

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Солодкова А.А. Анализ реализации гендерного подхода на государственной службе // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2016. – № 10 (ноябрь). – АРТ 99-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 35.082.1

Солодкова Анастасия Александровна

студентка 1 курса, кафедра «Менеджмент и маркетинг»

Научный руководитель: Барчукова Т.А. ст. преподаватель

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской

Федерации» Челябинский филиал

г. Челябинск, Российская Федерация

e-mail: meester7598@gmail.com

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: в статье проведен анализ реализации гендерного подхода на государственной службе.

Ключевые слова: гендерный подход, реализация гендерного подхода, государственная служба.

Solodkova Anastasia

1st year student, Department of "Management and Marketing"

Supervisor: Barchukova TA Art. teacher

FGOBU IN "Financial University under the Government of the Russian

Federation» Chelyabinsk branch

Chelyabinsk, Russian Federation

e-mail: meester7598@gmail.com

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE GENDER APPROACH IN THE PUBLIC SERVICE

Annotation: the article analyzes the implementation of gender approach in the public service.

Keywords: gender approach, the implementation of gender approach, public service.

На сегодняшний день на государственной службе наблюдается жесткое иерархическое разделение по группам должностей. В нашем обществе укоренились стереотипы о том, что женщина, в силу своих характерных черт, не может занимать высшие позиции государственной службы. В связи с этим, на должностях, которые имеют влияние на принятие решений, процент женщин очень мал.

Таким образом, проблема реализации гендерного подхода на государственной службе становится важна, так как и мужчины, и женщины должны быть одинаково представлены во всех группах должностей государственной гражданской службы.

Необходимо понять, что такое гендерный подход. Данный подход используется как в воспитании, образовании и педагогике, так и в работе с персоналом.

Гендерный подход - это процесс оценки любого мероприятия с точки зрения его воздействия на женщин и мужчин [3]. При таком подходе интересы и опыт женщин, равно как и мужчин, становятся неотъемлемым критерием при планировании, осуществлении, мониторинге и оценке деятельности и программ во всех политических, экономических и

общественных областях с тем, чтобы и женщины, и мужчины могли получать равную выгоду.

Таким образом, на практике гендерный подход - это оценка мероприятия с учетом потребностей, возможностей и особенностей полов [1].

Цель гендерного подхода определяется в достижении равенства, выражающегося не только в равенстве прав и свобод мужчин и женщин, но и в равных возможностях реализации их потребностей. Кроме того целью подхода является равенство выражения своих интересов, мыслей, суждений и свободный доступ к различным ресурсам.

В рамках гендерного подхода государственная служба представляет собой четкую иерархическую систему, в которой происходит формирование, становление и совершенствование деятельности мужчин и женщин как госслужащих с учетом их личностных особенностей [1].

Можно предположить, что преобладание мужчин на высших должностях государственной службы связано со слабыми и сильными сторонами женщин и мужчин.

Рассмотрим данные сравнительной таблицы «Характерные черты, присущие мужскому и женскому полу».

Таблица 1 - Характерные черты, присущие мужскому и женскому полу

Пол	Сильные стороны	Слабые стороны
Женщины	Выносливость, осторожность и внимательность, развитая интуиция, эмпатия, умение слушать другого человека	Эмоциональность, отсутствие хладнокровности, низкая скорость принятия решений

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Мужчины	Объективность, логичность, стремление к независимости	Импульсивность, склонность к риску, агрессивность, потребность в преобладании и самоутверждении
---------	---	---

Данную таблицу считают условной, так как независимо от пола каждый человек индивидуален и может вести себя по-разному в определенных ситуациях. Однако, основываясь на стереотипах о сильных и слабых сторонах женщин и мужчин, можно сказать, что мужчина является более жестким руководителем, стиль руководства которого построен на подчинении и строгой иерархии. В то время как женщина, в силу своих качеств, предпочитает более тонкие инструменты управления, а ее стиль руководства построен на убеждении и мотивации. Женщины реже идут на конфликт, уделяют внимание мелочам, не принимают рискованные и необдуманные решения в отличие от мужчин.

Человеку необходимо обладать определенным рядом качеств, чтобы стать хорошим руководителем. Независимо от пола такой человек должен обладать высокой компетенцией и трудоспособностью, умением организовать и мотивировать, деловым чутьем, а также умением поддержать свой авторитет и многими другими качествами. В современном мире всем вышеперечисленным может обладать и мужчина, и женщина [2].

Продолжительное время на государственной службе происходит процесс феминизации, но, несмотря на это, наблюдается жесткое иерархическое разделение по группам должностей. Так, по данным официальной статистики, на должности «руководители» представлено 63% женщин и 37% мужчин, что наглядно показывает преобладание женщин в данной должностной категории. Однако, беря во внимание распределение по

группам должностей, можно заметить четкое преобладание мужчин в группе высших руководителей государственной гражданской службы. Так, на высших должностях представлено всего лишь 25% женщин и 75% мужчин [4].

Следующая по иерархии категория должностей – «помощники (советники)». В данной категории также заметен вышеупомянутый процесс феминизации. Процентное распределение здесь составляет 79% женщин против 21% мужчин, но, рассматривая данную должность по группам, прослеживается такое же разделение, как и в предыдущей должностной категории. В группе высших помощников находится 26% женщин и 74% мужчин [4].

Рассматривая категории должностей государственной службы, стоит обратить внимание на то, что единственная категория, в которой наблюдается перевес женщин в группе главных, это категория «обеспечивающие специалисты», являющаяся самой низкой в иерархии должностей государственной гражданской службы. В этой категории в группе главных представлено 70% женщин и 30% мужчин [4].

Следует рассмотреть статистику количественного соотношения женщин и мужчин, замещающих государственные должности и должности гражданской службы субъектов РФ. На уровне субъектов присутствует тот же перевес женщин, как и на федеральном уровне. Однако, распределение по группам должностей немного другое. Так, по данным статистики, на должности руководителей в группе «высшие» представлено 42% женщин и 58% мужчин, то есть, разделение почти поровну [4].

Сравнивая федеральный уровень и уровень субъектов РФ, можно сделать окончательный вывод: чем выше уровень власти, тем меньше там представлены женщины.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Перевес мужчин на высших должностях государственной службы говорит о неравенстве выражения интересов и мыслей мужчин и женщин, а также о неравном доступе к различным ресурсам. Это противоречит основной цели гендерного подхода, что позволяет сделать вывод о неэффективности реализации данного подхода на государственной службе.

Для обеспечения равенства полов и эффективности управления необходимо внедрять гендерный подход на государственную службу и следить за его исполнением.

Список использованной литературы:

1. Коростылева Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // «Государственная служба». 2015. №5 (97)
2. Манасян Р.Р. Роль женщин в системе управления // «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук». 2015. №12-7. с. 131-134
3. Словарь гендерных терминов // Под ред. А. А. Денисовой // Региональная общественная организация "Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты". М.: Информация XXI век, 2002. с. 256
4. Федеральная служба государственной статистики. Кадры органов государственной власти // «Женщины и мужчины России». [электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_50/Main.htm (дата обращения: 21.11.2016)

Дата поступления в редакцию: 26.11.2016 г.

Опубликовано: 28.11.2016 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2016*

© Солодкова А.А., 2016