

УДК 342.8

**Шобоева Анастасия Егоровна***студент,**кафедра государственного управления
и управления человеческими ресурсами,**Байкальский государственный университет,
Иркутск, Россия**e-mail: nastya.shoboeva@mail.ru*

ГЕНДЕРНЫЙ ПАРИТЕТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье рассказывается о гендерном паритете в системе управления. Также рассматриваются международные договоры, закрепившие за женщинами равное право в государственном управлении наравне с мужчинами. Проанализирована гендерная асимметрия в органах государственной власти. В работе также выявлены возможные методы с целью преодоления гендерного дисбаланса в органах управления.

Ключевые слова: гендерный паритет, гендерная асимметрия, гендерное неравенство, политическая сфера, женщина, дискриминация, гендерный паритет.

Anastasia E. Shoboeva*Student, Department of Public Administration
and Human Resources Managements
Baikal State University, Irkutsk, Russia*

GENDER PARITY IN THE CONTROL SYSTEM

Abstract. The article describes the gender parity in the management system. International treaties have also been considered, which have given women equal rights in public administration on an equal basis with men. Gender asymmetry in public authorities is analyzed. The paper also identifies possible methods to overcome the gender imbalance in government.

Keywords: gender parity, gender asymmetry, gender inequality, political sphere, woman, discrimination, gender parity.

Современный мир переживает эпоху преобразований. Постепенно происходит гуманизация и демократизация общества, в том числе и в политической сфере. Одной из наиболее актуальных проблем является проблема обеспечения гендерного паритета в политической системе управления. Но прежде чем рассматривать проблемы гендерного паритета, нужно дать определение, что, же такое гендерный паритет. Гендерный паритет – это гендерное равенство, равный доступ женщин и мужчин к тем или иным ресурсам, равноценность профессий, ролей в обществе, а также равное отношение общества к заслугам как мужского, так и женского пола. Несмотря на всеобщее признание равенства между мужчинами и женщинами в большинстве стран мира, в реальности в обществе до сих

пор существует негласная дискриминация женщин в органах государственной власти.

В мире всегда присутствовала гендерная асимметрия, особенно это было выражено в системе управления. Гендерная асимметрия в органах власти связана со стереотипами являющимися пережитками прошлого, где женщин полностью стремились изолировать от политического управления, тем самым сохраняя лидерство за мужчинами. Однако в современном обществе женщины всё чаще стали заявлять о себе как о достойных конкурентах мужчинам, так в последнее время женщины всё чаще стали занимать управляющие должности в органах власти и других сфер деятельности во многих странах мира.

В современном мире существует две теории о женщинах в управлении. В первой теории присутствует некий женский стиль, который выражается большим вниманием к индивидууму, общественным проблемам. Такой стиль управления более дружелюбный, так как женщины не склонны решать неожиданно возникшие трудности силой, тем самым, не создавая драк и разногласий, отвлекающих других людей от процесса их деятельности. Вторая теория управления характеризуется тем, что данный стиль управления не зависит от того какого пола то или иное лицо, а напрямую зависит от характерологических особенностей, заложенных в политическом лидере от рождения. Так есть мужчины, которые доброжелательны, толерантны и внимательны к личности отдельного индивида, а есть женщины, которые имеют боевой дух, но при этом совсем равнодушны к людям.

Гендерная асимметрия в управлении вызывает множество неблагоприятных последствий, как для самого человека, так и для всей организации в целом. Ведь невозможность реализовать собственные цели, использовать свои возможности для достижения личных задач и интересов влияет не только на неудовлетворение нужд человека в его стремлении саморазвития, но и на его эмоциональное состояние. Ведь для хорошей работы человеку, неважно какого пола, прежде всего, важен стабильный эмоциональный фон. Если душевное состояние индивида будет нестабильно, это отразится и на их работе снизится эффективность работы сотрудников, и результативность организации в целом. Всё это приводит к непродуктивному управлению, ухудшению состояния организации (нерезультативность, плохая стабилизация, снижение производительности, упадок капитала), что впоследствии ставит вопрос об отсутствии спроса на данную организацию. Кроме того, гендерный дисбаланс способствует возникновению смятения, вызывает дисгармонию, что в конечном итоге ведёт женщин либо к плохому эмоциональному состоянию, либо к изменению карьерных отношений.

В XX в. женщинам в большинстве стран мира были официально предоставлены равные политические права так в статье 21 Всеобщей декларации прав человека 1948 года [1] установлено право на участие в государственном управлении своей страны не только мужчин, но также и женщин. Данное право для женщин также было закреплено в нескольких международных документах: в Конвенции о политических правах женщин 1952 года [5], Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин 1967 года [3], Конвенции о ликвидации

всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года [4]. Также на основании статьи 7 Всеобщей декларации прав человека 1928 года [1] все люди имеют право на равную защиту, от какой бы то ни было дискриминации.

Несмотря на это, гендерное неравенство в политике ярко выражено в современной России. Неравная роль женщин и мужчин в текущем политическом положении Российской Федерации образует определенный барьер для политического развития российского общества. Тем самым ставится задача о снижении гендерной асимметрии в органах власти и управлении, что предопределяет вопрос о возможных путях решения проблемы гендерного неравенства в политической структуре современной России.

Для снижения гендерной асимметрии в органах государственной власти в Российской Федерации принимаются новые нормативно-правовые акты. Так на основании части 3 статьи 19 Конституции РФ, принятой на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года [6], мужчина и женщина имеют одинаковые права, равный доступ, обязанности, положение и свободы, а также равные возможности для их реализации. В указе Президента РФ от 4 марта 1993 года №337 «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» [9], закреплена необходимость создания комплекса мер по возрастанию роли женщин в развитии социально-экономической политики государства, тем самым обуславливается создание условий для реального участия женщин в деятельности органов публичной власти и общественных объединений. Всё это способствует преодолению гендерного дисбаланса в органах управления России.

Так по статистическим данным в составе Федерального собрания по состоянию на 1 января 2019 г. численность членов женского пола в Совете Федерации – 18,3%, а в Государственной думе VII созыва доля женщин среди депутатов составляет 16,1% [10]. Для сравнения возьмём состав Федерального собрания по состоянию на 1 января 2018 г., где численность членов женского пола в Совете Федерации составляла 17,8%, а в Государственной думе того же созыва доля женщин среди депутатов была 15,9% [2]. Несмотря на то, что на сегодняшний день в государственной власти всё еще доминирует процент мужчин, очевидно, что Россия медленно, но верно стремится к снижению гендерного дисбаланса.

Помимо этого, одним из методов снижения гендерного неравенства может быть преодоление уже существующих гендерных стереотипов. Для этого можно создать новую систему обучения в рамках школьного и среднего профессионального образования, где у женщин с раннего возраста развивали бы личностные и профессиональные качества, которые в будущем пригодятся им в их не только политической, но и в любой лидерской деятельности.

Также одним из методов снижения гендерного дисбаланса является создание добровольных женских организаций, независимых от органов государственной власти и местного самоуправления, в которых целью будет являться не только защита прав женщин, но и повышение политической активности и улучшение лидерских качеств, необходимых для руководителя.

Таким образом, гендерная неуравновешенность в управлении оказывает неблагоприятное воздействие, как на жизнь отдельного лица, так и на эффективное функционирование государственного аппарата. В довершении всего, гендерный застой в административной культуре, оказывает отрицательное воздействие на развитие той среды, в которой находится. Но при должном соблюдении определённых задач гендерный паритет в системе управления будет обеспечен. А возникновение всё большего количества женщин в бизнес сфере, говорит о высоком организационном уровне в роли управленца, которым владеют женщины и который необходимо возродить в Российской Федерации не только в политической сфере, но и для новых возможностей развития страны в разных областях деятельности.

Список использованной литературы

1. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Рос. газ. – 1998. – 10 дек. – С. 4.
2. Гендерное равенство // Официальный сайт Росстата. – Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/wo-man18.pdf.
3. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин принята резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН 07 нояб. 1967 г. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml.
4. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин : принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН 18 дек. 1979 г. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.
5. Конвенция о политических правах женщин: принята резолюцией 640 (VII) Генеральной Ассамблеи ООН 20 дек. 1952 г. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/women_politrights.shtml.
6. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 дек. 1993 г. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru>.
7. Круглянская Л.Я. Влияние гендерной асимметрии в управлении на профессиональную самореализацию и карьерные ориентации женщин / Л.Я. Круглянская // Современное общество и власть. – 2016. – № 2. – с. 45-48.
8. Манасян Р.Р. Роль женщин в системе управления / Р.Р. Манасян // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 12. – С. 131–134.
9. О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин: указ Президента РФ от 4 марта 1993 г. №337. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/3176>.
10. Состав Федерального Собрания // Официальный сайт Росстата. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/>.
11. Швец Л.Г. Гендерный аспект властных отношений: проблемы и направления развития: монография / Л.Г. Швец, Ю.Л. Шепелева // – М. : КРЕДО, 2015. – 148 с.