин занимать эти должности и успешно справляться с возложенными на них ответственными поручениями. В связи с этим целью проведенного нами контент-анализа республиканских газет было дать количественную и качественную оценку информации, посвященной деятельности женщин в системе государственного и муниципального управления². От 10 до 25% выпусков этих газет за названный период упоминают имена женщин-управленцев и освящают их профессиональную деятельность. Большая часть этого материала располагается на первых страницах, носит информационно-нейтральный или проблемный характер и занимает в среднем четверть газетного листа. Статьи и заметки посвящены в основном обсуждению правительственных указов и постановлений, рабочим визитам на предприятия и организации, деловым поездкам по районам Республики, семинарам, совещаниям, пресс-конференциям и т. д. Информационный материал редко сопровождается терминами, оценивающими профессиональные и личностные качества этих женщин. В редких случаях, когда в статье или заметке дается оценка женщины как профессионала, акцент делается на таких качествах, как добросовестность, ответственность, энергичность, настойчивость, открытость. Главные героини этих статей - женщины, занимающие высшие должности в органах государственного управления Чувашской Республики: глава правительства и женщины-министры. Тем не менее, регулярное упоминание имен этих женщин постепенно приводит к тому, что образ женщины, занимающий

¹ Материалы интервью Президента Чувашской Республики Н.В. Федорова, данное им республиканскому телеканалу ТНТ в передаче «Прямая связь» 23 октября 2003 года.

² Изучены материалы 5 газет в период с марта 2002 г. по март 2004 г.: «Советская Чувашия», «Трени», «Вести Чувашии», «Республика», «Молодежный курьер» (всего 1180 выпусков). Принимались во внимание: объем материала, место расположения в номере, характер, направленность статей и заметок. Основными единицами анализа стали имена женщин, работающих в системе местного и государственного управления, темы статей и заметок, посвященных их деятельности, а также термины, используемые для оценки этих женщин с личностных и профессиональных позиций.

высокий пост в государственном управлении становится привычным и обыденным в массовом сознании жителей Республики

Изучение работ по истории, религии и культуре чувашского народа, а также материалы интервью с женщинами-руководителями, позволяют утверждать, что национально-культурные традиции, тендерные нормы, заложенные в менталитете чувашского народа, во многом влияют как в положительном, так и в отрицательном плане на профессиональную самореализацию и карьерные амбиции женщин. С одной стороны, в чувашской культуре существует образ сильной, ответственной, компетентной и самостоятельной женщины. С другой стороны, христианские и патриархатные ценности и стереотипы не позволяют женщинам в полной мере почувствовать себя уверенно при достижении и занятии высокостатусных позиций в профессиональной сфере, традиционно предписываемых мужскому тендеру.

Таким образом, принимая во внимание все макросоциальные факторы, влияющие на профессиональную самореализацию женщин в органах государственного управления, можно воздействовать на этот процесс более последовательно и целенаправленно.

Второй параграф *«Социологический анализ особенностей профессиональной самореализации женщин в органах государственного и муниципального управления Чувашской Республики»* ставит своей целью выявить микросоциальные факторы, влияющие на профессиональную карьеру женщин в органах управления Чувашской Республики. К ним мы относим тендерную социализацию, влияние тендерных стереотипов на карьерный рост женщин; тендерную самоидентификацию; стратегии построения карьеры; особенности профессиональной самореализации женщин, изменение их тендерного сознания под влиянием макрофакторов, рассмотренных нами в первом параграфе этой главы. Воздействие перечисленных факторов мы посчитали целесообразным рассмотреть на примере тех женщин, которые уже достигли высокостатусных позиций в органах государственного и муниципального управления.

Изучение материалов статистики, а также проведение полуструктурированного интервью¹ показали, что для женщин-руководителей в системе государственной службы характерна высокая степень образованности, наличие нескольких разнопрофильных образований, реже - ученая степень. В основном, стаж работы в руководстве составляет у них 8-10 лет при преобладающей возрастной категории - от 40 до 50 лет.

На процесс тендерной социализации и профессиональное самоопределение респонденток определяющее влияние оказала семья, в которой несомненным авторитетом считался отец, часто занимавший также руководящий пост. Эти женщины отмечают, что в их воспитании в семье был сделан упор на развитие лидерских качеств, как главных. Была ориентация на то, чтобы стать активным, энергичным человеком, быть в гуще общественной

¹ В состав полуструктурированного интервью было включено 10 тематических блоков: 1) общие сведения о респонденте (возраст, образование, семейное положение, наличие детей и др.), 2) влияние процесса социализации на становление тендерной идентичности респондента, 3) этапы трудовой карьеры, 4) женские стратегии и методы руководства, 5) влияние тендерных стереотипов на профессиональную самореализацию женщины-руководителя, 6) отношение к властным функциям, 7) отношения с подчиненными, 8) семья и работа, 9) тендерная политика и государственная служба в Чувашской Республике, 10) планирование респондентом своей дальнейшей карьеры. Были опрошены 10 женщин, занимающих высокие должности в системе государственного и муниципального управления.

жизни. Таким образом, влияние отца способствует развитию активных качеств и выработке достиженческих мотивов, самоуважения и уверенности в себе.

Карьерное продвижение опрошенных женщин-руководителей отличается достаточным разнообразием и, в основном, отражает этапы становления гендерно-адаптируемой политики руководства Чувашской Республики в системе государственной службы по отношению к женщинам - от медленной поэтапной карьеры (40%) к карьере скоростной (40%).

При этом карьерная направленность и собственная мотивация к должностному продвижению нехарактерна для опрошенных женщин-руководителей. Большинство из них (80%) объясняют достижение ими руководящих должностей внешними обстоятельствами, по отношению к которым они играли роль «ведомых» и не сразу соглашались на занятие предложенных постов. Тем не менее, все женщины-руководители признали, что государственная служба, в первую очередь, дала им возможность профессиональной самореализации, развития и совершенствования их деловых способностей и навыков, открыла им новые возможности и перспективы.

Слабовыраженная нацеленность на карьеру объясняется наличием определенных барьеров и спецификой государственной службы (Таблица № 1). В качестве барьеров были названы тендерные стереотипы и патриархатное восприятие женщины-руководителя общественным мнением (п.6). Причем, было выявлено, что данным стереотипам подвержены, прежде всего, сами респондентки (п.7). Причиной этого являются, с одной стороны, устоявшиеся взгляды на положение женщины в обществе, небольшие хронологические рамки существования женского менеджмента, особенно в высших эшелонах власти, а с другой стороны, объективные трудности, связанные с «двойной занятостью» женщин-руководителей.

Таблица 1.

Особенности работы на госслужбе, являющиеся причинами слабой карьерной мотивации женщин	Типичные высказывания женщин по проблемам карьеры на государственной службе	% ответивших
1.Текущность и смена кадрового состава	«Консервативное начало немного присутствует в любой женщине. Хочется по жизни какой-то стабильности».	40%
2. Публичность	«Ты принимаешь решение, от которого очень многое зависит. По твоим манерам, по твоему стилю, по тому, как ты решаешь проблемы, люди оценивают государственную службу в целом».«Осознание своего положения. Женщине надо быть статусной, следить за собой. Нельзя себе позволить говорить такие вещи, которые тебе могут потом поставить в укор. Собранность, все время держать себя в тонусе. Только что-то упустишь, и нечаянно сказанное слово тут же обернется против тебя».	80%
3.Высокая ответственность	«Невероятная ответственность и обязательность - две значимые особенности и для исполнителя, а особенно - для руководителя».	100%
4.Жесткая иерархия, структура и подчинение нижестоящих вышестоя-	«Нужно четко, быстро и эффективно исполнять поручения, достигать намеченных результатов. То есть, нужно не ревизировать поручения руководителя, а просто их	50%

шим	исполнять». «Каждый руководитель здесь является одновременно и исполнителем - нужно уметь переключать эти роли, адекватно реагировать в тех и других ситуациях». «На прежнем месте было работать легко и понятно. Здесь - большая, многослойная надстройка из руководителей».	
5.«Двойная нагрузка» (ненормированный рабочий день)	«Какой бы женщина ни была успешной на работе, не покидает чувство вины перед семьей и детьми. Мы не даем своим детям, даже просто в плане внимания и заботы». «Это ненормально, когда женщина приходит домой в 9-10 вечера».	70%
6.Полоролевые стереотипы, присущие руководителям и коллегам по работе мужского пола	«Женщину в профессиональной деятельности воспринимают как второстепенный персонал, прежде всего - жена и мать». «Что вы лезете в политику, в руководство. Вам надо детей рожать», - вот расхожее мнение, с которым я часто встречалась».	30%
7.Гендерные стереотипы, характерные для женщин-госслужащих	«Женщина должна быть вторым лицом в управлении, заместителем. Помогать, поддерживать. Не надо принижать роль мужчины. Так природой заложено - он сильнее. Не надо ломать этот образ». «Мозг ее так устроен, что она определяет пути к цели, а цель определяет мужчина. Женщина - всегда помощник. Руководители-женщины всегда должны быть руководителями второго ранга».	70%

Несмотря на то, что все женщины-руководители нашли оптимальную стратегию совмещения профессиональной и семейной занятости через модель разделенной ответственности, многие из них испытывают чувство вины, вызванное, прежде всего, завышенными стандартами к собственным возможностям (п.5).

Среди особенностей работы в системе государственной службы опрошенные женщины-руководители выделили публичность (п.2), высокую ответственность (п.3), жесткую систему подчинения и близость к властным структурам (п.4). При этом наличие власти и нахождение на вершине иерархии не являются для респонденток значимой ценностью. Власть в их оценке предьявляет к руководителю, прежде всего, высокие требования ответственности и обязательности. В связи с этим для большинства опрошенных женщин наиболее приемлемым оказался партнерский стиль общения с подчиненными и коллегиальность в работе.

Все женщины сделали акцент на необходимости придерживаться собственных стратегий и стиля руководства, избегая агрессивных и конфликтных подходов. Женщины-руководители указали, что при этом, в силу специфики своей профессиональной деятельности, ситуативно они способны прибегать и к жестким методам управления, комбинируя различные модели руководства, стараясь избегать их крайних проявлений.

Таким образом, главным препятствием на пути карьерной самореализации женщин в органах государственного и муниципального управления являются гендерные стереотипы, которые разделяются и поддерживаются, прежде всего, самими женщинами. Определение ими своей идентичности в профессиональном пространстве складывается под влиянием двух факторов. С одной стороны, для них характерно осознание собственной нетипичности, своего

высокого особого положения, гордость за достигнутый статус. С другой стороны, конструирование ими своей дальнейшей карьеры, создание своего имиджа руководителя исходит из сложившихся в современном обществе правил и стереотипов. Свои профессиональные стратегии они строят, учитывая требования и особенности своей профессионально-должностной среды, находя оптимальные компромиссные модели реализации своего лидерского потенциала и, ориентируясь на указанные нами макросоциальные факторы.

Благоприятная обстановка в Чувашии, сложившаяся под влиянием поддержки женщин со стороны руководства Республики позволила в **третьем параграфе «Влияние гендерно-адаптируемой политики органов государственного управления Чувашской Республики на карьерную мотивацию женщин-госслужащих»** выдвинуть несколько предположений. Во-первых, относительно изменений мотивов женщин, работающих в системе государственного управления в сторону их большей карьерной устремленности. Во-вторых, в плане мотивов девушек - студенток Филиала Волго-Вятской академии государственной службы в г. Чебоксары, которые могут также быть связаны с карьерным ростом и достиженческими планами в выбранной области профессиональной деятельности.

Среди студентов заочного отделения Филиала ВВАГС в г. Чебоксары было проведено исследование по выявлению приоритетов в мотивах карьеры женщин и мужчин-госслужащих среднего звена управления (по методике Жорниковой Е.М.), в результате которого были построены мотивационные шкалы отдельно для мужчин и для женщин. Мотивы самореализации и служебного роста при этом оказались на верхних ступенях иерархии, что свидетельствует о выраженной направленности на карьеру женщин-госслужащих.

Основным мотивом карьерного роста женщин-госслужащих как среднего, так и высшего управленческого звена Чувашской Республики оказался мотив самореализации, который включает в себя возможность приложения своих знаний и навыков, а также профессиональный рост, расширение своего информационного поля, приобретение нового опыта. При этом по результатам проведенного анкетного опроса - теста, контент-анализ неоконченных предложений показал, что карьерный рост не является приоритетной целью для женщин-госслужащих, а самореализация в профессиональной сфере стоит на втором месте после самореализации в личной и семейной жизни.

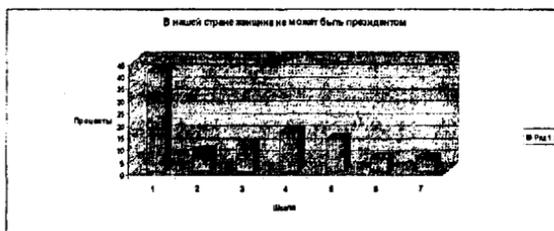
Кроме того, женщины-госслужащие старшей и средней возрастной группы уверены, что женщинам в системе государственной службы гораздо сложнее получить возможность продвижения по служебной лестнице, чем мужчинам, что ограничивает их притязания на карьерную самореализацию. Перспективы женщин в целом в органах исполнительной власти респондентки оценили довольно сдержанно. 25% респонденток от общего количества опрошенных считают, что перспективы весьма реальны и во многом зависят от желания самой женщины. Остальные же 75% опрошенных придерживаются следующего мнения: перспективы не всегда реальны или же ограничиваются возможностью быть руководителем среднего звена.

¹ Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе. - Дисс. к.л.и.н. - М., 2003. - 170с

Выдвижение женщин на руководящие посты заставляет женщин постепенно преодолевать определённые стереотипы относительно своих способностей и возможностей, убеждать себя и окружающих в собственной состоятельности. Об этом говорят, хотя и не столь ярко выраженные, но все же имеющие место отличия в распределении карьерных мотивов женщин, исследованных нами, в сравнении с аналогичными данными работы Жоршковой Е.Н.

Карьерный настрой наиболее явно выражен у женщин-госслужащих младшей возрастной группы, а также у студенток дневного отделения ФВВАГС. Их стремление сделать карьеру в органах государственного управления достаточно ярко выражено. С утверждением «женщина может стремиться к карьерному росту, быть хорошим руководителем наравне с мужчиной» согласились полностью 73% студенток, 22% ответили, что скорее согласны с этим и только 5% выразили неуверенность в правоте данного заявления. С утверждением «в нашей стране женщина не может быть президентом» полностью не согласились 41% опрошенных, 8%- засомневались, и только 5% согласились с данным положением полностью (Диаграмма № 1).

Диаграмма № 1.



В результате проведения опроса среди студентов очного обучения ФВВАГС были построены графики основных потребностей молодых людей и девушек. Первые места у студентов заняли при этом потребности материального плана, направленные на то, чтобы обеспечить себе будущее, заработок, материальный комфорт. На четвертое место из ранжируемых потребностей студентки поставили потребность в признании и уважении. Потребности девушек, по сравнению с юношами, в большей мере оказались направлены на упрочение своего положения, как в профессиональной сфере, так и среди окружающих. Государственная служба представляется при этом для них наиболее благоприятной профессиональной средой для удовлетворения материальных потребностей, достижения независимости и самореализации.

Таким образом, можно сказать, что на смену женщинам-госслужащим, ориентированным на самореализацию, во-первых, в семье, а потом уже в профессиональной деятельности, приходят госслужащие, уверенные в своих силах, с ярко выраженной потребностью сделать карьеру для того, чтобы добиться материального благополучия, признания и уважения и упрочить свое положение. В этом прослеживается влияние тендерной политики органов власти Чувашской Республики.

В четвертом параграфе второй главы «Пути формирования активной гендерно-направленной политики в органах государственной власти в регионе» выделено несколько

основных сфер и ряд мер по усовершенствованию кадровой политики государственной службы, направленной на повышение профессиональной самореализации женщин-госслужащих. Макро- и микрофакторы, влияющие на формирование тендерной политики органов государственной власти, должны быть учтены в работе кадровых служб органов государственного управления, в деятельности средств массовой информации и институтов образования, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

При этом значительную роль на современном этапе играет и такой фактор, как тендерная компетентность руководителя региона, направляющего работу всех остальных социальных институтов (схема № 1).

Схема № 1.



В рамках каждого института указаны основные задачи, и определено содержание работы, с целью сделать тендерную политику региона, как в рамках государственной службы, так и в целом, целенаправленным, заранее запланированным и результативным процессом. Государственная служба в конечном итоге получит в лице женщин: профессионально подготовленных, ответственных и целеустремленных служащих; уверенных в своем будущем, строящих свою жизнь и карьерную судьбу, исходя из обозначенных целей, возможностей и перспектив развития сферы государственного управления в целом, и своего ведомства, в частности; ориентированных на постоянный профессиональный рост и самосовершенствование с учетом мотивации на материальное вознаграждение, публичное признание успехов и заслуг, а также карьерный рост; психологически устойчивых к давлению стереотипных установок на возможности и способности выстраивания женской карьеры в системе государственного управления, а, следовательно, способных адекватно реагировать на особенности работы в системе государственной службы и успешно справляться с поставленными перед ними задачами. Политика государства должна при этом не только фиксироваться в соответствующих документах, но реально быть направлена на поддержку карьерного роста женщин. Успехи

женщин-госслужащих, их удачная карьера, внимание к ним государства послужат примером для остальных женщин, повысит их самооценку и веру в свои силы и возможности. Лишь при таких условиях в управлении государством женщина не просто будет совершенствовать механизм эффективности государственной службы, но и чувствовать перспективу своей служебной карьеры.

В **заключении** подведены итоги исследования, сделаны основные выводы, обобщения, даны рекомендации, определены перспективы дальнейшего исследования проблемы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Мирошниченко О.Н. Современная семья: тендерные аспекты проблемы // Семья и школа - партнёры в становлении личности учащегося. Материалы республиканской, научно-практической конференции. - Чебоксары: Изд-во ЧРИО, 2004. - С. 52-61 (0,4 п.л.).

2. Мирошниченко О.Н. Тендерные аспекты проблемы профессиональной самореализации женщин в сфере государственного управления // Женщина в политике и обществе: Материалы заочной науч.- практ. конф. - Н.Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. служб, 2004. - С. 27-33 (0,3 п.л.).

3. Мирошниченко О.Н. Воспитание тендерной компетентности будущих государственных служащих в курсе социологии // Качество профессиональной работы сегодня - залог успешной работы завтра: Материалы науч.- практ. конф. - Чебоксары: Изд-во Чуваши, гос. ун-та, 2004. - С. 40-43 (0,2 п.л.).

4. Мирошниченко О.Н. Тендерный компонент в преподавании общественных дисциплин (материалы к курсам гуманитарного цикла): Учебное пособие. - Чебоксары: Изд-во ЧРИО, 2004.-92 с. (3,6 п.л.),

5. Чернова И.И., Мирошниченко О.Н. Тендерные проблемы карьерного роста в органах государственной службы // Ученые записки. - Т.5. - Н.Ловгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2004. - С. 199-208 (0,4 п.л., вклад соискателя 50%)

6. Мирошниченко О.Н., Вязовская Т.Н. Влияние политики региональных органов государственной власти на профессиональную самореализацию женщин в системе государственной службы // Сб. науч. статей докторантов, аспирантов, соискателей. Вып. 4 - Чебоксары: Изд-во «Салика», 2005. - С. 169-176 (0,5 п.л., вклад соискателя 80%).

7. Мирошниченко О.Н. Женщина-руководитель в системе государственной службы: социологический анализ возможностей и барьеров профессиональной самореализации и карьерного роста // Государственная власть и местное самоуправление в России: традиции и современность: Материалы региональной науч.- практ. конф. - Чебоксары: Изд-во ЧРИО, 2005.-С. 64-73 (0,4 п.л.).

Заказ *4065* Тираж *100* Экз
ООП ВВАГС
603950, Н Новгород-292, пр Гагарина 46

