

## РАЗДЕЛ 4. КАДРЫ, ОБРАЗОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

УДК 339.5

**Завьялова Екатерина Олеговна**

*старший преподаватель,  
кафедра международных отношений и таможенного дела,  
Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: zavyalovaeo@bgu.ru*

**Васильева Анжелика Валерьевна**

*студент,  
кафедра международных отношений и таможенного дела,  
Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: vassilli\_01@mail.ru*

**Тимофеева Дарья Андреевна**

*студент,  
кафедра международных отношений и таможенного дела,  
Байкальский государственный университет,  
г. Иркутск, Российская Федерация,  
e-mail: tmf\_daria47@mail.ru*

### ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН В ТАМОЖЕННОМ ДЕЛЕ С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ФАКТОРОВ

**Аннотация.** Предметом исследования в статье является продвижение женщин-таможенников в руководящий состав таможенных органов России для создания гендерно-инклюзивной таможни и проблемы, с которыми приходится сталкиваться женщинам на государственной службе.

Актуальность исследования обусловлена возросшим интересом Всемирной таможенной организации к гендерно-инклюзивным рабочим местам в таможенных администрациях мира, особенно в регионах Юго-Восточной Азии. Зарубежные исследователи уверены, что без активного участия женщин и без учета женской точки зрения на всех уровнях управления не могут быть достигнуты цели равенства, развития и мира не могут быть достигнуты.

Авторами представлена статистика проведенной исследовательской работы, которая заключалась в составлении анкеты и проведении опроса о восприятии женщины-руководителя, а также проведен анализ ситуации, касающейся женщин-руководителей в таможенных органах РФ.

**Ключевые слова:** таможенные органы, женщина-руководитель, гендерное равенство, служба в таможенных органах, государственная служба.

**Ekaterina O. Zavyalova**

*Senior Lecturer,*

*Department of International Relations and Customs Affairs,*

*Baikal State University,*

*Irkutsk, Russian Federation,*

*e-mail: zavyalovaeo@bgu.ru*

**Anzhelika V. Vasilyeva**

*Student,*

*Department of International Relations and Customs Affairs,*

*Baikal State University,*

*Irkutsk, Russian Federation,*

*e-mail: vassilli\_01@mail.ru*

**Daria A. Timofeeva**

*Student,*

*Department of International Relations and Customs Affairs,*

*Baikal State University,*

*Irkutsk, Russian Federation,*

*e-mail: tmf\_daria47@mail.ru*

## **PROMOTION OF WOMEN IN CUSTOMS, TAKEN INTO GENDER FACTORS**

**Abstract.** The subject of the research in the article is the promotion of women customs officers into the leadership of the Russian customs authorities to create gender-inclusive customs and the problems that women have to face in the public service.

The relevance of the study is due to the increased interest of the World Customs Organization in gender-inclusive workplaces in customs administrations around the world, especially in the regions of Southeast Asia. Foreign researchers are confident that without the active participation of women and without taking into account the women's point of view at all levels of management, the goals of equality, development and peace cannot be achieved.

The authors presented statistics of the research work carried out, which consisted of drawing up a questionnaire and conducting a survey on the perception of a woman manager, and also carried out an analysis of the situation regarding women managers in the customs authorities of the Russian Federation.

**Keywords:** customs authorities, female leader, gender equality, service in customs authorities, public service.

Таможенные органы Российской Федерации представляют собой часть правоохранительных структур, осуществляющую защиту экономической безопасности государства и суверенитета. На данные органы также возложены функции по контролю условий и порядка перемещения товаров и транспортных средств через границу, взимание и оформление таможенных платежей. Таможенные органы помогают предотвращать контрабанду, незаконную торговлю и другие преступные деяния, обеспечивая безопасность страны и ее граждан. Кроме того, они способствуют эффективному функционированию международной торговли, облегчая процедуры таможенного оформления и контроля.

Однако, как и другие национальные правоохранительные органы (включая Министерство внутренних дел и Федеральную службу безопасности), работа в таможенных органах по-прежнему остается мужской профессией [5]. В 2021 году Всемирная таможенная организация сообщила, что 37 процентов сотрудников таможенных органов в мире составляют женщины, а 16 процентов руководящих должностей в таможенных органах занимают женщины. Гендерное равенство является глобальной проблемой, и гендерное неравенство в таможенных органах существует почти повсеместно [8].

Продвижение женщин в таможенных органах с учетом гендерных факторов является важным шагом к достижению равенства полов и повышению эффективности работы этих органов. Несмотря на то, что были предприняты позитивные усилия по улучшению положения женщин, женщины по-прежнему в значительной степени недостаточно представлены на руководящих должностях в таможенном деле [10]. Татьяна Николаевна Голендеева в 2017 году стала первой женщиной, которой присвоено специальное звание генерал-полковник таможенной службы России, а также второй женщиной в России в звании генерал-полковника [2]. В настоящее время во всех силовых органах Российской Федерации насчитывается 3 женщины в звании генерал-полковника [4]. При оценке руководящего состава Региональных таможенных управлений и таможен России по состоянию на 22 апреля 2024 г. на руководящих должностях 368 человек, из которых лишь 54 женщины в должности заместителя начальника таможни (что составляет 14,67 %), и только одна женщина является начальником Краснодарской таможни – Полосухина Наталья Александровна [7].

Для более точной оценки, авторы статьи провели исследовательскую работу на платформе Яндекс-опросы (<https://clck.ru/3ACBCw>), а именно опрос среди молодежи, вопросы которого дают характеристику и анализ положения женщин на руководящих должностях в таможенных органах. Ниже представлена статистика по ответам опрашиваемых граждан (59 человек). И так, на рис. 1 представлены препятствия у женщин на пути к руководящей должности.

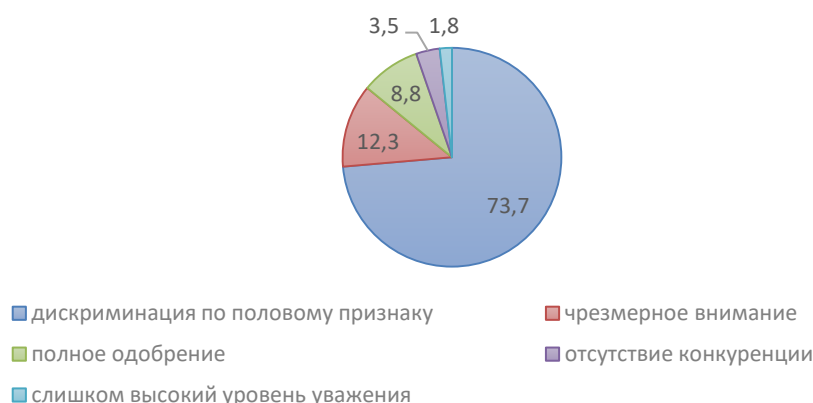


Рис. 1. Препятствия у женщин на пути к руководящей должности\*

\*Источник: составлено авторами на основе данных исследовательской работы.

Ожидается, что женщины по-прежнему берут на себя ответственность за все домашние дела. Это означает, что независимо от того, есть у них работа или нет, они остаются ответственными за уход за домом и выполнение всех домашних обязанностей. Они должны убедиться, что их дом в порядке, прежде чем они смогут сосредоточиться на своей работе. Считается, что, если женщины состоят в браке, они должны заботиться о своих детях, что оставляет им очень мало возможностей для профессионального совершенствования.

На рис. 2 представлены мнения по поводу женских черт лидера.

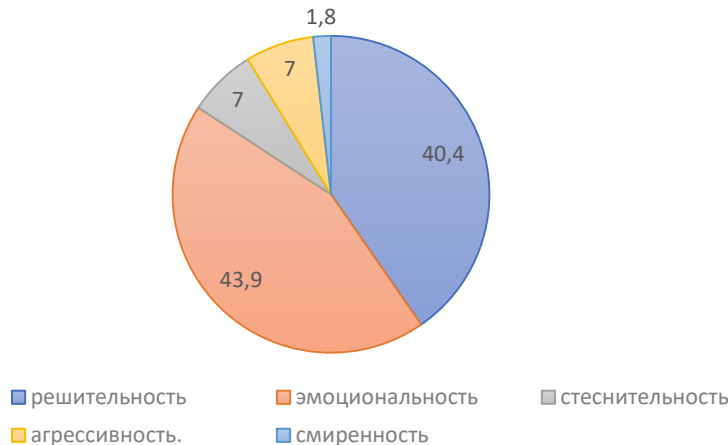


Рис. 2. Женские черты лидера\*

\*Источник: составлено авторами на основе данных исследовательской работы.

Гендерный стереотип – это неосознанная предвзятость и одна из проблем, с которыми сталкиваются женщины на рабочем месте, в том числе в таможенных органах. Женщин обычно рассматривают как эмоциональных, чувствительных людей, которые не могут принимать важные решения, требующие жесткого мышления. Часто существует мнение, что для некоторых должностей требуются определенные характеристики, которые считаются присущими мужскому полу. Это означает, что из-за предполагаемой присущей женщинам заботливости и

мягкости они легко поддаются влиянию внешних факторов, поэтому другие могут воспринимать их как неподходящих для руководящих должностей, которые требуют жесткого, волевого ума, подобного мужскому. У женщин наиболее эффективно получается то, что требует не резких преобразований и революционного прорыва, а тщательной и планомерной работы день за днем, направленной на достижение одной цели [3]. «В поведении женщины-руководителя больше эмоционального, идеалистичного и интуитивного, вследствие чего при принятии решения женщина-руководитель чаще полагается именно на эти свои ощущения» [1].

Далее на рис. 3 проводится анализ влияния факторов на восприятие женщины-руководителя молодежью России.

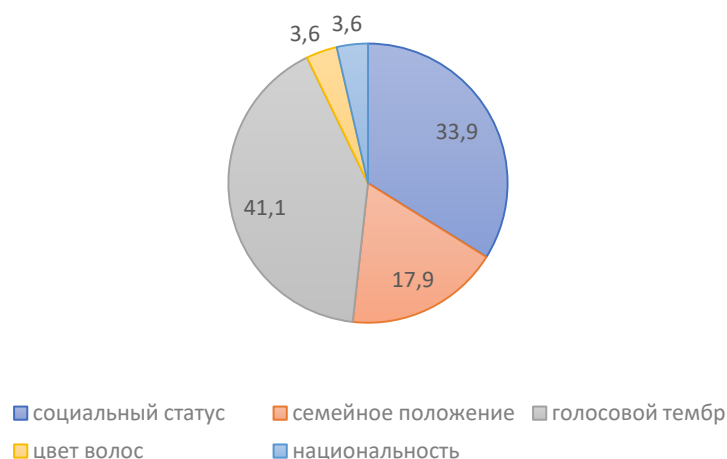


Рис. 3. Анализ влияния факторов на восприятие женщины-руководителя\*

\*Источник: составлено авторами на основе данных исследовательской работы.

Женщины обычно привлекаются к совещаниям в качестве секретарей. Несмотря на общую тенденцию к вовлечению женщин, они в основном ограничены кабинетной и административной работой. Женщины, принимаемые на работу в органы правоохранительной системы, как правило назначаются на рядовые должности, а не на должности руководящего состава. В организации, в которой преобладают по численности мужчины, с большой долей вероятности проигнорирует мнение женщин. На собраниях или в ситуациях принятия решений мнение женщин не слышно, подразумевая, что к руководителям-мужчинам прислушиваются, их ценят и уважают больше, чем женщин на посту руководителя [10].

Кроме того, при опросе был задан вопрос о существующих в обществе стереотипах о женщинах-руководителях. Данные по указанному вопросу приведены на рис. 4.



Рис. 4. Стереотипы в обществе о женщинах-руководителях\*

\*Источник: составлено авторами на основе данных исследовательской работы.

Для женщин в таможенных органах одним из основных препятствий является отсутствие уверенности в себе. Во-первых, это связано с тем, что преобладающая доля женщин-сотрудников не желают идти на те риски, на которые способны мужчины. Из-за опасений по поводу многих ситуаций в своей личной жизни женщины предпочли бы оставаться в своей зоне комфорта. При этом проблемы у женщин, связанные с недостатком уверенности в себе, могут иметь свои корни из гендерных стереотипов и культурных норм. Так, если окружение женщины дома, на работе полагают, что женщины менее способны, это напрямую влияет на уверенность женщин в себе.

Итак, согласно проведенному исследованию, по мнению молодежи России женщина-руководитель в таможенных органах – это не целесообразно, что может быть обусловлено различными факторами. Часть из них связана с устоявшимися стереотипами о женщинах, что они менее способны к управлению, менее строги и решительны, в отличие от мужчин. Также в результате опроса было выявлено, что женщины менее востребованы на руководящих должностях, чем мужчины, поскольку из-за существования мужской деловой культуры, создаются барьеры для поступления женщин на руководящие должности. К примеру, как было описано ранее, женщины могут сталкиваться с недоверием, дискриминацией или недостатком равноправия. Помимо этого, в обществе сложился стереотип, что женщины, как правило, должны нести большую ответственность за семью и домашние дела, в то время как, мужчины лучше подходят на пост руководящего состава, поскольку априори обладают лидерскими качествами, решительностью и способностью к принятию сложных решений. Данные стереотипы образуют препятствия для женщин в продвижении по карьерной лестнице, кроме того, женщины часто сталкиваются с отсутствием поддержки со стороны общества, коллег и руководства в целом.



Укрепление гендерного баланса в таможенном деле – это не только вопрос морали, но и необходимость модернизации и устойчивого развития таможенных органов. Женщины на службе в таможенных органах, как и прежде, сталкиваются с общими проблемами: культурные традиции, гендерные стереотипы, неуверенность в себе и предполагаемые ограниченные физические возможности. Прежде чем таможенные органы смогут воспользоваться преимуществами, которые могут принести женщины, им необходимо принять новую политику по устранению барьеров, препятствующих улучшению положения женщин. Возможность поступления женщин на руководящие должности – это не только обеспечение справедливости, но и предоставление таможенным органам наилучших возможностей для реализации своего максимального потенциала за счет разнообразия, инноваций и инклюзивности [9]. «Стереотипное понимание роли женщины-руководителя указывает на ситуативные, а не на внутренне-личностные причины. Не существует объективных доказательств того, что гендерные особенности снижают эффективность женщины в роли руководителя» [6].

### Список использованной литературы

1. Герасимова О. Ю. Психологические проблемы и социальногигиенический портрет женщины-руководителя / О. Ю. Герасимова, Ю. И. Кивенко // Вестник Челябинской областной клинической больницы. – 2013. – № 1(20). – С. 29–32.
2. Интервью с первой женщиной – генерал-полковником таможни Татьяной Голендеевой. – Текст: электронный // Журнал «Таможня». – 2019. – № 3. – URL: <http://www.unn.ru/site/about/news/intervyu-s-pervoj-zhenshchinoj-general-polkovnikom-tamozhennoj-sluzhby> (дата обращения: 22.04.2024).
3. Макарова С. Н. Женщина-руководитель: особенности процесса становления / С. Н. Макарова // Personal Development: Psychological Foundations and Social Conditions : Materials of the V International Scientific Conference, Prague, 29–30 March 2018. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2018. – С. 14–18.
4. Одного полюшка Ягодкины. Новый заместитель руководителя ФТС. – URL: <https://sapereaude.pro/ysclid=lvarhk5kum457385511> (дата обращения: 22.05.2024).
5. Портнягина Н. Ю. Женщина-руководитель и правоохранительные органы -возможен ли союз? / Н. Ю. Портнягина, Е. Н. Меренкова // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2009. – № 1(11). – С. 35–40.
6. Фарбер А. В. Особенности гендерных характеристик женщин-руководителей / А. В. Фарбер // Человеческий капитал. – 2020. – № 9(141). – С. 115–123.
7. Федеральная таможенная служба. – URL: <https://customs.gov.ru> (дата обращения: 22.05.2024).

8. Hong S. Advancing Women for a Gender-Inclusive Customs / S. Hong // World Customs Journal. – 2023. – № 17(1). – URL: [worldcustomsjournal.org](http://worldcustomsjournal.org) (дата обращения: 22.05.2024).

9. Dodds A. Get Ready for a New Mindset on Women in Customs Leadership / A. Dodds, A. Farrington, P. Dowler, J. Carruthers, M. Bond // World Customs Journal. – 2022. – № 16(1). – URL: [worldcustomsjournal.org](http://worldcustomsjournal.org) (дата обращения: 22.05.2024).

10. Hong S. Women in Customs Leadership: Why Does it Matter / S. Hong, M Bond, L. Lesu, M. Madhubhashini // World Customs Journal. – 2022. – № 16(1). – URL: [worldcustomsjournal.org](http://worldcustomsjournal.org) (дата обращения: 22.05.2024).