УДК 323

Шепелева Ю.Л., асп.

Специфика женского политического лидерства и его востребованность в условиях современности

В статье рассматривается возможность и эффективность женского политического лидерства в условиях стремительно демократизирующегося общества.

Ключевые слова: гендер, лидерство, политическое лидерство, гендерная асимметрия, гендерное неравенство, гендерные стереотипы.

Исследователи подчеркивают, что одним из наиболее распространенных препятствий на пути к достижению женщинами руководящих позиций в управленческих структурах государства и политических партий являются укорененные в социуме стереотипы относительно неприспособленности женщин для роли лидеров. Непростая задача выбора наиболее достойных лидеров по-прежнему остаётся актуальной для большинства государств, ведь даже самые цивилизованные и благополучные страны вынуждены бороться с коррумпированностью, широко распространённой среди должностных лиц, работающих в разных сферах управления.

По мнению А. Маслоу, в современном обществе есть множество групп, для которых «плохой» лидер зачастую гораздо выгоднее «хорошего». Другими словами, эти группы в борьбе за сиюминутной выгодой совершенно сознательно отдают предпочтение людям, которые могут привести общество к разрушению. Между тем совершенно очевидно, что любое общество, целью которого является рост и создание совершенных отношений, будет выбирать в качестве лидеров «людей, наиболее соответствующих этой роли по своим действительным качествам и способностям» [1]. Здесь следует остановиться на более подробном рассмотрении самого понятия лидерство в контексте настоящего исследования.

Как известно, лидерство – это процесс, основанный на отношениях доминирования и подчинения, находящийся в основе выполнения волевых устремлений различных субъектов (отдельного индивида или группы в целом). Доминирующий субъект стремится к реализации собственных задач и устремлений, при этом он должен обладать качествами, которые способствуют установлению его воли как наиболее авторитетной в его окружении. Цель такого субъекта – установление доминирующего влияния.

Рассматривая само явление лидерства в гендерном аспекте, исследователи в своих работах делают акцент на осмыслении существующих различий между моделями поведения мужчин-лидеров и женщин-лидеров, подчёркивая, что сущность самого феномена остаётся неизменной – различны лишь его проявления.

Б. Гутек была выдвинута концепция «гендерного потока», согласно которой важнейшее значение играет гендерный фактор, поскольку пол в ситуации выбора лидера становится ключевым критерием, по которому происходит отбор возможных кандидатур [2]. Соответственно, женщины воспринимаются как более худшие лидеры, неспособные или малоспособные к выполнению руководительских функций.

П. Бурдье подчеркивает, что «даже в тех областях социального пространства, где мужские ценности доминируют меньше всего, женщины, занимающие властные позиции, тайно подозреваются в том, что это произошло благодаря интригам или сексуальной любезности (источник мужского покровительства): настолько неподобающими по статусу представляются властные позиции, что неизбежно воспринимаются как полученные нечестным путем» [3]. То есть, фактически не допускается даже сама возможность занятия женщинами лидирующих позиций без протекции со стороны мужчин.

На практике гендерные особенности феномена лидерства выражены достаточно очевидно, ведь даже в повседневном бытовом поведении различия между поведением женщин и мужчин принципиальны. Причём по установившейся в обществе традиции большую часть позитивных черт традиционно ассоциируют с мужчиной, отрицательных – с женщиной. Именно за мужчиной по-прежнему закреплены основные лидерские функции, именно им принадлежит ведущая роль в управлении экономикой, политикой и другими ключевыми общественными сферами. Их стиль руководства можно определить как директивный, авторитарный, в то время как женщинам присуща большая пластичность. Мужчины-руководители больше склонны к патерналистской модели поведения, таким образом, чётко соблюдая дистанцию с подчинёнными и опираясь на жёстко выстроенную иерархию; женщинам более близка фратерналистская модель, подразумевающая более неформальные отношения с подчинёнными, размытую иерархию (или отсутствие таковой), им легче даётся формирование так называемого командного духа.

Вполне естественно, что там, где принят за основу руководства демократический стиль, профессионалы ценятся одинаково высоко, независимо от половой принадлежности. В свою очередь, при авторитарном стиле оценка женщин-лидеров существенно занижена.

Для мужчин, стоящих во главе какой-либо группы, характерно агрессивное, не всегда тактичное поведение – они перебивают собеседника, пытаются «давить» на него во время разговора, в то время как женщины в большинстве своём ведут себя иначе. В отличие от мужчин, женщины более адаптивны, они не пытаются демонстрировать самоуверенность, зато показывают намерение внимательно выслушать собеседника, не перебивают его, и т.д. К тому же именно у женщин от природы гораздо лучше развита интуиция, что, в свою очередь, предполагает более творческий подход к реализации поставленных задач.

Такая модель поведения позволяет лучше находить взаимопонимание с подчинёнными и партнёрами, позволяя им почувствовать важность участия в общем деле, особенно если руководитель периодически обращается к ним за помощью и советом. Это символизирует доверие, уважение, в результате между руководителем и подчинёнными устанавливается содержательный диалог, налаживается взаимодействие. Такой стиль руководства может стать гарантией того, что о возникновении возможных трудностей и препятствий руководитель узнает на ранней стадии и сумеет предотвратить негативные последствия.

Существует мнение, что такая концентрация женщин-руководителей на организации гармоничных отношений приводит к потере контроля за производственной эффективностью, но данными проведённых исследований это не подтверждается. Дело в том, что многие женщины-лидеры успешно совмещают в своей практике не только стратегию выживания, но и стратегию развития.

Таким образом, не оправдывается концепция «естественной субординации», подвергнутая критике представителями феминистской политической теории. Феминисты предоставили гендеру центральное место в анализе структур власти, политических и социокультурных институтов. В 70-е гг. прошлого столетия для того, чтобы проанализировать взаимоотношения женщин и политики, американские феминисты сформулировали две принципиально разные концепции.

Согласно концепции интеграции, адаптации женщин в политическом мире складывается из роли, которую они выполняют в политике и ответной роли, которую политика играет в их жизни – утверждает автор книги «Политическая интеграция женщин» Вирджиния Сапиро. «Если бы миры феминности и политики были интегрированы, – продолжает исследователь, – не было бы ничего особенного в участии женщин в политике или в политическом вовлечении в то, что сейчас приобрело ярлык “женские вопросы» [4].

Но помимо концепции интеграции есть и её своего рода противоположность – концепция маргинальности. Её автор Виола Клейн определяет данную концепцию как состояние человека, одновременно живущего в «двух разных мирах», «двух культурных систе-

мах», причём одна из них, согласно доминирующим стандартам, расценивается как «высшая по отношению к другой» [5].

По мнению Синтии Эпстайн, поиски гендерных признаков лидерства вообще можно считать бесперспективными на том основании, что главным определяющим фактором в поведении всех людей являются социальные рычаги, а не половая принадлежность. Такое утверждение, на наш взгляд, можно считать верным лишь в той части, что сама по себе сущность лидерства универсальна безотносительно к гендерным и любым иным его проявлениям. Таким образом, лидерство, основанное на взаимодействии, не может быть чисто женским феноменом, поскольку в определенных ситуациях его используют и мужчины. Очевиден и тот факт, что сами женщины зачастую реализуют стиль руководства, как правило, приписываемый мужчинам.

Несмотря на это, мужское и женское лидерство, безусловно, имеет определённые особенности, обусловленные природной спецификой, и эти особенности требуют объективного изучения.

Одним из основных аспектов таких исследований становится поиск ответа на вопрос, с каким же полом – и почему – традиционно связан образ лидера. Т.В. Бендас полагает, что существует наиболее обобщенный стереотип, связанный с лидерством, который гласит, что «лидером должен быть мужчина (на работе, в семье); ему приписываются такие лидерские качества, как независимость от внешнего влияния, организаторские способности; женщины не должны назначаться на руководящие должности, по крайней мере, высшего уровня» [6].

В то же время, американская исследовательница Н. Кантер акцентирует внимание на том, что в большинстве управленческих структур женщины изначально не допускаются к тем сферам деятельности, которые представляют собой резерв руководящих кадров. Причем далеко не во всех случаях данное исключение носит формальный характер, поскольку законодательство закрепляет равенство полов, в том числе и в профессиональной деятельности. Кантер же обращает внимание на невовлеченность женщин в круг мужского неформального общения, где часто и происходит установление нужных связей, которые впоследствии помогают мужчинам занять руководящие позиции [7]. В преимущественно мужском по составу коллективе женщина остается чужой, что создает дополнительные трудности на пути ее лидерской карьеры. Наконец, руководители – мужчины предпочитают подбирать на должности заместителей и помощников также мужчин, что исключает женщин из числа возможных претендентов на руководящие должности после ухода начальника в отставку или на повышение.

Как уже сказано выше, различия в лидерских возможностях мужчин и женщин действительно есть. Однако они не столь категоричны, как принято считать, эти различия не должны становиться непреодолимым препятствием, которое полностью закрывает женщинам возможность выступать в роли лидера в бизнесе или в политике. Более того, существующие различия лишь подчёркивают важность поиска таких форм лидерства, которые помогли бы женщинам изменить существующие стереотипы, обеспечивая при этом максимально эффективную и успешную реализацию возглавляемых ими проектов.

Из этого следует, что женское лидерство как процесс требует гораздо больше усилий, чем мужское, прежде всего потому, что его становление до сих пор не завершено. К тому же среда не всегда благоприятно реагирует на этот процесс, по большей части из-за целого ряда факторов, связанных с восприятием женской роли в целом. В этом случае важна прежде всего готовность самой женщины преодолевать эти стереотипы, наличие у неё необходимого потенциала для борьбы с такими стереотипами и её нацеленность на достижение позитивного результата.

Женщинам, нацеленным на карьеру, в отличие от менее амбициозных представительниц женского пола, свойственен высокий уровень притязаний и завышенная самооценка. Но, несмотря на такую настроенность, она не всегда способна выбирать и использовать адекватные, объективные методы и средства для мотивирования своего права на лидерство.

Мужчина-лидер, как мы уже говорили выше, предпочитает использовать директивный стиль руководства, в основе которого заложены прежде всего жёсткий контроль и строгая иерархия. Поэтому женский стиль принято рассматривать в данном случае как альтернативу, так как его основа – это прежде всего внимание, терпимость в общении, настроенность на установление партнёрских отношений, не последнюю роль здесь играет развитая от природы интуиция и способность сочувствовать, сопереживать, что в свою очередь формирует в коллективе доверительные отношения.

Женщина не претендует на доминирование, но при этом ей удаётся успешно мобилизовать возможности членов профессионального коллектива или социальной группы. Залогом её успешного руководства является сотрудничество, основанное на доверительных, партнёрских взаимоотношениях. Этот стиль порой называют "взаимодействующим", подразумевая женскую склонность к обмену информацией, умение в случае необходимости «поделиться» властью, способность стимулировать интерес к выполняемой работе. При «взаимодействующем» стиле управления высока вероятность того, что в результате решение будет принято на основе использования всей имеющейся информации и к тому же активно поддержано сотрудниками или единомышленниками.

Вместе с тем, ряд подходов к проблеме женского лидерства основан на превалировании лидерских качеств над гендерными. В частности, ситуационно-должностная концепция Р. Хауза и Д. Ханта основана на сходстве мужчин и женщин, занимающих лидерские позиции, поскольку в данном случае общность их должностных обязанностей оттесняет на второй план половые различия.

Опровержением стереотипа о неприспособленности женщин для руководящих ролей могут служить исследования американских психологов Д. Шульц и С. Шульц, которые отмечают, что «подчиненные – мужчины и женщины – склонны одинаково оценивать руководителей обоего пола. Оценки, данные подчиненными, не выявляют никаких тендерных различий ни в том, что касается их функций, ориентированных на людей, и функций, ориентированных на решение задачи, ни в том, что связано с их способностями к неформальному или организующему и направляющему руководству...Исследования свидетельствуют также, что женщины часто демонстрируют большее, чем мужчины, стремление к успеху» [8].

Скептическое отношение общества к возможности женщин руководить заставляет женщин-руководителей прибегать к защитным стратегиям (называемым гендерным менеджментом), которые заключаются в том, чтобы:

1) Тратить больше сил и времени на работе.

2) Использовать специфические женские способы ведения переговоров с мужчинами (кокетство, принижение своих способностей).

3) Использовать «маску» – скрывать свою эмоциональную и личную жизнь во избежание мнения о профессиональной неэффективности [9].

Необходимо отметить, что не имея под собой достаточных оснований, стереотип о том, что женщина непригодна для лидерской роли, является устойчивым.

Данный стереотип характерен и для современного российского общества, в котором, наряду с несовершенством законодательной базы, до сих сохраняются сильные патриархальные традиции в плане допуска женщин к участию в высших органах государственной власти. Декларируемые равные права женщин, в действительности, не означают их реального равенства с мужчинами в сфере принятия решений. Лишь в 2011 г. женщина Валентина Матвиенко заняла формально третий по значимости пост в стране – Председателя Совета Федерации Федерального Собрания РФ. Но до сих пор женщины составляют непропорционально малое их общему числу в стране количество министров, депутатов, они практически не представлены среди крупнейших отечественных бизнесменов (исключение – супруга экс-мэра Москвы Ю.М. Лужкова Елена Батурина).

В составе действующего Правительства РФ всего три женщины из девятнадцати министров – это министр здравоохранения и социального развития (Голикова Т.А.), министр экономического развития (Набиуллина Э.С.), минстр сельского хозяйства (Скрынник Е.Б.).

Статистические данные свидетельствуют о том, что женщины также не многочисленны и в Государственной Думе РФ. Так, в верхней палате Федерального Собрания РФ – Совете Федерации – женщины составляли на 2010 г. лишь 5 %. В законодательных органах на региональном уровне наблюдается меньшая по сравнению с Государственной Думой РФ представленность женщин – 12 % [10].

При этом в «Концепции улучшения положения женщин в РФ», которая была утверждена Постановлением Правительства РФ в 1996 году, в качестве одной из стратегических задач было объявлено оказание содействия участию женщин в процессе принятия решений на всех уровнях. Вместе с тем в документе, применительно к равным правам и возможностям женщин значилось, что «их реализация связывается преимущественно с мерами пропагандистско-воспитательного характера» [11].

Анализ тенденций развития систем государственной и муниципальной власти в современной России показывает постепенное изменение модели их функционирования: от абсолютного доминирования – к влиянию; от административно-политического стиля – к государственному и муниципальному менеджменту (оказание государственных и муниципальных услуг). Переориентация на сервисную парадигму требует существенных изменений не только в стилевом, но и в кадровом и структурно-субъектном аспектах основных субъектов власти и управления [12].

Таким образом, современными реалиями продиктовано существенное изменение требований к деятельности управленческих структур. Например, модернизация производства, да и всей жизни общества, увеличивает роль человеческого фактора, требуя использования принципиально нового стиля руководства. Сегодня очень важна способность к реагированию на динамично меняющиеся условия труда и жизни, к постоянному преодолению новых барьеров, немаловажную роль играет задействование в этих процессах всех членов коллектива. Кроме того, одна из задач современного руководителя – помощь другим людям в их собственном развитии, в расширении личностных знаний и повышении профессиональной квалификации. Совершенно естественно, что эту непростую роль способен эффективно выполнять только тот, кто уделяет серьёзное внимание собственному развитию, что является важнейшим слагаемым успешной управленческой деятельности. Очевидно, что во многом именно готовность к саморазвитию формирует успешного руководителя, способного эффективно управлять отдельной компанией или сферой деятельности в целом.

Многие психологи и социологи склоняются к тому мнению, что качества, необходимые для успешного руководства, не зависят непосредственно от пола, они имеют общечеловеческую природу. Наиболее эффективна деятельность тех руководителей, которые независимо от пола имеют психологическим сценарием поведения лидера. Другими словами, мужчины и женщины обладают практически равными психологическими характеристиками для грамотного руководства предприятием, политической партией и даже государством. И для тех, и для других самым главным стимулом к профессиональному росту является желание реализовать себя в профессии, стремление к материальному благополучию, желание доказать собственную уникальность, сделать свои возможности очевидными для других. Успешный руководитель должен быть не только лидером по своей сути, что априори предполагает сильную целеустремленную волю – он должен, как видно из приведённых нами фрагментов исследований, обладать андрогинными чертами поведения, сочетая в себе как мужские, так и женские психологические качества. Для успешного менеджмента важна не половая принадлежность руководителя, а его профессиональная компетентность, умение правильно расставить приоритеты, создать сплочённую команду и добиваться поставленных целей с минимальными потерями и максимальными приобретениями, и если с этой

задачей справляется женщина, то лишать ее права занимать руководящую должность по меньшей мере глупо.

Целое направление в общем спектре гендерных исследований сегодня занимается вопросом изучения препятствий, возникающих на пути женщин к руководящим позициям. Так, согласно концепции «стеклянного потолка» существует некая неформальная преграда, далее которой женщина не может продолжить свой путь вверх по карьерной лестнице. В числе основных препятствий, стоящих перед женщинами, называют стереотипное мышление окружающих в коллективе (в том числе и других женщин); отсутствие доступа к информации и возможности совершенствовать свои профессиональные и деловые навыки посредством обучения у коллег своего пола (тогда как у мужчин есть такая возможность, поскольку большинство руководителей относится к мужскому полу) [13].

Вместе с тем, многими корпорациями и государственными учреждениями ведется работа по преодолению исключения женщин из конкурентной борьбы за лидирующие позиции, в том числе и посредством гуманизации системы управления. Как уже подчеркивалось выше, в условиях современного общества, переходящего к сетевым и демократичным способам организации и руководства, женское лидерство может оказаться даже более выгодным, чем мужское, адекватно отвечая требованиям и вызовам меняющегося мира.

Феминисты настаивают на отказе от жёстких иерархий, предлагая использовать в отношении тех, кто по каким-то причинам (пол, расовая принадлежность, религия, сексуальная ориентация) оказался на периферии общественной жизни, методы сотрудничества и кооперации. Радикальная феминистка Кейт Миллет, характеризуя асимметричное представительство мужчин и женщин в управлении, подчеркивает, что «отношения между полами сейчас (и на протяжении всей истории) являются тем, что Макс Вебер однажды назвал Herrschaft, то есть отношением господства и подчинения, полученным по праву рождения, - ситуацией контроля одной группы над другой, благодаря которому мужчины управляют, а женщины являются управляемыми. Женщины поставлены в положение меньшинства самой историей и остаются им и после того, как в начале этого века, несмотря на недовольство, были расширены некоторые их минимальные права: права гражданства и участия в выборах» [14].

Изменение положения женщин в современном мире в результате их политической и экономической эмансипации актуализировало потребность в более глубоком изучении причин гендерного неравенства, тем более, что в большинстве стран, несмотря на формально декларированное гендерное равноправие, продолжает сохраняться колоссальная дистанция между мужчинами и женщинами в плане представленности в органах власти и управления, а также в руководстве политических партий и общественных движений, крупных финансовых и промышленных корпораций. Сложность исследования данной проблемы усугубляется значительной полярностью позиций политологов, социологов, психологов, изучающих вопрос о влиянии гендерной составляющей на лидерство и политическую активность. Вместе с тем, значительная часть исследователей сходится во мнении, что причины гендерного неравноправия в политической сфере современного общества коренятся в целой совокупности факторов социально-экономического и социокультурного характера, без преодоления влияния которых вряд ли станет возможным и преодоление гендерной асимметрии органов власти, даже при наличии соответствующей законодательной базы и создании условий, стимулирующих политическую и гражданскую активность женщин.

Таки образом, можно сделать вывод: в современном обществе лидерство в большинстве своем принадлежит мужчинам. Женщины, вступающие на путь конкурентной борьбы за руководящие позиции во власти, в политических партиях или крупных компаниях, сталкиваются с многочисленными гендерными стереотипами, социальными и экономическими препятствиями, с необходимостью отказа от «феминности». С раннего детства усваивается «страх» перед лидерством, основанный на превалирующем в обществе негативном или скептическом отношении к женщинам-руководителям. Для России проблема гендерной

асимметрии в политике также актуальна. Вопрос о преодолении гендерных стереотипов и модернизации государственной кадровой политики остается открытым.

Тем не менее, успех многих женщин – политических лидеров и руководителей корпораций позволяет говорить о феномене женского лидерства, который приобретает все большую актуальность в современном мире, в особенности в контексте гуманизации и демократизации политической сферы. Гибкость и толерантность, которые традиционно ассоциируются с феминным началом, представляют вполне адекватные стратегии руководства в условиях плюралистичного и мультикультурного современного общества.

Литература

1. *Маслоу А.* Новые рубежи человеческой природы. М., 1999. С. 216.
2. *Eagly A.H., Johnson B.T.* Gender and leadership style: A meta-analysis // Psychol. Bull. 1990. V. 108. N 2. P. 233-256.
3. *Бурдье П.* Мужское господство // http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3055.
4. *Sapiro Virginia* The Political Intesration of Women Urbana, etc University of Illinois Press 1984. P 7.
5. *Klein Viola* The Feminist Character A History of Ideolosy - Urbana University of Illinois Press 1972 P171
6. *Бендас Т.В.* Психология лидерства: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2009. С. 157.
7. *Kanter R. M.* Men and Women of the Corporation. New York: Basic, 1977.
8. *Шульц Д., Шульц С.* Психология и работа. СПб., 2003. С. 268.
9. *Ильин Е.П.* Пол и гендер. СПб.: Питер, 2010. С. 481.
10. Об увеличении представительства женщин в Федеральном Собрании Российской Федерации: законодательство и практика // http://www.gensovet.com/2010-09-06-20-05-27/2010-09-06-20-07-50/151-2011-03-22-14-28-16
11. Концепция улучшения положения женщин в РФ //http://www.owl.ru/win/docum/rf/koncept.html
12. *Швец Л.Г.* Местное самоуправление: гендерный аспект // Местное самоуправление в России и Германии: история и современность (на примере Юга России): материалы междунар. науч.-практ. конф., 3 апреля 2010 г., Ростов-на-Дону. Ред.-изд. гр.: В.В. Рудой (руков.) и др. – Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2010. С.272.
13. *Eagly A.H., Karan SJ., Makhijani M.G.* Gender and effectivenes of leaders: A meta-analysis // Psychol. Bull. 1995. V. 117. N 1. P. 125-145.
14. *Миллет К.* Политика пола // http://www.feminismru.org/publ/stati_zarubezhnykh_avtorov/kejt_millet_politika_pola/8-1-0-121

УДК 316.3

Халмурзиева Л.С., асп.

Стратегии повышения эффективности организационно-управленческой деятельности в системе социальной защиты

Успешность генерирующей стратегической семейной линии зависит от того, насколько системными окажутся изменения в организации и управлении системой социальной защиты в процессе разработки и реализации мер в области повышения эффективности этого важнейшего механизма управления общественными отношениями. Обоснованию этой позиции и посвящается данная статья.

Ключевые слова: социальная защита населения, российское общество, организационно-управленческая деятельность, российская семья, социальная политика.