УДК 321

ПОЛИТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Шепелева Юлия Леонидовна кандидат политических наук, старший преподаватель кафедры уголовного процесса, первый факультет повышения квалификации (с дислокацией в городе Ростов-на-Дону), Институт повышения квалификации ФГКОУ ВО «Академия Следственного комитета Российской Федерации» (344064, Россия, г Ростов-на-Дону, ул. Волоколамская, 3).
E-mail: d.scully@rambler.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается ход современного политического процесса, который характеризуется существенным влиянии личностных качеств лидеров на формирование и функционирование политической власти. Авторами анализируется проблема существования определенного предела в карьерном становлении женщины в сфере государственной власти и управления, выше которого подняться могут лишь единицы – так называемого «стеклянного потолка». В статье так же подчеркивается острая необходимость повышения лидерского потенциала женщин, которая наглядно иллюстрирует сформировавшаяся в настоящее время во властных структурах гендерная пирамида, характеризующаяся, как мы уже отмечали, преобладанием мужчин на высших должностях во властной иерархии, а женщин – на низших.

Ключевые слова: *политическое лидерство, гендерное измерение, государственная власть, руководитель-профессионал, гендерная асимметрия.*

Политическое лидерство в целом представляет собой достаточно изученный феномен. При этом постоянно усиливается внимание общественности к личности политических лидеров, ведь ход современного политического процесса свидетельствует о существенном влиянии личностных качеств лидеров на формирование и функционирование политической власти. Кроме того, изменение форм политического лидерства вследствие развития общественной потребности в новой модели представительства политических интересов, преодолении отчуждения власти, усилении социальных ориентации лидерства и эволюция образа лидера, отвечающая этой потребности, становятся предметом углубленного научного интереса и подвергаются всестороннему политологическому анализу.

Объективные социально-экономические условия, нестабильная геополитическая обстановка в мире требует смены устоявшихся парадигм управления на новые, более гибкие модели. В связи с этим все чаще появляются исследования, посвященные феномену «женского» политического лидерства, анализу гендерной составляющей политики и управления на всех уровнях власти.

Многие современные исследователи отмечают, что классической политологией, вплоть до XX века, проблематика участия женщин в политической жизни практически не рассматривалась, поскольку сама политика рассматривалась как сугубо мужское занятие. В XX веке женщинам в большинстве стран мира были официально предоставлены равные политические и экономические права с мужчинами, что в еще большей степени актуализировало вопрос о том, почему, если формально женщины и мужчины

равны, последние в большей степени считаются пригодными для выполнения лидерских функций [1, с. 16].

Необходимо отметить, что речь идет не о том, что женщины как лидеры лучше мужчин. В данном случае показательны слова И. Хакамады: «Проблема участия женщин в политической жизни страны – это не проблема женщин. Причем надо понимать, что и среди женщин могут быть профессионалы и дилетанты. Впрочем, как и среди мужчин есть и недальновидные политики, принимающие неправильные решения. Поэтому проблема не в том, что «если женщин-политиков станет больше, то всем станет лучше». Проблема в создании условий для того, чтобы женщины могли прийти в политику»[2].

Психологи и социологи в настоящее время едины в своем мнении о том, что руководитель-профессионал – это лицо, обладающее определенным набором качеств, необходимых для успешного руководства, которые не зависят от его пола. Для успешного менеджмента важна не гендерная принадлежность руководителя, а его профессиональная компетентность, которая складывается из целого комплекса характеристик, таких ка умение правильно расставить приоритеты, создать сплоченную команду, в полном объеме добиваться поставленных целей при рациональном распределении затрачиваемых ресурсов и ряд других.

Для большинства государств задача выбора наиболее достойных лидеров была и остается актуальной, поскольку помимо угроз извне каждое государство стремится обеспечить свою безопасность «изнутри», одним из ярких примеров этого на современном этапе является борьба с коррупцией, достигшей очень серьезных масштабов. Поэтому именно на данном этапе столь велика потребность в эффективных лидерах.

Если обратиться к анализу кадрового состава органов государственной власти, то он свидетельствуют о том, что из года в год ситуация с низкой представленностью женщин на руководящих позициях не меняется.

Так, на 1 октября 2009 года среди государственных и муниципальных служащих 71% составляли женщины, 29% - мужчины. При этом большую часть руководящих должностей занимают женщины - 63%, но на высших должностях категории «руководители» 80 % мужчин. Женщины же в основном представлены в ведущей группе - 65 % соответственно. При этом на различных уровнях должностей категории «специалисты» 84% государственных служащих – женщины [3].

Для сравнения: в 2013 году женщины все так же составляют большинство государственных служащих – 71%. Должности категории «руководители» занимают 63 % женщин и 37% мужчин. При этом на должностях высшей категории 75 % - мужчины, на ведущих должностях – 66% женщины. На должностях категории «специалисты» 86% сотрудников – женщины [4].

В связи с этим, возникает логичный вопрос о существовании определенного предела в карьерном становлении женщины в сфере государственной власти и управления, выше которого подняться могут лишь единицы – так называемого «стеклянного потолка». Согласно данной концепции существует некая неформальная преграда, далее которой женщина не может подняться по карьерной лестнице. Среди основных препятствий образующих такую преграду можно назвать следующие:

1) Стереотипное мышление. Традиционалистская, патриархальная составляющая все еще преобладает в сознании большинства россиян, как мужчин так и женщин, считающих, что истинное предназначение женщины – рождение и воспитание детей, роль «хранительницы домашнего очага», надежного «тыла» для мужчины. За женщиной,

конечно, признается право профессиональной деятельности, но без претензий на карьеру. Мужчина же – безусловный лидер, обладающий правом принятия решений, как в семье, так и в профессиональной сфере.

Так, по данным опроса проведенного среди 500 респондентов в г. Самара в мае 2013 года на вопрос: «Как Вы относитесь к женщинам в политике?» положительно ответили 38% опрошенных, нейтрально 35%, отрицательно- 27%. При этом респонденты, ответившие на заданный вопрос «отрицательно» пояснили свое мнение следующим образом: политика портит женщин, они теряют себя как представительницы прекрасного пола; женщина не может заниматься политикой по своим психологическим особенностям; женщины – хранительницы семейного очага; разочарованы в женских лидерах [5].

2) В связи с выполнением функций материнства, женщины вынуждены прерывать трудовую деятельность, что уменьшает возможности успешного продвижения по карьерной лестнице. Именно по этой причине современным женщинам, имеющим стабильную работу с достаточно высоким уровнем дохода и перспективами карьерного роста так тяжело принять решение о рождении ребенка.

3) Отсутствие необходимых финансовых и административных ресурсов. Женщины только начинают осваивать сферу бизнеса и среди бизнес элиты они весьма немногочисленны, при этом вкладывать денежные средства в женщину-политика тоже весьма рискованно, а финансовая поддержка со стороны государства отсутствует.

4) «Мужской корпоративизм» – выдвижение и продвижение во власть преимущественно мужчин. Если женский электорат, как правило, отдает предпочтение мужчине-лидеру, то для мужской части избирателей чаще предпочтительнее оказывается мужская кандидатура. То же самое происходит и при кадровом отборе на государственной службе: поскольку руководящие должности высшего звена заняты преимущественно мужчинами, то и заинтересованы они в продвижении на верхние этажи власти мужчин.

Безусловно, перечень препятствий, мешающих продвижению женщин на руководящие позиции в органах власти можно продолжить. Однако, на наш взгляд, решающее значение имеет веками формировавшийся менталитет россиян, глубоко укоренившиеся в общественном сознании патриархальные устои, оставшиеся практически без изменений ключевые ценности и поведенческие стереотипы, что оказывает существенное влияние на политическое поведение российских граждан, создает ряд препятствий для интеграции женщин в политическую сферу.

Именно поэтому, по нашему мнению, для преодоления гендерной асимметрии в органах власти и управления необходимо в первую очередь воздействовать на менталитет избирателей, направить усилия на привлечение внимания электората к женским кандидатурам на выборах. Как справедливо отмечает И. Хакамада «Россия – страна византийская. Все перемены в нашей жизни начинались по инициативе сверху. Поэтому, пока еще зреет менталитет россиян, я считаю, было бы крайне полезно пойти на некоторое сокращение либерализма в нашем обществе и установить немного не либеральную норму: представители одного пола должны занимать не более 70% от федеральных списков партий на выборах. Необходимо инициировать такие избирательные технологии, которые позволили бы дать преимущество женщинам на выборах» [6]. Указанная мера является по сути одним из вариантов реализации системы гендерного квотирования, которая является достаточно распространенным методом увеличения представительства женщин в органах власти. Сторонники гендерного квотирования считают, что данная мера направлена не просто на увеличение присутствия женщин в

законодательных и исполнительных органах власти, а на стимулирование политической активности самих женщин, а также привлечения внимания электората к кандидатам-женщинам.

Необходимость повышения лидерского потенциала женщин наглядно иллюстрирует сформировавшаяся в настоящее время во властных структурах гендерная пирамида, характеризующаяся, как мы уже отмечали, преобладанием мужчин на высших должностях во властной иерархии, а женщин – на низших. Наряду с отсутствием необходимых финансовых и административных ресурсов, наблюдается отсутствие реального опыта по выработке и принятию управленческих решений у большинства женщин, замещающих должности государственной гражданской службы в органах власти и управления, что, естественно, ограничивает для них доступ к уровню принятия решений. В результате большинство из них замещают должности простых исполнителей решений, что ограничивает стимулы и возможности для профессионального развития и самореализации. Это делает женщин менее способными к конкурентной борьбе с мужчинами за вышестоящие позиции во властной иерархии. В результате круг замыкается, и гендерная пирамида самовоспроизводится, причем совершенно объективно, поскольку женщины реально оказываются менее подготовлены к работе по принятию решений, к политической и высшей управленческой деятельности. В результате происходит то, что Э. Гидденс называет рутинизацией. Привычные практики, воспроизводимые в одинаковой манере день за днем, создают базу для удовлетворения психологической потребности в онтологической безопасности. Это делает социальную жизнь однообразной и предсказуемой, при этом большинство повседневных социальных действий воспринимаются как привычные и само собой разумеющиеся. Как результат – преобладанием мужчин на высших должностях категории «руководители» предстает как нечто само собой разумеющееся, создает чувство безопасности у граждан (как мужчин, так и женщин), потому что так было всегда, это привычно. Следовательно, и стимулы для развития потенциала субъектов властных отношений, обладающих иными гендерными характеристиками отсутствуют.

В ситуации, когда внутренних импульсов для развития недостаточно, либо они вовсе отсутствуют, необходимо внешнее воздействие гражданского общества на государство и систему властных отношений через общий рост гендерной компетентности населения и активизацию национального женского движения.

Применительно к российскому обществу многими специалистами подчеркивается важность повышения образовательного потенциала женщин, а именно выход женщин на конкурентоспособный с мужчинами уровень в плане лидерства. При этом встает вопрос об обеспечении возможности совмещения женщиной профессиональных и семейных обязанностей, построения карьеры или активного участия в политической жизни с воспитанием детей.

Изучая успешную реализацию профессиональной карьеры в современном российском обществе, можно выявить определенные особенности. Так, успех мужчин в обществе представляется как нечто должное, а успех в профессиональной сфере женщины воспринимается как нечто необычайное. Понятие «успешная женщина» зачастую имеет в подтексте противопоставление «успешности» мужчин и «мужскому миру». При этом, как показывает и практика, и данные многочисленных гендерных исследований, женщины могут не хуже мужчин принимать управленческие решения, но их численность на руководящих постах крайне низка. Распространенность в обществе мнения о незаинтересованности женщин в завоевании высших позиций в иерархии госу-

дарственных и муниципальных органов и, более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности, о традиционных гендерных ролях мужчин и женщин в семейно-бытовой сфере и переносе их в область профессиональной самореализации и карьерного становления являют собой ярчайшие примеры господствующих в массовом сознании гендерных стереотипов. Становление рыночных отношений в России привело к смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако сфера государственно власти и управления все еще остается под сильным влиянием устоявшихся представлений о роли и месте женщины в социальной иерархии.

Наряду с распространенным стереотипом о неспособности женщины к эффективному руководству вообще, выделяют другой распространенный гендерный стереотип: дискриминация женщин-менеджеров, заключающаяся в том, что их удерживают на должностях, требующих так называемых женских качеств – умения сочувствовать, переживать, мягкости, гибкости, а также способности к кропотливой, рутинной работе, в противоположность мужским качествам – агрессивности, амбициозности, настойчивости и самоуверенности. В сфере государственной власти этот стереотип проявляется представленностью женщин на руководящих должностях в таких чисто «женских» областях как здравоохранение, образование, социальная и финансово-экономическая сферы.

В связи с этим, представляется целесообразным сосредоточить усилия на преодолении господствующих в российском обществе гендерных стереотипов. Необходимо проведение целенаправленных информационных кампаний с привлечением средств массовой информации с целью формирования позитивных имиджей женщин-руководителей, женщин-политиков и т.д.

Подводя итог, необходимо отметить, что трансформация представлений о роли и месте женщины в управленческой иерархии – это требование объективной реальности, опирающееся на сложившуюся политическую ситуацию, правовые основы и общие подходы к теории управления, а так же научные исследования специфики феномена лидерства в гендерном измерении. Реализация женщин в сфере профессиональной деятельности, самообразование и саморазвитие, раскрытие управленческого потенциала – те ориентиры, которые представляются основными для преодоления сложившегося гендерного дисбаланса в сфере власти и управления.

Преодоление гендерной асимметрии в органах власти и управления требует комплексного подхода, включающего в себя и трансформацию общественного мнения, и введение законодательных мер, направленных на повышение политической активности женщин, и активизацию лидерского потенциала женщин, что, в конечном итоге, будет способствовать практической реализации конституционного принципа равноправия, демократизации политических институтов и укреплению социального порядка в нашем государстве.

Литература

1. *Бурдье П.* Мужское господство // Бурдье П. Социальное пространство: поля и практики : пер. с фр. – СПб., 2010. 294 с.
2. *Швец Л.Г., Шепелева Ю.Л.* Гендерный аспект властных отношений: проблемы и направления развития: монография. – М.: КРЕДО, 2015. 148с.
3. *Хакамада И.* Об участии женщин в политике [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://hakamada.ru/ Folder.2004.03.12/0422/1321/Folder/2004/12/06/3118/718.

4. Женщины и мужчины России 2010. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_50/Main.html.
5. Женщины и мужчины России 2014. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_50/Main.html.
6. *Зимин В.А.* Женщины России в политике и структурах власти // Теория и практика общественного развития. 2013. №10. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2013/10/politika/zimin.pdf.

Shepeleva Yulia Leonidovna, PhD in political sciences, senior lecturer, Department of Criminal Procedure of the first advanced training faculty Institute for Advanced Studies of the Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation, senior lieutenant of justice. (3, Volokolamskaya St., Rostov-on-Don, 344064, Russian Federation). E-mail: d.scully@rambler.ru

POLITICAL LEADERSHIP IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY: GENDER DIMENSION

Abstract

This article reviews the modern political process, which is characterized by a significant impact on the personal qualities of the leaders of the formation and functioning of political power. The author analyzes the problem of the existence of a certain point in the establishment of career women in the sphere of state authority and administration, above which only a few can rise - the so-called "glass ceiling". The article also highlights the urgent need to enhance the leadership potential of women, which clearly illustrates the formed now in the government gender pyramid, which is characterized, as we have noted, the predominance of men in top positions in the power hierarchy, and women - to lower.

Keywords: *political leadership, gender dimension, government, head-professional, gender asymmetry.*