

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЖЕНЩИНА-РУКОВОДИТЕЛЬ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ВОПРОСЫ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В ОВД.

Кузнецова Ольга Владимировна

*начальник отделения психологической работы отдела
морально-психологического обеспечения
УРЛС УМВД России по Архангельской области,
г. Архангельск*

Марьин Михаил Иванович

*доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры научных основ экстремальной психологии
факультета экстремальной психологии
Московского государственного психолого-педагогического университета,
г. Москва*

DOI: [10.31618/nas.2413-5291.2020.3.53.174](https://doi.org/10.31618/nas.2413-5291.2020.3.53.174)

WOMAN-LEADER IN INTERNAL AFFAIRS AGENCIES: QUESTIONS OF FEMALE LEADERSHIP IN THE INTERNAL AFFAIRS AGENCIES.

Kuznetsova Olga Vladimirovna,

*Head of the department of psychological work,
branch of moral and psychological support
of the Office of Personnel Management Department
of the Ministry of the Interior Affairs of Russia by the Arkhangelsk Region,
Arkhangelsk*

Maryin Mikhail Ivanovich,

*Doctor of Psychology, Professor,
Professor of the Department
of Scientific Foundations of Extreme Psychology,
Faculty of Extreme Psychology in Moscow State
Psychological and Pedagogical University,
Moscow*

Аннотация

В данной статье приведен анализ исследований по вопросу женского лидерства. Также представлены результаты эмпирического исследования социометрических (деловых, эмоциональных, управленческих) статусов женщин-сотрудников в служебных коллективах органов внутренних дел.

Annotation

This article provides an analysis of research on women's leadership. The results of an empirical study of the sociometric (business, emotional, managerial) statuses of women employees in the service collectives of the internal affairs agencies are also presented.

Ключевые слова: женщины-сотрудники, женщина-руководитель, «стеклянный потолок», социометрический статус.

Key words: female employees, female leader, «glass ceiling», sociometric status.

Социально-ролевые изменения, которые происходят в современном обществе, затрагивают многие сферы деятельности человека. Раньше мужчины занимали активные социальные позиции, а женщины были пассивными созерцателями. В настоящее же время мужчины и женщины начинают выступать, как партнеры в едином процессе, женщины принимают активное участие в экономике, социальной сфере, политике, культуре, науке. Они медленно, но верно занимают и лидерские позиции во многих сферах жизни. Женщины меняются сами и меняют мир вокруг себя. Женское лидерство все чаще становится реальностью, выполняя различные жизненно важные функции, в том числе и социальный заказ.

По статистическим данным службу в ОВД в настоящее время проходят около 200 тысяч женщин, что составляет более 25% от общей численности личного состава, и наблюдается устойчивая тенденция увеличения этой доли среди сотрудников. Этот показатель неуклонно растет, процент женщин-сотрудников, проходящих службу в ОВД, с 2001 года вырос с 12,6 до 27,3%. Прирост составил 14,7%. Современные тенденции в обществе, процесс реформирования органов внутренних дел предполагают дальнейшее привлечение женщин в сферу правоохранительной деятельности [7, с. 43].

На руководящем уровне в системе МВД также наблюдается подобная тенденция – происходит увеличение доли женщин-руководителей: среди

начальников территориальных органов на районном уровне доля женщин увеличилась с 0,2 до 1,1%; среди заместителей начальников территориальных органов на районном уровне – с 8,7 до 16,9% [7, с. 44].

Но при увеличении числа женщин, поступающих на службу в органы внутренних дел, остается актуальным вопрос о разрыве между провозглашенным равенством и реальным положением дел.

Женщины в ОВД чаще занимают низкостатусные должности. Допуская женщину к определенной специальности, руководители при этом чаще стремятся доверять ей обслуживающую работу. Такой дискриминационный подход сохраняется и при продвижении женщин-сотрудников по службе и при выдвигании их на руководящие должности. Женское представительство в руководящих звеньях МВД России в настоящее время все же незначительно (среди начальников территориальных органов – 1%, среди заместителей начальников территориальных органов – 6,4%). Гендерные распределения внутри подразделений сводятся к «пирамиде», в которой где больше власти, там меньше женщин.

В последние годы появилось достаточно много научно-исследовательской литературы, которая позволяет определить и объяснить причины того или иного гендерного явления. Одно из таких явлений – «стеклянный потолок». Эта метафора объясняет невидимую, но реальную преграду, на которую наталкивается женщина, когда пытается достичь вершин успеха.

В качестве причин, лежащих в основе «стеклянного потолка», авторы Е.И. Комаров и В.Ф. Жукова приводят следующие:

- «считается, что женщина-руководитель – более слабый «профессиональный капитал» или они меньше знают и меньше умеют;

- существует мнение, что «хороший руководитель» – это, прежде всего, мужчина, а не женщина, поскольку она непригодна для роли лидера;

- считается, что женщина хуже набирается опыта и, как правило, застывает, а не развивается в должности;

- распространено мнение, что женщине больше мешают ее домашние заботы и обязанности, чем мужчине;

- в организациях имеется негласная классификация должностей с делением на «мужские» и «женские»...» [5, с. 41].

Рассматривая половые различия в эффективности лидерства, обратимся к метанализу Э. Игли и коллег (Eaglyetal.,1995). Данный анализ не обнаружил статистически значимых половых различий по эффективности лидеров, но были определены условия, при которых эти различия проявлялись:

- «подобие гендерной и лидерской ролей: мужчины более эффективны, если роль лидера требует способности к решению задачи, а женщины

- в ситуации, где необходимо проявить межличностные способности;

- пол подчиненных: мужчины-лидеры особенно продуктивны, когда управляют мужчинами;

- сфера деятельности и тип организации: значительное превосходство мужчин по лидерской эффективности наблюдается в военных организациях и в роли спортивных тренеров, а наибольшее преимущество женщин – в сферах образования, бизнеса, на государственной и социальной службе;

- уровень управления: на низшем, или линейном, уровне, требующем, по мнению экспертов, технических способностей, лучше работают менеджеры-мужчины, а на среднем уровне, где руководителю необходимо проявлять межличностные умения, преимущество на стороне женщин. Вопрос же о высшем уровне руководства остается открытым из-за почти полного отсутствия исследовательских данных о гендерных различиях;

- предубеждения: именно в военных организациях, где была зафиксирована наивысшая эффективность мужчин-лидеров, наблюдались сексизм и враждебные настроения по отношению к женщинам-офицерам и курсантам, возмущавшие на оценку эффективности последних» [1, с. 261].

Исследования Т.В. Бендас успешности в роли лидера или руководителя не обнаружили различий в оценках лидеров и руководителей обоего пола. Данные исследования позволили сделать вывод, что и мужчины и женщины в роли лидера могут добиваться равной эффективности, но различными путями. Гендерный стереотип, в данном случае, подтверждался только при изучении мнений, в которых он и содержится, и не подтверждался при использовании объективных критериев [1, с. 262].

Констатируя отличия в психологии мужчины и женщины, Альфонсо Монтаори утверждает, что если мужчины имеют тенденцию к независимости, то женщины делают акцент на взаимозависимость. Из этого следует, что мужчины лучше работают в тех звеньях, где преобладают односторонние коммуникации, а женщины – там, где типичными выступают двусторонние коммуникации. Тот факт, что мужчины в большей мере ориентированы на контроль, а женщины – на взаимозависимость и взаимодействие с окружающим миром свидетельствует о том, что мужчин лучше назначать руководителями линейных подразделений, а женщин – начальниками функциональных служб.

Данные исследований показывают, что женщины-руководители более демократичны по своему стилю руководства и чаще готовы к сотрудничеству, нежели начальники-мужчины. У женщин больше связей, они коммуникабельнее, обязательнее, более реалистичны. Женщины-руководители примерно на 5% более, чем руководители-мужчины, склонны выслушивать мнение подчиненных и на 15% чаще, чем мужчины склонны по достоинству оценить и поощрить за

хорошую работу. Женщина лучше мужчины контролирует свои и чужие ошибки; она, как правило, лучше формулирует свои мысли и выражает идеи. Мужчины чаще управляют импульсивно, не особенно продумывая последствия. Женщины все просчитывают на три, четыре шага вперед. Это у них природой заложено: семь раз отмерь – один отрежь [3, с. 106].

В настоящее время среди гендерных исследований нет доказательств того, что «руководители-женщины превосходят руководителей-мужчин в мастерстве налаживания и поддержания благоприятных внутриколлективных отношений и через них – в достижении необходимых результатов» [5, с. 58]. Стиль каждого руководителя – как мужчины, так и женщины – всегда индивидуален и зависит от множества факторов.

В служебных коллективах ОВД, в которых проводились наши исследования, руководителями являются 78,5% мужчин и 21,5% женщин. Женщины-руководители представлены в подразделениях по работе с личным составом, в центрах исполнения административного законодательства, в следственных подразделениях, в дознании и в подразделениях по делам несовершеннолетних. Социально-психологические исследования проведены в 107 служебных коллективах ОВД, учтено мнение 2021 сотрудника, изучены социометрические статусы 367 женщин-сотрудников.

Социально-психологические исследования проводились с помощью модифицированной социометрической методики (М.И. Марьин), зарегистрированной в Реестре программ для ЭВМ Федеральной службы по интеллектуальной собственности. (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2013613249) [6].

По результатам первичного анализа в служебных коллективах была выявлена закономерность, что при назначении на должность руководителя женщину в служебном коллективе ОВД можно предполагать увеличения количества женщин-сотрудников в данном коллективе. Были установлены на статистически достоверном уровне различия в количестве женщин в служебных коллективах в зависимости от пола руководителя.

Сравнение позволило сделать вывод, что в коллективах с руководителем-женщиной доля женщин-сотрудников выше. Так, статистически значимые различия получены в случае, если доля женщин в коллективе до 20% (φ эмп. – 5,175, $p < 0,01$) и если доля женщин 50% и выше (φ эмп. – 4,715, $p < 0,01$).

Анализ показал, что если в служебном коллективе ОВД руководителем является женщина, то количество женщин-сотрудников может увеличиваться, то есть руководитель-женщина будет более активно комплектовать свой коллектив женщинами. Если же в коллективе руководителем является мужчина, то среди его подчиненных

женщин будет немного. Это может свидетельствовать о том, что руководители ОВД, а по большей части это мужчины, не стремятся (а, возможно, и не знают, в виду отсутствия практического опыта) в настоящее время к управлению смешанными по гендерному составу коллективами.

Это подтверждают приводимые Т.В. Бендас в своей работе исследования А. Эскилсона и М. Уилли, которые показали связь продуктивности лидеров с половой структурой группы. «И мужчины, и женщины-лидеры более продуктивны, когда работают с представителями своего пола. При этом в ситуациях, когда женщина-лидер руководит мужчинами, на ее продуктивность существенно влияет позитивное или негативное отношение подчиненных к женскому лидерству» [1, с. 265].

В ходе эмпирического исследования в служебных коллективах органов внутренних дел были получены противоречивые оценки женщин-сотрудников в отношении их возможного лидерства. По результатам социально-психологических исследований были определены индивидуальные социометрические статусы женщин-сотрудников в служебных коллективах.

Большинство женщин-сотрудников имеют средний уровень делового (62,9%), эмоционального (81,3%) и интегрального (75,4%) статусов. В оценках управленческих способностей у женщин-сотрудников преобладает низкий уровень – 62,8%.

Средний уровень делового статуса женщин-сотрудников характеризует средний уровень их профессиональной компетентности и наличие авторитета среди своих коллег в коллективе.

Высокий уровень делового статуса (10,9%) характеризует женщин-сотрудников как деловых лидеров в своих коллективах, имеющих высокую профессиональную компетентность, мотивацию достижений, надежность в сложных ситуациях и высокий уровень авторитета в коллективе.

Всего 73,8% женщин-сотрудников оцениваются в деловом плане, как высоко- и средне- профессиональные сотрудники, пользующиеся авторитетом в своих коллективах.

Большинство женщин-сотрудников имеют средний уровень эмоционального статуса (81,3%), что характеризует их эмоциональную привлекательность и принятие их в коллективе. 6,6% женщин-сотрудников имеют высокий уровень эмоционального статуса, что относит их к эмоциональным лидерам, имеющим высокую эмоциональную привлекательность, высокую общительность, оптимистичность и умение переживать трудные условия службы.

Всего 87,9% женщин-сотрудников в эмоциональном плане оцениваются как общительные, эмоционально привлекательные и хорошо принимаются коллегами в своих коллективах.

Рейтинг представляет собой оценку управленческих способностей сотрудника, которая

определяется при ответе на вопрос: «Выбрали бы Вы его на место непосредственного руководителя?». Результаты изучения управленческого рейтинга показывают, что высокий и средний уровни рейтинга имеют 37,2% женщин-сотрудников. Большая часть женщин-сотрудников имеют низкий уровень рейтинга (62,8%), т.е. коллеги не стремятся выдвигать женщин на руководящие должности.

При анализе деловых, эмоциональных, интегральных статусов и рейтингов женщин-сотрудников прослеживается противоречивость оценок. При преобладании высоких и средних оценок деловых и эмоциональных качеств женщин-сотрудников у управленческого рейтинга преобладают низкие оценки. То есть, признавая достаточную профессиональную и коммуникативную компетентность, эмоциональную привлекательность женщин-сотрудников, коллеги не стремятся выдвигать их на руководящие должности. Можно предположить, что в основе таких оценок лежит стереотип, что руководителем должен быть только мужчина (особенно в силовых структурах). Поэтому сотрудники органов внутренних дел не стремятся выбирать женщин на должность начальника, хотя эффективного руководителя подчиненные воспринимают не как мужчину или женщину, а как человека, обладающего определенным набором качеств, которые проявляются в грамотном управлении и эффективной работе с людьми.

Это отчасти совпадает с результатами исследований, проведенной Т.А. Ивановой (2000). В ее работе руководителям структурных подразделений органов внутренних дел было предложено выбрать одного из двух претендентов (мужчина и женщина) на вакантную должность с равноценной профессиональной подготовкой и одинаковым стажем работы. В итоге 87,4% руководителей в такой ситуации выбрали бы мужчину [4].

Таким образом, результаты исследований показывают, что большинство женщин-сотрудников профессионально компетентны, эмоционально привлекательны, общительны и пользуются авторитетом в своих коллективах. Но

при достаточно высоких оценках деловых и эмоциональных качеств женщин-сотрудников у управленческого рейтинга преобладают низкие оценки, то есть коллеги не стремятся выдвигать женщин на руководящие должности и не рассматривают их в качестве потенциальных руководителей.

Данные результаты подтверждают наличие разрыва между формальным гендерным равенством и сложившейся неравноправной ситуацией на практике, существование в органах внутренних дел реальных ограничений для карьерного роста женщин от действия так называемого «стеклянного потолка». Результаты исследования рекомендуется рассматривать в качестве основания для совершенствования работы по формированию кадрового резерва в ОВД на выдвижение на руководящие должности в рамках принципа «честной игры на одном поле» [3, с. 107].

Литература.

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2008. – 431 с.
2. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Выживание. Факторы и механизмы. – М., 2005.
3. Вагин И., Глушай А. Поднимись над толпой! Тренинг лидерства – СПб.: Питер, 2002. – 192 с.
4. Иванова Т.А. Организационно-правовые проблемы работы с женщинами-сотрудниками органов внутренних дел (милиции) (на примере г. Москвы): дисс. ...канд. юридич. наук. – М., 2000. – 176 с.
5. Комаров Е.И., Жукова В.Ф. Гендерный менеджмент. – М.: РИОР: ИНФРА – М, 2012. – 187 с.
6. Марьин М.И., Бочкова А.А. Методический подход к оценке ценностных ориентаций руководителей органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Российский психологический журнал. 2014. – №1. URL: <http://rucont.ru/efd/414553> (дата обращения 17.03.2020).
7. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год. – М., 2020. – 73 с.