

Гендерные особенности государственных служащих: региональный аспект
Максимова Мирослава Батровна

Аспирант

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте РФ, -, Элиста, Россия

E-mail: mira_maksimova@mail.ru

Одним из наиболее значимых регулятивов инновационного управления в целом в стране и регионах является профессиональная ответственность государственных служащих. Профессиональная ответственность имеет гендерную особенность.

В государственной службе имеет место асимметричная представленность мужчин и женщин в профессиональной структуре, т. е. горизонтальная профессиональная сегрегация. Рассматривая статус профессии, ученые выделяют общую тенденцию – чем выше статус профессии и оплата труда, тем больше число мужчин занято данным видом профессиональной деятельности.

Данные Федеральной службы государственной статистики показывают гендерную асимметрию в составе работников на государственных должностях и должностях гражданской службы. В целом по стране гендерная асимметрия выражается в следующих показателях: 28,1% работников составляют мужчины, а 71,9% – женщины. Примерно такой же состав и в органах исполнительной власти – 29,2% мужчин и 70,8% женщин. Сравнительный анализ данных статистики по Республике Калмыкии и Волгоградской области демонстрирует отличительные особенности регионов. Так, в Калмыкии всего в органах исполнительной власти работает 39% мужчин и 61% женщин. Причем, в федеральных структурах соотношение мужчин и женщин составляет 40,9% и 59,1%, а в региональных структурах мужчин работает 35,2%, а женщин – 64,8%. В Волгоградской области, если анализировать в целом все государственные должности и должности гражданской службы на региональном уровне, то можно отметить, что соотношение мужчин и женщин равно среднестатистическому составу по стране и составляет: 29,2% мужчин и 70,8% женщин. Однако в федеральных структурах в регионе в процентном соотношении несколько меньше мужчин и, соответственно, больше женщин, чем в целом по стране: 27,6% мужчин и 72,4% женщин. Данные по составу работников региональных структур свидетельствуют о большей привлекательности данной профессиональной деятельности для мужчин, в этих службах их занято 42,9%, а женщин – 57,1%. Если анализировать статистические данные в целом по регионам, то можно отметить значительные региональные отличия по имеющимся количественным данным мужчин и женщин среди государственных служащих. Число мужчин в составе госслужащих больше в республиках, чем в областях и краях [1]. Особенно важно отметить не горизонтальное разделение труда, а вертикальное – по должностям и статусам. Анализ статистических данных показывает вертикальное разделение труда. Так называемая вертикальная гендерная сегрегация проявляется в том, что распределение мужчин и женщин среди работников должностей различных рангов неодинаково. Данные статистики показывают, что чем выше ранг должностной номенклатуры, тем больше в штатах мужчин и меньше женщин. К вершине должностной лестницы число женщин заметно снижается и имеет обратную пропорцию. Следовательно, делать вывод

о феминизации государственного управления не представляется возможным, поскольку женщины в основном заняты на малооплачиваемых должностях, их труд связан в основном с выполнением обслуживающих функций, а, следовательно, лишены возможности реально влиять на процесс принятия значимых управленческих решений.

Причины сложившейся гендерной асимметрии в большей степени определяется социокультурными факторами: наличием патриархальных стереотипов и традиционалистскими взглядами на гендерные роли, экономическими – состоянием рынка труда, уровня заработной платы в регионе, чем профессиональными отличиями, которые определяются спецификой управленческого труда, психофизическими характеристиками сотрудников (склонности и способности, здоровье, работоспособность), а также их личностными характеристиками (потребности, интересы, мотивы, личностные качества). Хотя, необходимо учитывать различия между мужчинами и женщинами. Среди значимых характеристик полов, на которые обращают внимание социальные психологи, можно отметить ряд отличительных качеств. Исследователи считают, что для мужчин больше значение имеет содержание и общественная значимость работы, для женщин важнее взаимоотношения в коллективе и условия труда, организация работы.

Кроме того, женщины больше ориентированы на оценку их труда другими участниками совместной деятельности, поэтому похвала или негативная оценка являются основными регуляторами их трудовой активности. Мужчины более ориентированы на производство, деловые отношения, успехи на службе. Профессор Е.П. Ильин [2], опираясь на исследования зарубежных и отечественных авторов, отмечает, что не выявлено различий между лидерами мужчинами и женщинами ни по эффективности их деятельности, ни по вербальному поведению, ни по лидерскому стилю. Согласно исследованиям женщины-лидеры превосходили мужчин по мотивации достижения и стремлению к лидерству. В своих стратегиях женщины ориентированы на компромисс, мужчины склонны лидировать, эффективно использовать других людей для реализации своих целей. Таким образом, руководитель, учитывая имеющиеся у мужчин и женщин природные возможности, может решать проблему их эффективной деятельности.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики России: <http://www.gks.ru>
2. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб. Питер. 2003.