

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оксана Алексеевна Удовиченко

начальник отделения морально-психологического обеспечения
отдел по работе с личным составом
Краснодарский университет МВД России, Крымский филиал

Главным образом в статье рассматриваются проблемы профессионального роста женщин как руководителей на современном этапе. Речь идет о гендерных аспектах лидерства в профессиональной сфере, стереотипы, которые существуют в обществе относительно управленческой деятельности женщин и некоторые эмпирические факты, которые их объясняют или опровергают. Основное внимание сосредоточено на психологических особенностях успешных женщин, а также на гендерных различиях между руководителями.

Ключевые слова: успешность, лидерство, женщина-руководитель, гендер, стереотипы, самореализация.

PSYCHOLOGICAL FEATURES WOMEN-LEADER IN LAW-ENFORCEMENT ACTIVITY

Udovichenko O. A.

Mainly in the article the problems of professional growth of women as leaders at the present stage are considered. It is about the gender aspects of leadership in the professional sphere, the stereotypes that exist in society regarding women's managerial activity and some empirical facts that explain or disprove them. The focus is on the psychological characteristics of successful women, as well as on gender differences between leaders.

Keywords: success, leadership, female leader, gender, stereotypes, self-realization.

Начало XXI столетия ознаменовано масштабным реформированием органов внутренних дел российской федерации по Указу Президента России от 24 декабря 2009 г. № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Учитывая непростую демографическую ситуацию в России, которая свидетельствует о недостатке населения мужского пола, способного служить в органах внутренних дел, да и стремление самих женщин к равноправию и активному участию в жизни общества и государства, привлечение женщин на службу стало нормой. Нужно отметить, что в последние годы наблюдается тенденция увеличения количества лиц женского пола на службе в правоохранительных органах.

Более 20 % сотрудников российской полиции — а это более 180 тысяч человек — женщины, и эта цифра имеет тенденцию постоянно увеличиваться. Об этом свидетельствуют представленные данные: число женщин, состоящих на должностях среднего и старшего начальствующего состава (1996 г. — 14,2 %, 1997 г. — 15,1 %, 1998 г. — 15,6 %, 1999 г. — 16,2 %, 2000 г. — 16,7 %, 2001 г. — 17,8 %, 2002 г. — 19,9 %, 2003 г. — 20,5 %, 2004 г. — 21,1 %, 2005 г. — 21,9 %), а в некоторых службах (ФМС, подразделения по работе с личным составом, предупреждению правонарушений несовершеннолетних, дознания) от половины до трех четвертей личного состава — женщины.

Женщины-сотрудники достойно проходят службу наравне с мужчинами и нередко

занимают руководящие должности. Однако в обществе давно уже сформировался стереотип, что занимать руководящие должности должен мужчина, и разрушить его пока не удается, хотя женщина уже, как минимум, последнее столетие ведет активный образ жизни. Есть и бизнес-women и женщины-военнослужащие и женщина-президент... Наше общество находится лишь на этапе становления гендерного равенства.

Для сегодняшней России актуальна проблема стереотипного отношения к представителям разных полов, что проявляется при отборе кандидатов на определенные должности, в том числе и руководящие.

Человеческая цивилизация связана с женским управлением. Лидерская роль на долю мужчины выпала во времена первобытного общества, когда не прекращалась война с соседними племенами. Мифы о женской деловой и профессиональной несостоятельности, несовместимости женственности с карьерным продвижением издавна существуют в нашем обществе: «...настоящая женщина не стремится к карьере». В общественном сознании существуют определенные стереотипы, которые отражают отношение общественности к профессиональной способности женщин: «Женщина не такая умная»; «Женщинам проще сделать карьеру»; «Карьера — это судьба одиноких женщин»; «У бизнеса не женское лицо»; «Женщины недостаточно честолюбивы»; «Руководить должен мужчина»; «Строя карьеру, она теряет женственность»; «Женщины не хотят делать карьеру»; «Женщины очень зависимы»; «Семья и карьера — несовместимы»; «Карьера, конечно, женского рода, но дело это мужское»; «Ищите женщину в искусстве»; «Некоторым женщинам достался мужской ум, а некоторым мужчинам — женская внешность»; «Достижения женщин обратно пропорциональны их красоте»; «Страх лидерства» и другие [1, с. 168].

Эти стереотипы основаны на физиологических, психологических особенностях женщин, некоторые из них во многом преувеличены, имеют характер предубеждений и неактуальны с точки зрения современных социокультурных условий. Начиная еще с 70-х гг. XX в., ведущие психологи исследовали гендерные особенности проявления лидерских качеств, что особенно ярко проявилось в период активизации феминистского движения в США. Лидерство преимущественно изучалось в деловых группах или в группах с близкими отношениями (брачные союзы, влюбленные пары).

Приверженцы фрейдизма стабильно проявляли негативное отношение к женскому лидерству. Женщины с лидерскими качествами считались владельцами нездоровой гендерной идентичности, а их «фаллическое» стремление к лидерству, рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам.

По мнению К. Бартол и Д. Мартин женщина-лидер, в группе мужчин, играет одну из четырех неформальных ролей: 1) «матери» — от нее не ждут деловой активности, а рассчитывают на эмоциональную поддержку; 2) «соблазнительницы» для начальника, что вызывает негатив у коллег-мужчин; 3) «игрушки, талисмана» — миловидной, но не деловой женщины, которая способна принести удачу; 4) «железной леди», наделенной неженской жесткостью, в результате чего часто изолированной от группы [2, с. 216].

Все эти роли снижают возможности служебного роста женщин и не дают им возможности быть равными с мужчинами. Мужчины чаще пытаются доминировать над представителями своего пола. Женщины же в присутствии мужчин не всегда претендуют на роль стихийного лидера. По мнению норвежского психотерапевта Я. Джорстада, у многих женщин лидерство не входит в систему жизненных ценностей. Отсюда мнение, что женщины-лидеры уступают лидерам-мужчинам в эффективности руководства, так как имеют меньшую власть, влияние и ресурсы. Однако, как показали Маккоби и Джекклип, из-за более длительного общения женщины выравнивались по лидерству с мужчинами [2, с. 217].

Как показывают исследования американских ученых, в США в административной и управленческой сфере занято 12 % мужчин и 7 % женщин [2, с. 221]. Успех женщины-администратора и ее карьерный рост в этой сфере в большей степени зависит от ее семейного положения, т. к. муж часто выступает в роли наставника-мужчины. Но так как профессиональная карьера женщины занимает много времени и не дает возможности заниматься в полной мере семьей, мужчины-наставники перестают способствовать карьерному росту жены.

Тенденции, характерные для Запада в отношении женщины-руководителя, присущи и нашему обществу. По результатам исследования И. Рековской, каждый второй мужчина, имеющий высшее или среднее специальное образование, занимает руководящую должность. Среди женщин с аналогичным образованием руководителей только 7 %. Даже в школах из огромного

количества учителей-женщин среди директоров школ представительниц женского пола только 39 % [2, с. 228].

Было обнаружено, что если подчиненные являются сторонниками традиционных, а не эгалитарных взглядов на лидерство, то женщины-лидеры считаются менее компетентными, думая, что лидерская роль является маскулинной. Показано также, что этот взгляд больше присущ мужчинам.

Предубеждения в отношении женщин есть и в нашей стране. Исследования А. Шестакова показали, что мужчины-руководители предпочли мужчин как работников в 25,3 %, и только в 12,9 % — женщин. Примерно такой же политики придерживаются женщины, которые в свою очередь, в большей степени готовы сотрудничать и оказывать влияние на женщин, а не на мужчин [2, с. 230].

В нашем обществе существуют подтвержденные факты предвзятого отношения к женщине как к специалисту. Например, женщинам-менеджерам дают на выполнение задания минимум информации и более короткие сроки. Обычно, не дают заданий, которые позволили бы женщинам проявить лидерские качества или приобрести необходимый для руководящей должности опыт. Традиционно, во многих странах женщины зарабатывают меньше мужчин, выполняя одну и ту же работу.

Психологами проведены тщательные исследования связи между поло-ролевыми стереотипами и оправданием медленного карьерного роста женщин. Обобщая результаты этих исследований, приходим к выводу: женщинам безосновательно приписывают следующие установки: нравится больше та работа, что не требует особого интеллекта, больше привлекают в работе коммуникативные и эмоциональные аспекты, самоактуализацию и продвижение по карьерной лестнице женщины ценят меньше, чем мужчины, и работают только ради морального удовлетворения, особо не интересуясь материальным вознаграждением.

На самом деле, есть объективные причины того, что среди женщин меньше руководителей, чем среди мужчин. Как говорилось ранее, у мужчин прослеживается большее стремление к самореализации в профессиональной сфере, чем у женщин. Поэтому более высокие должности, естественно достаются более компетентным. А так как их среди мужчин превалирующее большинство, то и руководящие должности достаются им чаще. При этом в тех сферах деятельности, где женщин больше (сфера бытового обслуживания,

общепит, торговля, медицина, образование) женщин-руководителей значительно больше. Например, в Российской Федерации в научной сфере никакой сегрегации по половому признаку нет. Если женщины обладают организаторскими способностями, лидерскими качествами и имеют высокий профессиональный уровень, то они успешно руководят кафедрами, лабораториями и даже институтами. Но необходимо отметить, что именно в России среди докторов наук только 14 % женщин, это означает, что у мужчины стать заведующим кафедрой или лабораторией шансов в шесть раз больше, чем у женщины [3, с. 16].

Специалистами по психологии менеджмента Дж. Виткиным, С. Картером, М. Хеннингом и А. Жарденом сделан глубокий анализ причин, мешающих женщине в лидерстве достигать успехов [1, с. 180]. Этими авторами выделены следующие недостатки, препятствующие женщине в достижении успехов в своей профессиональной деятельности:

1. Женщины в значительно позже мужчин начинают строить свою карьеру. Длительное пребывание на самых низких должностях способствует формированию психологии исполнителя, а качества лидера-организатора, даже если они были ярко выраженными и проявлялись в детстве, бесследно исчезают.

2. Настроение женщины в большей степени подчинено физиологическим процессам, они более эмоциональны, поэтому в отличие от мужчин не всегда умеют управлять собой. Здесь уместно вспомнить слова Конфуция: «Кто не умеет владеть собой, тот не сможет управлять другими». Постоянное напряжение деловой женщины и необходимость «разрываться» между домом и работой объясняет ее неумение объективно оценивать и контролировать свое психическое состояние. Амбициозность, обидчивость, ранимость, желание перекладывать вину за свои действия на других — эти признаки экстернального поведения не дают возможности женщине объективно анализировать свои мотивы, намерения, поступки. Не признавая своих промахов и всегда находя себе оправдание, она оказывается неспособной учиться на своих ошибках и может повторять их много раз.

3. Готовность к риску у женщин гораздо ниже, чем у мужчин, поэтому они, сомневаясь и колеблясь, принимают решения, не терпящие отлагательств.

4. Исследовав мировоззрение деловых женщин, М. Хеннинг и А. Жарден пришли

к выводу, что оно у них недостаточно широкое; они менее информированы обо всем, что не связано с их непосредственной деятельностью и они не готовы к резким поворотам судьбы. Женщины склонны «пасовать» перед случайностями и не способны держать удары.

5. По мнению тех же авторов, женщины, как правило, склонны недооценивать значение протекционизма и неофициальных отношений, личные контакты и связи, пользу взаимных услуг [3, с. 17]. Почти во всех исследованиях последнего пятилетия, где обсуждается вопрос лидерства, отмечается всеобщая уверенность в том, что женщины имеют более низкие стартовые возможности по сравнению с мужчинами для занятия лидирующих позиций.

В середине 60-х годов К. Корнером был описан интересный феномен под названием «страх успеха», в основе которого лежит необъяснимое избегание успеха из-за внутреннего страха. Позже К. Корнер интерпретировал механизм данного феномена, как не «боязнь успеха», а страх перед его последствиями. Женщин пугает возможная расплата за успех — социальное отвержение, утрата женственности, потеря интереса у мужчин к своей персоне.

При этом исследования российских психологов 90-х годов, где эмпирически выявляются особенности самооценки восприятия лидерских качеств у мужчин и женщин, сильно разрушают сложившиеся по данному вопросу стереотипы и опровергают факт психологической неспособности женщин быть лидерами наравне с мужчинами. Минимальные различия в самооценке мужчинами и женщинами своих лидерских возможностей выявлены в исследовании, проведенном под руководством И. Г. Дубова. Проведенное в Москве исследование показало: 28,4 % мужчин и 24,9 % женщин заявили, что всегда или достаточно часто становятся лидерами. Такое же количество мужчин, и такое же количество женщин считают себя пассивными. 39,4 % опрошенных мужчин и 46 % опрошенных женщин заявили, о том, что «никогда не становятся лидером» и «становятся лидером в отдельных случаях» [1, с. 37].

Также обстоят дела и в отношении самооценок собственной энергичности и тенденции к риску. По итогам исследования И. Дубова, проведенного в Москве: рискуют собой всегда или достаточно часто 16,5 % опрошенных мужчин и 14,7 % опрошенных женщин (по России, всегда или достаточно часто рискуют собой 8,2 % опрошенных мужчин и 8,5 % опрошенных женщин).

Вместе с тем, в Москве рискуют собой только в отдельных случаях или никогда не рискуют 54,7 % опрошенных мужчин и 62,6 % опрошенных женщин (по России, это присуще 57,1 % опрошенным мужчинам и 57,7 % опрошенным женщинам).

Похожие результаты получены при исследовании самооценок энергичности. По результатам опроса в Москве, мужчин, уверенных, что они «самые энергичные люди» или «более энергичные, чем окружающие» — 22,7 % мужской выборки, при этом женщины с такими качествами составляют 25,0 % всех респондентов женского пола. Мужчины, которые считают себя пассивными, составляют 17,6 %, а женщины — 23,7 %.

Полученные результаты свидетельствуют об отсутствии существенной разницы в самооценке лидерских качеств, тенденций к риску и энергичности у мужчин и женщин.

Конечно же, существуют различия между мужчинами и женщинами в лидерских качествах, но они не являются препятствием для женщины в лидировании, а выступают подтверждением необходимости поиска женщинами моделей лидерства, разрушающих полоролевые стереотипы и обеспечивающих успех начатого дела. Именно поэтому лидерство женщин требует намного больше сил, по сравнению с мужчинами. Становление женского лидерства иногда происходит при достаточно неблагоприятных условиях, обусловленных отдельными факторами. Женщины очень хорошо это понимают, при этом готовы рисковать и довольно часто выигрывают.

Разнообразие факторов риска, с которыми женщине приходится сталкиваться при лидирующей позиции, можно рассматривать по-разному, но главное в том, что женщина имеет необходимый потенциал, чтобы минимизировать эти факторы риска.

Из этого следует вывод — влияние стереотипов, о котором часто упоминают российские и западные специалисты, в нашей стране постепенно ослабевает и на смену ему, в динамичных группах населения, приходят модели поведения, позволяющие выживать в нестабильной экономической ситуации.

Сила полоролевых стереотипов, в известном смысле уменьшается под давлением экономических обстоятельств. Этот факт обеспечивает перспективу притока женщин в частное предпринимательство и поступательное занятие в нем лидирующих позиций, но на этот раз уже по другим причинам, а именно — психологической эффективности типов лидирования, проявляемой женщинами

больше по сравнению с мужчинами, психологической гибкостью, дающей возможность не только начать свое дело, но и завершить его, невзирая на противодействие внешних обстоятельств.

Перед тем как рассмотреть психологические особенности женщины-руководителя в правоохранительной деятельности, остановимся на правах человека и вообще статусе женщин в системе правоохранительных органов.

Всеобщая декларация прав человека включает целый ряд статей, в которых определяются права и свободы человека. Например, все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны вести себя в отношении друг друга в духе братства (ст. 1). Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, которые провозглашены данной декларацией, без всякого различия относительно расы, состояния, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или иного положения (ст. 2). Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда...; каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд; каждый, кто работает, имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее существование, что является достойным человека, для него самого и его семьи (ст. 23) [4].

Однако действительность свидетельствует, что права женщин нарушаются во всех странах мира. И когда корень причины этих нарушений в сфере гендерных представлений о женщинах и мужчинах, то за указанные нарушения не наказывают юридически. Как показали исследования американских ученых, в учреждениях США женщины обычно ниже по статусу, чем мужчины. Не является исключением и Россия, ниже по статусу являются женщины и в российском обществе, на предприятии, в политике, а также в правоохранительных органах.

В качестве примера, можно указать тот факт, что большинство самых престижных профессий в нашем обществе буквально оккупированы мужчинами: 80 % научных сотрудников, 61 % профессоров университетов — мужчины (учитывая при этом относительно высокий процент женщин среди преподавателей, женщин-профессоров, имеющих высокий статус, только 35 %), 67 % адвокатов и судей [5, с. 200].

Должности, которые предусматривают контроль над ресурсами и определение того, какие цели фирма будет преследовать и какими способами их достигать женщины занимают гораздо реже. Причиной этого стало мнение о том, что мужские половые стереотипы содержат в себе больше качеств, необходимых для завоевания и удержания власти. Аналогичную картину можно наблюдать и в структурных подразделениях системы правоохранительных органов. Об этом свидетельствуют результаты проведенного исследования, в котором принимали участие работники правоохранительных органов в возрасте от 25 до 60 лет. Результаты исследования показали, что опрашиваемых можно условно разделить на две подгруппы: в возрасте от 25 до 45 лет и от 45 до 60 лет. Представители этих разных возрастов по-разному представляют себе, каким должен быть «лидер», «настоящий мужчина», «настоящая женщина», они имеют разные гендерные представления о гендерном статусе претендентов на руководящие должности в правоохранительных органах.

Давайте более подробно рассмотрим некоторые из самых распространенных аргументов тому, почему женщины, как правило, занимают нижестоящие должности. Один из аргументов объясняет более медленное продвижение по службе в правоохранительных органах женщин, чем мужчин разницей в «человеческом капитале», то есть женщины якобы вносят меньший «человеческий капитал» в работу организаций, по сравнению с мужчинами. Такого мнения придерживаются опрошенные мужчины — работники правоохранительных органов, которые принадлежат в основном к возрастной группе 45—60 лет, и именно они, в основном занимают руководящие должности и определяют возможность и скорость продвижения по службе подчиненных, как мужчин, так и женщин (в возрастной группе 25—45 лет такое мнение почти не высказывалось).

Объяснением того, почему одни люди получают большую заработную плату и занимают более высокие должности, чем другие может стать теория человеческого капитала, но отличие во власти мужчин и женщин эта теория не объясняет. Как оказывается, более точным индикатором положения человека в организации является его пол, а не способности, опыт и количество лет, посвященных работе в этой структуре. Принадлежность работника к определенному полу объясняет значительную часть назначений на должности.

П. Глик пишет, что есть существенная разница в скорости продвижения по карьере мужчин и женщин, даже тогда, когда те и другие имеют одинаковое образование, опыт и способности. Он утверждает, что «хорошая деловая практика», то есть желание строить карьеру, приобретать опыт оказывает более сильное влияние на карьерный рост человека, чем его пол, но вместе с тем, женщины, придерживающиеся традиционно мужской модели карьеры, догнать мужчин все-таки никак не могут [6, с. 62].

То, что женщины обычно занимают организации, учреждении, в структурном подразделении периферийные позиции, а должности, предусматривающие активное продвижение по карьерной лестнице, заняты традиционно мужчинами, объясняется тем, что, хотя женщинам и могут быть присущи некоторые черты руководителя, но у них обычно нет качеств, которые позволяют стать настоящим лидером. Такое мнение высказывали 100 % опрошенных мужчин возрастной группы 45—60 лет и 10 % опрошенных мужчин возрастной группы 25—45 лет.

«Мужскими» должностями называют должности руководителей подразделений, начальников отделов, «женскими» называют должности в отделе кадров, канцелярии, секретариате, библиотеке. По мнению 80 % респондентов-женщин возрастной группы 25—60 лет и 60 % респондентов-женщин возрастной группы 45—60 лет, они могут быть заместителями начальников структурных подразделений.

В литературе рассматриваются неопровержимые доказательства того, что женщины не менее эффективные руководители, чем мужчины, и то, что более высокий уровень мотивации у женщин-менеджеров, чем у менеджеров-мужчин, а также что женщины-менеджеры более способны в разрешении конфликтных ситуаций. В 162 исследованиях при помощи метаанализа сравнивался руководящий стиль мужчин и женщин. Получены результаты, доказывающие, что женщины уделяют особое внимание человеческим взаимоотношениям и более склонны к демократичному стилю руководства. Эти данные явно говорят в пользу женщин-руководителей, так как другими исследованиями установлено, что подчиненные предпочитают демократичный стиль руководства, независимо от того, является их начальник женщиной или мужчиной.

В своих исследованиях П. Глик пришел к выводу, что должности в фирмах распределяются в зависимости от их гендера.

Когда просят мысленно нарисовать портрет лидера, то большинство людей представляют преимущественно белого мужчину, и это, конечно же, не может не сказываться на отношении работодателей к женщинам, стремящимся занять лидерские позиции [6, с. 68].

Указанные факторы характерны и для работников правоохранительных органов. Так, опрошенные респонденты, и мужчины (95 %), и женщины (65 %), считают, что «лидер» — это человек (5 % опрошенных мужчин и 35 % женщин считают, что пол не имеет значения) решительный, волевой, внутренне сильный, морально устойчивый, компетентный, дисциплинированный, профессионал, выдержанный, трудолюбивый, с чувством юмора, имеет свою точку зрения, активный, смелый, уверенный в себе, коммуникабельный, ответственный, умеет окружить себя умными людьми, умеет повести за собой, может быть жестким.

Это представление о лидере в основном совпадает с представлением о «настоящем мужчине», который является уверенным в себе, смелым, решительным, высоким ростом, спортивного телосложения, с темными волосами, прямолинейным, преданным своей работе, трудолюбивым, профессионалом, волевым, спокойным, выдержанным, с чувством юмора.

«Успешного лидера» также наделяют чертами, которые свойственны «лидеру» и «настоящему мужчине» (сила, смелость, профессионализм, компетентность, умение отстаивать интересы группы, уверенность в себе, ум, рассудительность, самодостаточность, ответственность, чувство юмора), но, кроме того, и чертами, являющимися «типично женскими» (доброта, чувствительность, коммуникабельность, человечность).

Таким образом, поведение лидера, достигшего успехов, включает в себя и черты, характерные преимущественно женскому поведению. Итак, многие качества, которые важны для успешной работы руководителя не учитываются, так как стереотип лидера-мужчины сужает понимание роли лидера в целом. Интересно, что в воображении сотрудников правоохранительных органов (и мужчин, и женщин), в отличие от данных, приведенных в литературе, «неуспешный лидер» не наделяется чертами, присущими «настоящей женщине». Так, «женщина», по мнению опрошенных сотрудников правоохранительных органов, целенаправленная, компетентная, внутренне сильная, умная, должна быть миниатюрного роста, внешне приятна, веселая, знает больше, чем говорит,

может больше, чем показывает, добрая, экспрессивная, откровенная, заботливая, чувствительная. Таким образом, она имеет черты, присущие «лидеру» и «успешному лидеру», а, следовательно, может занимать высокие должности и успешно справляться с руководящей работой.

А «не успешный лидер» характеризуется целым рядом особенностей, которые не имеют ничего общего с характеристиками «типичной женщины». По мнению 100 % опрошенных работников правоохранительных органов, и мужчин, и женщин, «неуспешный лидер» — слабохарактерный, не может сам принять решение, зависимый, некомпетентный, несведущий, слабый духом, не уверен в себе или слишком самоуверенный, неуравновешенный, жестокий.

Некоторые исследования свидетельствуют о том, что через существующие в обществе стереотипы, власть обычно ассоциируется с мужчинами, а не с женщинами. Это мнение вместе с фактом, что относительно мало женщин занимают руководящие должности, создают трудности для многих в представлении себе роли лидера — женщины.

Причиной того, что руководство склонно оправдывать достижения женщин, которые занимают типично мужские должности, скорее их усердием, чем их способностями, скорее всего, стали гендерные стереотипы. Наши представления о жизни разрушают успех женщин в «мужском деле», заставляя нас недооценивать их деятельность и защищать привычную для себя картину мира [6, с. 71].

Часто вышестоящее руководство, хотя сами и не имеют никаких предубеждений в отношении женщин, но все же, проводят дискриминационную политику, поскольку опасаются того, что, если они будут действовать иначе, то это может негативно сказаться на их собственной карьере. Именно это явление и было названо «дискриминацией на основе рациональной предвзятости»: если беспристрастность приводит к неприятностям, то рациональнее быть предвзятым. Так же женщины с достаточно высокой квалификацией могут не получать повышение по службе из-за опасений вышестоящего руководства. Этим объясняется и тот факт, что женщины реже мужчин получают назначения, которые способствуют быстрому продвижению по служебной лестнице.

На современном этапе развития общества возникает вопрос эффективного руководства в ОВД. Ведь именно от личности, которая стоит во «главе», зависит быстрое и добросовестное выполнение задач и функций,

возложенных на правоохранительные органы. И можно долго спорить, кто будет лучшим руководителем, женщина или мужчина, но ответить на поставленный вопрос можно только проанализировав особенности руководства каждого.

Женщина-руководитель — уже не редкость в наши дни. Именно поэтому весьма актуальным остается вопрос ее успешности и в правоохранительной деятельности. К сожалению, часто можно услышать мнение, что женщина и военная служба не совместимы. Но на практике прослеживается совсем иное. Хотя руководители различных полов и занимают одинаковые должности, но все же выполняют различные задачи и функции. Иногда именно благодаря психологическим особенностям, которые присущи только женщинам, решаются очень важные вопросы. Поэтому следует отметить, что у нее есть ряд преимуществ, реализовав которые, она может стать успешным руководителем. Но прежде чем перейти к рассмотрению психологических особенностей, необходимо понять, кто такой руководитель и стоящие перед ним задачи?

Таким образом, руководитель — это индивид, на которого официально возложены функции управления и организации деятельности в группе. Для руководителя и системы руководства исходным является определение целей совместной деятельности, фиксирующих желаемое направление развития организации, то есть задают образ того конечного состояния, к которому должна прийти она через определенный промежуток времени. Считается, что само определение таких целей, структурирование деятельности отношений при выполнении задач сообщества, оказания влияния на персонал составляет смысл и сущность руководства [7, с. 246].

Под термином руководство в психологии управления, как правило, понимают процесс социально-психологического влияния, когда индивид или коллективный субъект управления с определенным намерением влияет на других людей с целью структурировать действия и отношения в группе или организации [8, с. 118].

Вообще быть руководителем — очень большая ответственность, ведь от правильности принятого решения зависит выполнение возложенных задач, обеспечение функционирования и общая успешность конкретной организации. Но если говорить о правоохранительной деятельности, то это двойная сложность. Ведь культура отношений

в полиции, мягко говоря, отличается от деятельности в общественных организациях.

На основе анализа литературных источников можно утверждать, что психологические особенности руководителя ОВД XXI века — это умение организовать и сплотить коллектив подразделения, нацелить каждого на достижение поставленных задач. Немаловажным качеством руководителя ОВД должно быть умение общаться с подчиненными и гражданами. Для современного руководителя полиции также важны нравственные качества: честность, доступность, человечность, дисциплинированность и законопослушность.

Задавая вопросы об успешном руководителе, нельзя пренебрегать профессионально важными личностными качествами, прежде всего, следует говорить об уровне готовности или пригодности человека к управленческой деятельности. В литературе отмечается, что готовность к труду является структурным личностным образованием, в состав которого входят морально-волевые качества личности, мотивы деятельности, знания, практические умения и навыки, индивидуально-психологические качества, которые обеспечивают эффективное включение в новую сферу деятельности и эффективность ее выполнения [9, с. 66].

Выполнение соответствующих задач по усилению борьбы с организованной преступностью во многом зависит от руководства состава ОВД, стиля и методов их работы, понимание ими стратегии и тактики борьбы с опасными проявлениями преступности. В современных условиях успешным руководителем коллектива ОВД может быть только тот человек, который способен управлять деятельностью сотрудников и владеть ситуацией, опираясь на авторитет должности и профессиональную компетентность, знание правил управления и психологии, не подавляет, а проявляет надежность. Также следует учитывать индивидуальные характеристики руководителя, которые чаще всего связывают с его успехом. Это — уверенность в себе, самостоятельность, самодостаточность, независимость, устойчивость к стрессу, готовность брать на себя ответственность, настойчивость, способность адаптироваться к ситуации и решимость.

Практическое решение проблем в системе правоохранительной деятельности возможно лишь при условии надлежащей подготовленности руководителей, способных эффективно осуществлять управление,

организовывать деятельность личности, группы, коллектива в сложных условиях.

Речь идет, прежде всего, о развитии тех психологических качеств руководителя, которые могут обеспечить эффективную реализацию функций профессиональной деятельности, особенно если управленец — женщина.

Необходимо отметить особенности, которые отличают женщину-руководителя от руководителя-мужчины, в частности в правоохранительной деятельности.

Женщины привносят в деловую жизнь новые черты и изменения, ломая стереотипы, характерные лидерам-мужчинам. Именно об этих особенностях успешных женщин-руководителей правоохранительной деятельности далее и пойдет речь.

Для женщины-лидера характерен более тонкий социальный интеллект, она отличается более тонким чутьем отношений, в том числе и по отношению к себе. Ее отличает умение давать оценку и прогнозировать поведение других людей. При этом она больше, чем мужчины подвержена своим эмоциям. Отличительной чертой женщины является хорошее владение контактностью и практичностью мышления. Женщине предпочтительнее получить конкретно гарантированный результат, «здесь и сейчас», в отличие от мужчины, который склонен строить долгосрочные, перспективные планы. Женщине присуще умение лучше мужчины контролировать свои и чужие ошибки. Как правило, у нее не вызывает затруднений формулировка своих мыслей и выражение своих идей. Следует отметить, что у женщин меньше реакция, чем у мужчин, на флирты и сексуальные заигрывания в деловых отношениях. Она четко разграничивает работу и развлечения. Однако нельзя не сказать о главной трудности на пути развития карьеры успешной женщины — нехватке глобального взгляда на проблему, у нее больше развит консерватизм, склонность заострять внимание на мелочах, эмоциях и на системе человеческих отношений [10, с. 58].

Руководители-женщины не редко делятся со своими подчиненными информацией, повышая, таким образом, уровень их мотивации и привлекая к управлению коллективом. Такого рода, шанс для сотрудников, почувствовать свою значимость, ощутить свою полезность. Женщины довольно часто применяют в управлении диалоговый стиль для достижения поставленных им целей. Женщина-руководитель, чаще, чем мужчина хвалит своих подчиненных.

Помимо этого, женщины-руководители менее амбициозные по отношению к себе в иерархии власти, так как знают себе цену. Деловая женщина, в отличие от мужчины, умеет вовремя остановиться. Как правило, мужчина более настойчив в достижении цели. Любые препятствия задевают его самолюбие, поэтому он, упорно занимаясь своим делом, быстро выдыхается. Для женщин характерна другая тактика: если что-то не ладится, она может остановиться, чтобы набраться сил и найти более рациональный способ достижения своей цели.

Необходимо отметить, что от выбранного метода воздействия на подчиненных зависит эффективность управления. Одним из самых распространенных методов является убеждение. Отличительной чертой делового руководителя является умение трансформировать любое явление на язык «интересов и стимулов, активности и пассивности, выигрышей и проигрышей, затрат и доходов». Этому феномену надо учиться, используя в общении метод убеждения, а не принуждения. Но необходимо помнить, что даром убеждения может обладать только человек, преданный своему делу. Убежденным может быть лишь руководитель, ощущающий себя частью своего дела. Только тогда можно отстаивать свое дело, продвигая его довести до конца.

Делового руководителя отличает умение четко и кратко излагать свои мысли. Речь деловой женщины всегда эмоциональна, и не отличается лаконичностью. В сложных ситуациях женщине сложно скрывать свои переживания и ей нужно выговориться. Она более подвержена влиянию настроения, при котором может не сдерживать своих эмоций и дать волю чувствам и словам. Женщина-руководитель, независимо от своей иерархии во власти, всегда придаст в коллективе эмоциональности, глубины восприятия межличностных отношений. Но, невзирая на все отличия в стиле руководства, самым важным признаком высокого профессионализма руководителя, является единство слова

и дела. И не важно, какого пола руководитель, мужчина или женщина. «Лучше не говорить, но делать, чем не делать, но говорить».

При этом женский стиль руководства более мягкий, гибкий, по сравнению с мужским. По своей природе женщины более коммуникативные, они легче устанавливают контакты, отношения, создают крепкую команду. Вербальные способности у них развиты лучше, и, к тому же, эмоционально и духовно они более разносторонние, чем мужчины.

Но в правоохранительной деятельности успешной женщине часто приходится забывать свои привычки. Чтобы достичь успеха, ей необходимо перенимать мужской стиль управления. На службе женщина должна быть властной, сильной, выносливой и жесткой.

В заключении постараюсь систематизировать рассмотренные в статье черты, характеризующие женщину-руководителя в органах правопорядка.

Во-первых, это стремление к равноправию, способность принимать активное участие во всех сферах жизни общества и государства.

Во-вторых, умение сочетать в себе женщину-лидера и хранительницу домашнего очага.

Свой жизненный путь каждая женщина выбирает сама, с учетом своих личностных качеств, интересов, увлечений и обстоятельств личной жизни, но возможность сделать свой выбор напрямую зависит от моральной, экономической и правовой поддержки общества и государства.

Равноправие женщин в обществе полностью разрушает привычные для всех понятия о мужественности и женственности. Женщина-сотрудник ОВД чаще всего использует мужские модели поведения, такие как, например, принятие решения, отстаивание собственного мнения, проявление независимости. Быть руководителем это всегда ответственно, а быть руководителем в правоохранительной деятельности — двойная сложность и ответственность.

Список литературы

1. Психология лидерства : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. — Минск : Харвест, 2004. — 368 с.
2. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2003. — 544 с.
3. Чирикова, А. Е. Женщина во главе фирмы / А. Е. Чирикова. — Институт социологии РАН. — М. : Изд-во Института социологии РАН, 1998. — 358 с.
4. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Тюрина, В. О. Права человека и статус женщин в органах внутренних дел: гендерный аспект / В. О. Тюрина // Права человека в деятельности органов внутренних дел : материалы научно-практической конференции (г. Евпатория, 11—13 мая 2006 г.). — Титул, 2006. — 232 с.

6. Бурн, Ш. Гендерная психология / Ш. Бурн. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.
7. Москаленко, В. В. Социальная психология : учебник / В. В. Москаленко. — К. : Центр учебной литературы, 2005. — 624 с.
8. Моулл, Е. Г. Управление карьерой в России / Е. Г. Моулл // Проблемы теории практики управления. — 1996. — № 6. — С. 117—120.
9. Психология управления в бизнесе : учебное пособие для подготовки бакалавров всех форм обучения. — Изд. 2-е, доп., перераб. / Е. Ф. Ипатов, К. М. Левковский, В. В. Павловский. — Х. ; К. : НМЦВО, 2003. — 320 с.
10. Хорни, К. Женская психология : пер. с англ. / К. Хорни. — СПб. : Веила, 1993. — 222 с.