

Женщины на государственной службе

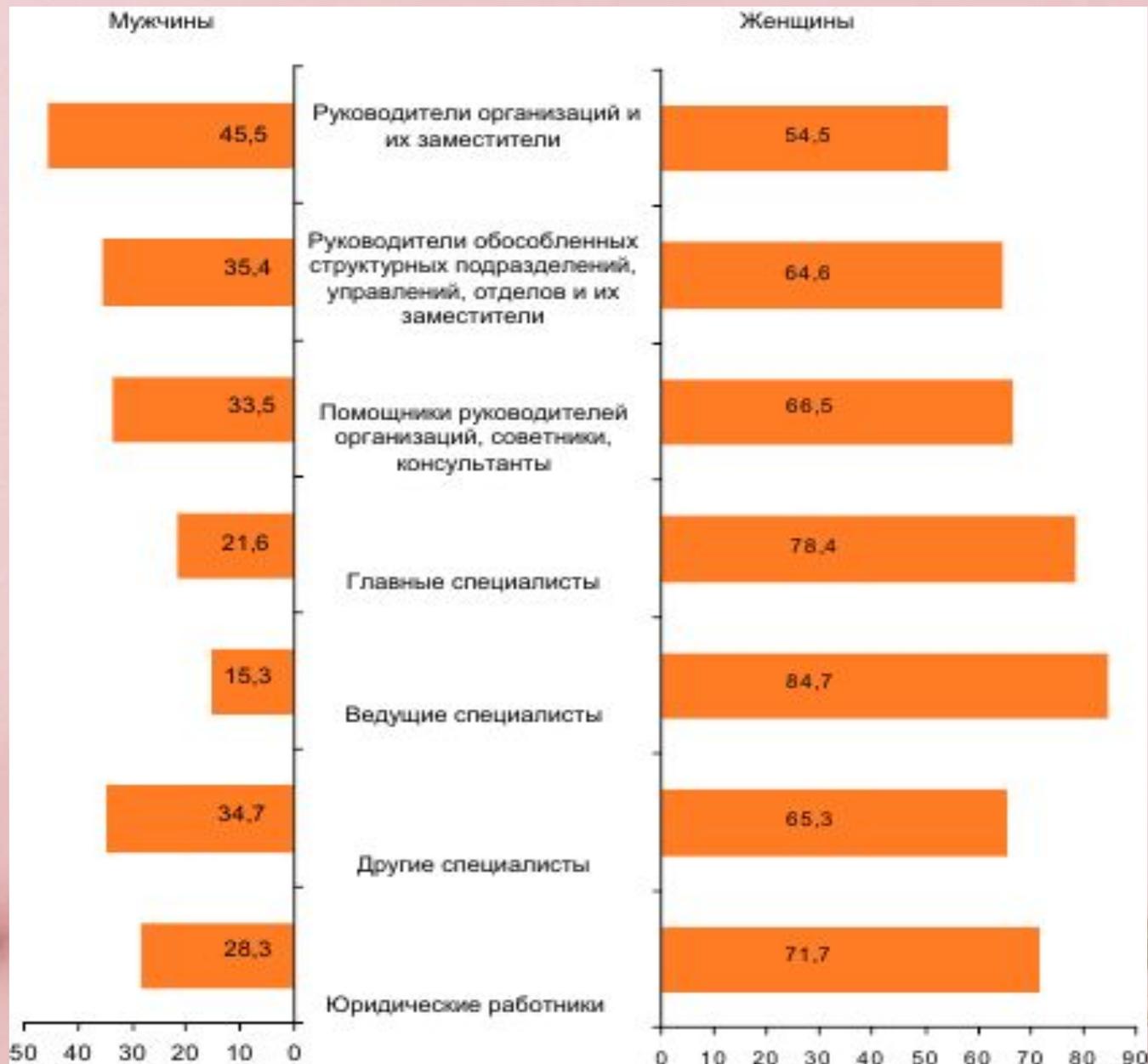


По оценкам аналитиков, представительство женщин на руководящих постах в исполнительной власти в среднем в разных странах мира находится на уровне 8–10%, и лишь в Скандинавии этот показатель существенно выше и составляет 25–40%. В парламентах женщины представлены лучше, чем в исполнительной власти, их доля варьируется от 21,2% в странах Европы до 41,4% в Скандинавии.

Традиционно исследователи гендерных проблем склонны интерпретировать этот факт наличием «стеклянного потолка», преодолеть который женщинам непросто



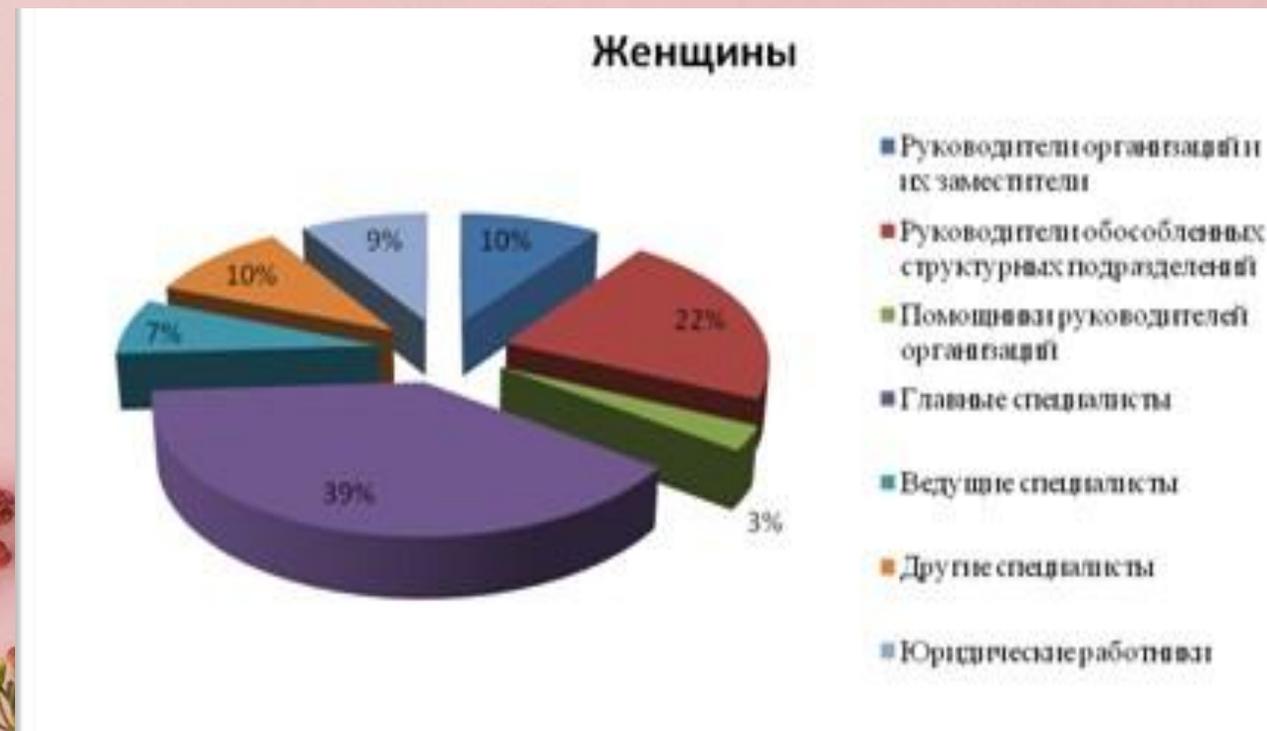
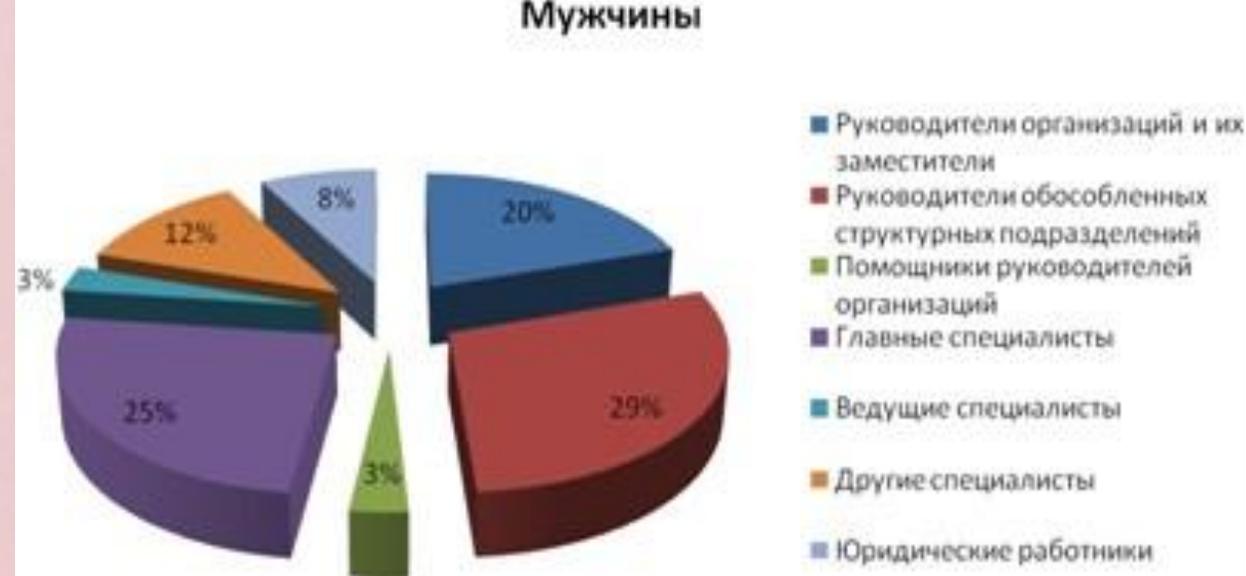
На первом этапе следует проследить разделение государственных служащих по гендерному признаку в Республике Беларусь. Наглядно данные по гендерному составу государственных служащих в республике Беларусь представлены рисунке



Причины сложившейся гендерной асимметрии в Республике Беларусь в большей степени определяются социокультурными факторами и экономическими – состоянием рынка труда, уровнем заработной платы, чем профессиональными отличиями, поскольку современные женщины не уступают мужчинам в компетентности, профессионализме, умеют качественно и добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности.

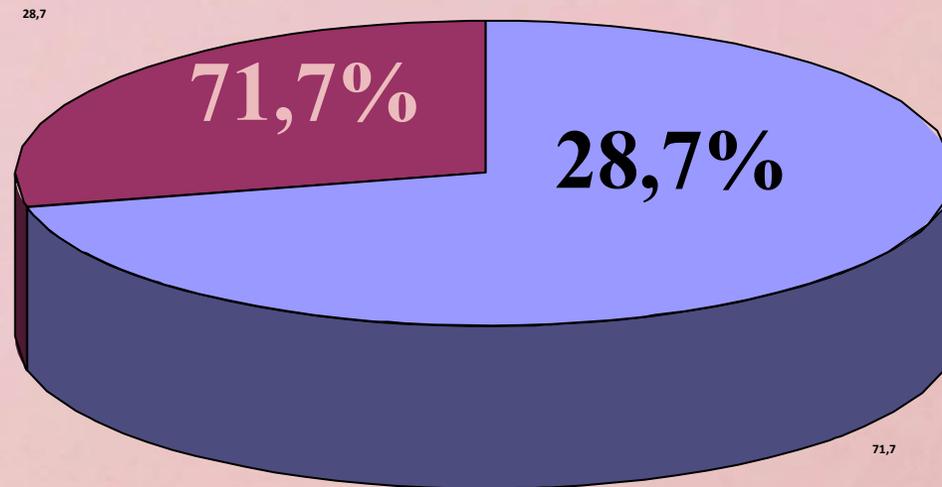


Особенно важно проследить вертикальное разделение труда, т.е. разделение по должностям. Распределение мужчин и женщин среди работников должностей различных рангов приблизительно одинаково. Данные статистики показывают, что наиболее востребованными, как среди мужчин, так и среди женщин, являются должности руководителей организаций и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений и главных специалистов



В системе государственной гражданской службы в Российской Федерации на различных уровнях занято достаточно большое количество женщин, они занимают 71,7 % должностей, тогда как мужчины – только 28,7 %

Превалирование числа женщин среди государственных служащих над числом мужчин объясняется более низкой оплатой труда, невысоким имиджем, престижем и ролью государственной гражданской службы.

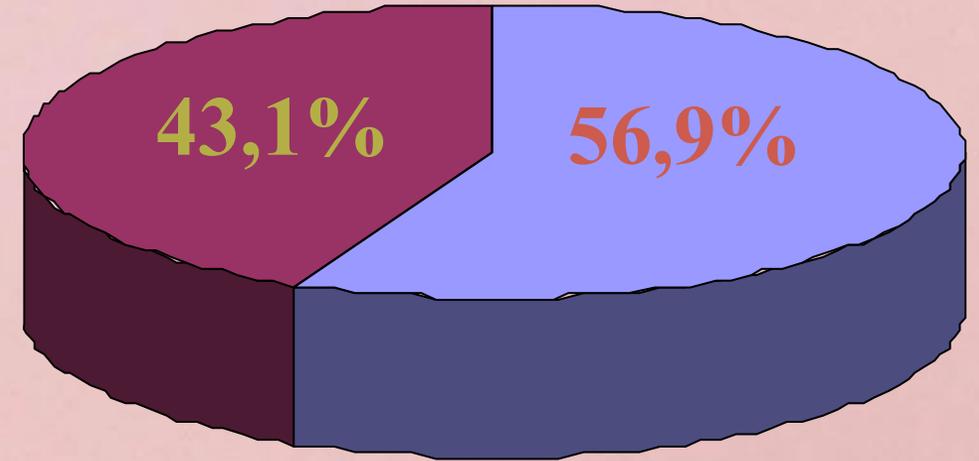


В Республике Казахстан по статистике численность населения страны

составила 17 098,5 тыс. человек, том числе женщин 8 845,1 тыс. человек (51,7%),

мужчин – 8 253,4 тыс. человек (48,3%). Количество экономически активного населения – 8 981,9 тыс. человек, из них женщины 4 417,3 тыс., или 49,2%.

Растет число женщин руководителей в исполнительных органах власти. В судебной ветви власти также намечается положительный сдвиг: среди судей Верховного суда Республики Казахстан женщины составляют 33,3%; среди судей областных судов женщин – более половины (51%)



Несмотря на довольно значительное преобладание в количественном отношении женщин над мужчинами на государственной службе, продвижение женщин на руководящие должности в государственных органах сталкивается со многими препятствиями, обусловленными различными факторами, к числу которых можно отнести все еще сохраняющееся консервативное отношение к женщинам.

Подобное положение сохраняется на протяжении последних 5 лет. То есть в Республике Казахстан мы наблюдаем тенденции, схожие с тенденциями в Республике Беларусь и Российской Федерации



В промышленно развитых и социально ориентированных странах женщины практически достигли равенства с мужчинами в вопросах соблюдения своих прав и возможностей, принимая активное участие в общественно-политической жизни своих стран.



Анализ научной литературы и материалов проведенного анализа позволяет выдвинуть ряд гипотез о гендерном неравенстве в государственных органах рассмотренных стран:



Феминизация государственной службы — процесс социально обусловленный, но в отличие от феминизации других сфер занятости (например, среднего образования) здесь не происходит заметного роста числа женщин на уровне принятия решений. «Стеклянный потолок» на гражданской службе значительно крепче, потому что на высших и главных должностях гражданской службы речь идет не просто о престиже и доходах, но о государственной власти, о доступе к разработке и принятию политических решений, к реальному управлению государством.

Шансы на вертикальную карьеру в государственных органах (особенно в сферах, не связанных с социальной политикой) у женщин **ниже**, чем в любой другой сфере занятости. Понимая это, они сами **снижают** уровень своих карьерных и экономических притязаний, обменивают их на другие преимущества гражданской службы (например, социальную защищенность), «застревают» на середине карьерной лестницы, довольствуясь вторыми ролями в организации.



В работе женщин на государственной службе в силу специфики замещаемых ими должностей (особенно старшей и младшей групп) преобладают элементы рутинного и исполнительского труда, что усугубляется недостаточностью механизмов горизонтальной ротации в государственных органах. Только на определенном уровне должностной иерархии у чиновников появляется возможность для творчества и реализации своих идей, но этого уровня достигает недостаточное число женщин. В связи с этим главным фактором, определяющим отношение женщин к своей работе, становится не ее содержание, а уровень и гарантированность ее оплаты.

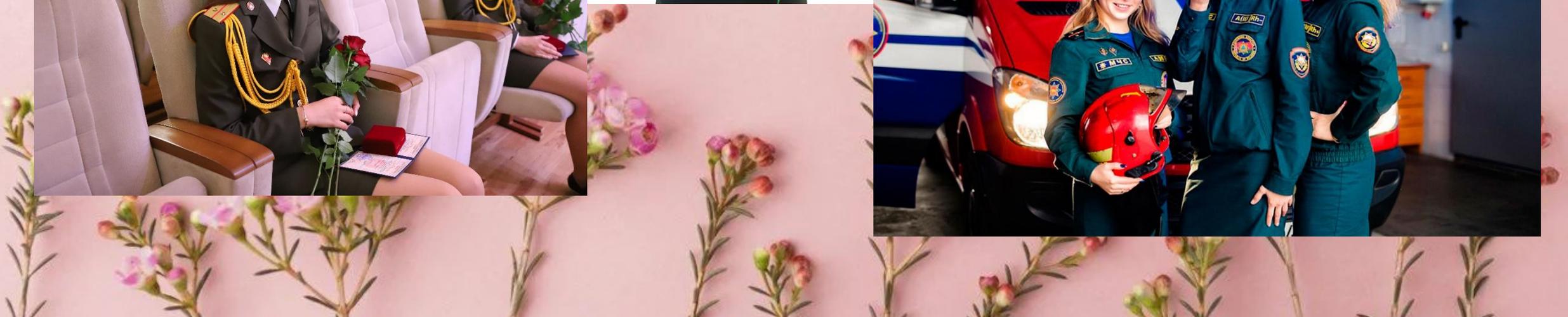
Сложившаяся на государственной службе гендерная пирамида ограничивает доступ женщин на уровень принятия решений. Отсутствие реального опыта по выработке и принятию управленческих решений, поскольку большинство женщин замещают должности, на которых только готовят материалы для их принятия, превращает женщин в простых исполнителей решений, принятых не ими, что ограничивает стимулы и возможности для их профессионального развития и самореализации. Это делает женщин менее способными к конкурентной борьбе с мужчинами за вышестоящие должности государственной службы.



Совершенствование управления карьерой женщин в органах государственной власти возможно проводить по следующим направлениям:

- разработка основных принципов государственной политики по отношению к женщине на государственной службе;
- создание банка данных о кадровом потенциале и кадровом резерве из числа женщин;
- внесение в планы кадровых служб отдельной строкой вопросов целенаправленной подготовки женщин на высшие государственные должности, осуществление их качественного конкурсного отбора, аттестации, продвижения и оценки на демократической основе;
- изучение мотивов карьерного продвижения женщин; создание необходимых экономических и социальных условий для женщин, имеющих малолетних детей или детей школьного возраста для получения дополнительного профессионального образования;
- информирование женщин-специалистов о предполагаемых или имеющихся вакансиях на ключевые должности;
- проведение собеседования с женщинами - ответственными работниками по поводу перспектив их продвижения, для выявления их склонностей, консультирование служащих их руководителями по вопросам подготовки к будущей должности.





Спасибо за внимание!!!!!!!!!!!!!!

