СТУПЕНИ КАРЬЕРЫ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Нынешний уровень развития гендерных исследований у нас и за рубежом позволяет говорить о гендерном подходе как об особом теоретическом и практическом направлении, ориентированном на формирование и утверждение политики равных, не зависящих от пола возможностей самореализации человека в различных областях социальной практики.

В то же время до сих пор в российском обществе недооценивается тот факт, что на фоне усиливающегося процесса феминизации института государственной власти женщины традиционно слабо представлены на ключевых уровнях принятия решений, сохраняя вторые, третьи и следующие позиции во властных структурах. В чем причина такого явления? В российском обществе особенно в последние 10—15 лет эта проблема широко дискутируется и теоретиками, и практиками. Исследователи отмечают причины, сдерживающие карьерный рост женщин: репродуктивная функция, заставляющая их уходить из профессиональной среды; низкие карьерные притязания; стереотипы патриархального сознания, препятствующие продвижению женщин по карьерной лестнице¹.

Все это влияет на содержание и характер гендерных отношений в государственной службе, которые определяются, с одной стороны, как отношения между мужчинами и женщинами — представителями двух больших социальных общностей на различных уровнях власти и управления в связи с занимаемыми или статусными позициями и выполняемыми ролевыми функциями (должностными обязанностями), а с другой — как непрерывный процесс межличностного взаимодействия между мужчинами и женщинами в рамках административной среды, в результате которого происходит конструирование гендера в системе власти и управления².

Итак, характер гендерных отношений можно исследовать на основе анализа ролевых функций (должностных обязанностей), выполняемых мужчинами и женщинами в системе государственной службы. Обратимся к данным статистики (табл. 1, 2)³.

Таблица 1

Сравнительный анализ государственных гражданских служащих по ветвям власти на федеральном уровне

Ветви власти	Годы	Всего человек	В том числе		Доля женщин, %
			мужчин	женщин	
Законодательная власть	1997	2 511	1 110	1 401	55,8
	2001	10 511	4 812	5 699	54,2
	2003	4 000	2 600	1 400	55,0
	2005	4 077	2 048	2 029	49,8
Исполнительная власть	1997	22 692	9 996	12 696	55,9
	2001	445 378	123 651	321 727	72,2
	2003	149 700	72 700	77 000	51,4
	2005	405 196	118 318	286 878	70,8
Судебная власть	1997	843	237	606	71,9
	2001	89 923	31 210	58 713	65,3

¹ Чернова И. И., Мирошниченко О. Н. Гендерные проблемы карьерного роста в органах государственной службы // Учен. зап. Т. 5. Н. Новгород, 2005. С. 202.

² Овчаренко Р. К. Гендерные отношения на государственной службе: проблемы регуляции: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ротов н/Д, 2003. С. 200.

³ Канапьянова Р. М. Женщины во властных структурах // Социол. исследования. 2007. № 2. С. 5.

	2003	47 600	25 800	21 800	45,8
	2005	88 110	20 147	67 936	77,1

Таблица 2

**Состав кадров государственной гражданской службы
на федеральном уровне по полу, категориям, группам должностей
и уровням управления на 01.01.2005 г.**

Работники органов государственной власти и местного самоуправления	Всего работников, чел.	% к итогу						В том числе в органах государственной службы			Укомплектованность		
		Федеральный уровень		Местный уровень		Федеральный уровень		Местный уровень		Местный уровень		В %	
		Всего	В том числе мужчины	Всего	В том числе женщины	Всего	В том числе мужчины	Всего	В том числе женщины				
Домагистранты	34 598	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
в гражданской службе	25 898	12 933	3 102	9 831	4 213	977	3 236	8 752	2 103	6 649			
в государственной власти и местного самоуправления, руководители, помощники, (советники)	6 595	19,1	29,8	11,3	65,6	34,4	90,2						
в законодательной (представительной) власти	1 547	(100)	4,5	(76)	(100)	3,5	(76,8)	(100)	45,3	(24)	76,7	(76)	
в исполнительно-управленческой деятельности	18 261	—	52,8	46,6	147,2	46	37,0	233,0	89	87,3	44		
в представительной власти	380	—	21,2	12,6	147,4	24,9	101	237,1	89	90,1			
в исполнительно-управленческой деятельности	7 330				(100)	(31,3)	(68,7)	(100)	(38,2)	(61,8)			
исполнительной власти	22 921	10 931	2 766	8 165	3 471	853	2 618	8 519	2 014	6 505			
судебной власти и прокуратуре	2 520	2 002	336	1 666	518	51	476	—	—	—			
в других государственных органах	77	—	—	—	77	27	50	—	—	—			

Анализ таблиц показывает, что в исполнительной и судебной ветвях власти на федеральном уровне в составе государственных служащих преобладают женщины, велика доля женщин и в законодательной власти. Однако должностной статус женщин существенно ниже по сравнению с мужчинами. О том, что эти тенденции характерны и для регионального уровня власти, подтверждают соответствующие показатели по Нижегородской области (табл. 3)⁴.

Таблица 3

Численность работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной (муниципальной) службы Нижегородской области по состоянию на 01.01.2007 г.

Как видно из таблицы, в Нижегородской области во всех ветвях власти женщины составляют подавляющее большинство, однако их единицы на должностях, предполагающих принятие ответственных решений. Так, из 50 депутатов областного законодательного собрания всего 3 женщины. Из 57 глав администраций городов и районов области всего 4 женщины. На высших государственных должностях администрации губернатора Нижегородской области занято всего 3 % женщин.

То же самое можно сказать и о хозяйственных руководителях. Среди высшего руководства российских компаний женщин всего 29,5 %, а среди руководителей подразделений их существенно больше — 43,6 %. Причем значительная часть женщин-руководителей имеет возраст 35—44 года (32,7 %) и 45—54 года (23,5 %). У мужчин карьерный пик приходится на 25—34 года (23,5 %) и 35—44 года (35,1 %). Получается, что женщины становятся руководителями позже мужчин.

Невелика доля женщин, занимающихся собственным бизнесом (14,8 %), а у мужчин этот показатель равен 29,1 %, работают по найму 85,2 % женщин и 70,9 % мужчин.

⁴ Кадры органов государственной власти и местного самоуправления Нижегородской области // Стат. сб. территор. органа Росстата. Н. Новгород, 2007. С. 5

Большая часть женщин трудится на государственных предприятиях (54,3 %). Только 1/3 наших соотечественниц работает в представительствах иностранных компаний (29,6 %)⁵.

Иными словами, женщины сталкиваются с объективными и субъективными трудностями на пути профессиональной самореализации. Поэтому вопросы карьерного роста, достижения высокого статуса во всех сферах жизни общества в целом и на государственной службе в частности представляются весьма актуальными.

Вторая сторона гендерных отношений — это характер и содержание межличностного взаимодействия между мужчинами и женщинами в рамках административной среды. Их, на наш взгляд, можно проследить с позиций профессионального успеха и его оценки мужчинами и женщинами.

Как соотносятся понятия «профессиональный успех» и «карьера»? От чего зависит профессиональный успех и карьерно-должностное продвижение по служебной лестнице? Представляется, что эти два понятия можно рассматривать как синонимы. При этом, на наш взгляд, понятие «успех» более широкое по значению, нежели «карьера». В словаре русского языка С. И. Ожегова «карьера» имеет два значения: 1) род занятий, профессия (устаревшее); 2) путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения. Следовательно, добиться профессионального успеха — это значит продвигаться по служебной лестнице, сделать карьеру. Успех — это достижение хороших результатов в работе, карьерный рост. Успех — это вектор стремления и его горизонт. Он неразрывно связан с умением ставить цель и достичь ее. Подлинный успех — это вечное стремление, отмечаемое точками наших достижений.

Все ли могут добиться профессионального успеха? Какова реакция на профессиональный успех коллег по работе? На эти вопросы нельзя дать однозначный ответ: успех определяет не только сам человек, но и обстоятельства, в которых он действует. Но психологи все больше склоняются к мнению, что для успешной профессиональной деятельности необходимо обладать определенными качествами. По мнению И. В. Липсица, успеха в работе добиваются:

- тот кто не подлаживается под окружающих, имеет четкую цель и упорно идет к ее достижению, не пасуя перед трудностями;
- способен умело работать с людьми, находить с ними общий язык;
- физически вынослив и психологически устойчив;
- способен, когда надо, признавать свое поражение и пойти на разумный компромисс;
- умеет влиять на других.

Кроме того, профессиональный успех (по И. В. Липсицу) зависит от волевых качеств личности, трудолюбия, личной инициативы, умения вести себя гибко и тактично, проявлять собранность и сдержанность. Определяющими условиями успеха являются профессиональная компетентность, способность к инновациям, адаптивное поведение. Немаловажное значение имеет профессиональный и жизненный опыт, а также развитость внутригендерной солидарности по отношению к профессиональному продвижению коллег, которая при неблагоприятных обстоятельствах может принимать форму статусно-ролевых конфликтов.

Для оптимизации процесса карьерного роста западные исследователи выделяют три главных фактора⁶:

- личное желание работника занять высокий пост;
- готовность рисковать и брать за это на себя ответственность;
- умение управлять людьми и делегировать полномочия.

⁵ Женского ума дело: Бизнес-леди в цифрах и фактах // Карьера: Ежемес. деловой журн. 2006. № 3. С. 38—39.

⁶ Секреты умелого руководителя / Сост. И. В. Липсиц. М., 2001. С. 205—208.

Представляется возможным в качестве фактора выделить также отношение коллег (мужчин, женщин) к личному профессиональному успеху конкретного работника.

Женщинам намного труднее продвигаться вверх по служебной лестнице, поскольку каждый их шаг в профессиональной карьере скептически оценивается как мужчинами-руководителями, так и коллегами-женщинами. Иногда «гендерная зависть», более свойственная женщинам, принимает характер прямого противостояния.

Анализируя гендерные различия в достижении профессионального успеха и карьеры, нельзя не учитывать и психофизиологические особенности мужчин и женщин, их влияние на тип мотивации, его выраженность и структуру. Исследования И. В. Василенко⁷, в частности, показали, что у мужчин преобладают мотивы агрессии (нападения) и достижения (самореализации), тогда как у женщин эти два мотива проявляются в два раза реже. А ведь именно мотив самореализации направляет усилия человека на полное раскрытие своего потенциала, достижение высшего уровня реализации своих сил и возможностей. Можно предположить, что женщина менее ориентирована на успех и карьеру, нежели мужчина. Для женщин доминирующими являются такие типы мотивов, как хаотичный и привлекающий. Преобладание хаотичного типа мотивации также в определенной мере подтверждает их меньшую нацеленность на карьерное продвижение. Характеризуя гендерные особенности государственных служащих, исследователи отмечают, что у мужчин доминирующей характеристикой является направленность на задачу, качество работы, а у женщин превалирует направленность на общение, ориентация на совместную деятельность, значимо выраженный самоконтроль⁸.

Как показывает практика, женщины чаще добиваются успехов в горизонтальной карьере внутри своей организации, осваивая ступени профессионального мастерства в цехе, отделе или другом структурном подразделении. Отечественные исследователи, в частности Игорь Ларин, считают, что достижения в горизонтальной карьере предпочтительнее, т. к. это реальные знания, умения и опыт, которые приобретаются и остаются с человеком на всю жизнь. Вертикальная же карьера, как правило, недолговечна и неустойчива, редко приносит радость и удовлетворение⁹. Если с этих позиций проанализировать взлеты и падения представителей верхних эшелонов власти России за последние десять лет, то с точкой зрения Игоря Ларина трудно не согласиться.

Действительно, вертикальная карьера — это как забег на длинную дистанцию, борьба за рекорды, за право быть первым на финише. И только сам человек должен решить, какую стратегию он выберет, продвигаясь по служебной лестнице. В любом случае, чтобы добиться профессионального успеха, необходимо осознать иерархию собственных жизненных целей и ценностных ориентаций.

Дискуссионным является вопрос об эффективности лидерства в зависимости от пола. Предпочтительнее, на наш взгляд, точка зрения, согласно которой лидерские качества имеют общую природу и не зависят от половых различий¹⁰. Мужчины и женщины имеют практически равные психологические возможности для управления, а характеристики пола не являются ограничителями для эффективного менеджмента. Опрос женщин — лидеров частных фирм показал, что они в подавляющем большинстве (свыше 70 %) оценивают свои менеджерские качества не ниже мужских, а 30 % респонденток убеждены в своем преимуществе перед мужчинами в умении управлять людьми.

Свыше 80 % мужчин — вице-президентов фирм не хотели бы смены женщины-лидера руководителем-мужчиной.

⁷ Василенко И. В. Типология основных мотивов поведения современных женщин // Женщина в рос. о-ве. 1998. № 4. С. 17—20.

⁸ Чернова И. И., Мирошниченко О. Н. Указ. соч. С. 206.

⁹ Ларин И. Формула успеха: Практическое пособие по искусству жить на земле. СПб., 2000. С. 10—13.

¹⁰ Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Сост. Н. А. Литвинова. М., 1999. С. 259.

Одновременно достаточно представленной среди мужчин-руководителей является позиция, согласно которой они признают за женщинами способность к лидерству, но рассматривают его как сверхнагрузку для женщин¹¹.

С этими выводами трудно не согласиться в силу особенностей природы и психики женщин, их положения в современном российском обществе.

Очевидно, что в качестве лидера способен выступать не каждый человек, а такой, который обладает специфическими чертами, прежде всего волей и авторитетом. Механизм воли связан с борьбой мотивов, необходимостью приложения усилий, принятием решений и их реализацией. Авторитет представляет собой признание за отдельной личностью права принимать значимые для всех остальных людей решения¹².

На наш взгляд, именно сейчас, с развитием государственной службы, важно не упустить благоприятный период в отношении продвижения женщин на государственной службе. Ныне общее количество служащих только госаппарата составляет в стране 1 577 200 человек. По данным ведомства, рост числа федеральных служащих увеличивается с 2002 года примерно на 7—9 % в год. При этом число федеральных чиновников в год увеличивается на 8,1 %, а в регионах — на 4,1 %. Рост числа госслужащих вызван продолжающимся реформированием сферы управления. По подсчетам Росстата количество чиновников продолжит увеличиваться и в 2007 году¹³. В Нижегородской области общая численность работников органов государственной власти и местного самоуправления по сравнению с данными предыдущего исследования (на 01.01.2005 г.) увеличилась на 15 % и составила 35 570 человек по состоянию на 01.01.2007 г. В основном численность работников возросла в органах исполнительной власти федерального и областного уровней. В органах судебной власти и прокуратуры увеличение числа работников составило 832 человека (или 24,5 %) главным образом за счет органов областного уровня¹⁴.

Таким образом, статистический анализ формирования кадров органов государственной службы и практики реализации гендерного подхода показывает, что хотя женщины во властных структурах составляют большинство и по своим природным и профессиональным качествам подготовлены к исполнению функций служащих высших государственных должностей, они по-прежнему лишены возможности участвовать в принятии важных государственных решений для отстаивания своих интересов, в полной мере реализовать свои карьерные устремления.

Для того чтобы в России было достигнуто гендерное равенство, необходимо соблюдение следующих условий:

- проводить гендерно ориентированную кадровую политику;
 - на всех уровнях создавать женщинам равные стартовые возможности в продвижении по службе, уделяя особое внимание высшим иерархиям должностей;
 - осуществлять гендерное просвещение в целях преодоления гендерных стереотипов и формирования гендерной компетентности кадров;
 - в системе подготовки и переподготовки госслужащих практиковать проведение специальных просветительских и обучающих программ по гендерной тематике;
- в системе образования возрождать воспитательные функции всех видов учреждений, создавать условия для формирования социально активной личности, гуманистически ориентированной по отношению к обществу и себе самой.

¹¹ Чирикова А. Е. Женщина-директор в деловой и приватной жизни // Женщина в рос. о.-ве. 2000. № 4. С. 7—9.

¹² Булычев И. И. Лидерство как социально-философская проблема // Там же. 1999. № 1. С. 22—24.

¹³ Вокруг бизнеса: Цифры // Нижегород. бизнес-журн. 2007. № 9. С. 12.

¹⁴ Кадры органов государственной власти и местного самоуправления Нижегородской области. С. 3.