

**Е.Н. Абраменкова**

Волгоградский государственный  
педагогический университет

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ СФЕРЫ**

*Инновационная деятельность  
по гендерному обучению и воспитанию*

С развитием демократии и распространением принципов открытого общества одной из важнейших социально-культурных задач становится преодоление всех видов дискриминации и подавления свободного развития личности, в том числе и по признаку пола. Образование играет в этом процессе одну из главных ролей. Именно поэтому в демократических странах активно развиваются учебные программы по женским и гендерным исследованиям, а использование гендерного подхода в социальном познании уже давно стало социальной нормой. Основой методологии гендерных исследований является не просто описание различия в статусах, ролях, чертах характера, нормах жизни мужчин и женщин, а анализ власти и доминирования, утверждаемых в обществе и через гендерные роли и отношения. Таким образом, гендер рассматривается как один из базовых принципов социальной стратификации. «Гендерная стратификация — процесс, посредством которого гендер становится основой социальной стратификации, а воспринятые различия между гендерами — систематически оцениваемыми и оценёнными. Подобная стратификация не редко искажалась, и её часто подчиняли социально-классовой или этнической стратификации. Но её значение особенно в качестве системы, отражающей, что люди женского пола оцениваются и вознаграждаются ниже мужского, выделялось социологами, испытывающими влияние феминизма» [COLLINS..., 1999, с.110].

Становление демократии и поддержка прав человека неразрывно связаны с преодолением гендерной иерархии. Десять — пятнадцать лет назад в России о существовании такой области социального знания, как гендерные исследования, знали буквально единицы — те, кто читал работы западных авторов. В 1990 г. в рамках Академии наук СССР возникли научные подразделения — лаборатория гендерных исследований Института социально-экономических проблем народонаселения и Московский центр гендерных исследований (МЦГИ), в названии которых стояло малознакомое слово. Благодаря активной научной и образовательной деятельности МЦГИ по продвижению гендерных исследований в академическую и преподавательскую среду сегодня в России существует несколько таких центров. Более того, в последние годы ряд университетов предлагает и спецкурсы по этой тематике. Вместе с тем остается немало российских исследователей в области социальных и гуманитарных наук, в частности в юридической сфере, а также преподавателей университетов, которые не знакомы с теорией и практикой гендерных иссле-

дований или абстрагирующихся от изучения гендерной проблематики. «Гендерные исследования — междисциплинарная исследовательская практика, реализующая эвристические возможности гендерного подхода для анализа социальных трансформаций и систем доминирования» [Шабурова, 1998, с. 180-183].

В 1990-х гг. гендерные исследования становятся достаточно распространёнными во всём мире. В них рассматриваются отношения власти и политико-культурные метафоры, выражающие давление мужского менталитета. Все эти моменты показывают, что процесс оформления и развития гендерных исследований оказался в современном общественном познании «горячей точкой», т.к. в нём сконцентрировались и нашли выражение многие линии теории познания. Самым важным является то, что «провокация» со стороны феминистских, а затем и гендерных исследований усилила необходимость оформления метатеории, призванной раскрыть отношения между наукой, властью и гендером.

В системе образования расширяется круг компетенций, одной из которых является гендерная. Социальный запрос в различных сферах, в частности в юридической, на гендерную компетенцию существует, однако профессионалов в этой среде пока явно недостаточно. Существующая система подготовки специалистов в области социальных и гуманитарных наук не только не обеспечивает необходимого уровня знаний по данной проблеме, но и до сих пор продолжает воспроизводить традиционные стереотипы в отношении женщин и мужчин и тем самым способствует усилению гендерной асимметрии и иерархии. В условиях социально-экономической трансформации это приводит к усилению дискриминации женщин и гендерным конфликтам в обществе. Преподаватели и исследователи «старой школы» не способны противостоять этим негативным социальным явлениям, поскольку придерживаются (подчас даже не осознавая этого) биодетерминистских взглядов на роли мужчин и женщин.

В настоящий момент требуется принципиально иная профессиональная подготовка, позволяющая непредвзято оценить новую социальную реальность. Гендерное образование предполагает формирование гендерной компетенции, ибо даёт представление о гуманитаризации образования, в русле которой образовательные программы направлены на развитие рефлексии и социальной ответственности человека. Это, по сути, затрагивает гражданское образование и свидетельствует о целесообразности интеграции таких программ в систему высшего образования России, инновационного изменения подготовки специалистов юридической сферы, повышения социальной ответственности. А это, в свою очередь, является серьёзной гарантией позитивных социальных изменений в будущем.

Статья 1 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин определяет дискриминацию как любые разграничения, изоляцию или запрет, основанные на половых различиях, которые имеют своим результатом или целью ограничить или аннулировать признание, соблюдение или реализацию человеческих прав и фундаментальных свобод женщин в политической, экономической, социальной, культур-

ной, гражданской или любой другой сфере, независимо от семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин. Если перевести это определение на более понятный язык и применить его к ситуации в сфере занятости, то можно сказать, что дискриминация на рынке труда существует тогда, когда к отдельным работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы. Различают несколько видов дискриминации: в оплате труда, при найме на работу, при сокращении персонала, при продвижении в должности, в повышении квалификации.

Хочется еще раз акцентировать внимание на следующих проблемах. Во-первых, не следует забывать, что в ст. 43 Конституции РФ закреплено право каждого гражданина России получить бесплатно на конкурсной основе высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении. Однако наметившаяся в последнее время тенденция усиления фактического неравенства (в том числе гендерного) отдельных социально-демографических групп населения в доступе к образованию при сохранении формально равного для всех финансирования образования неизбежно приводит к несправедливому перераспределению государственных субсидий, выделяемых на образование. Во-вторых, формальная гендерная нейтральность системы платного высшего образования при сложившихся в России условиях оплаты труда вообще и оплаты труда женщин в частности при существующих особенностях развития экономики и гендерной асимметрии в сфере занятости не обеспечивает мужчинам и женщинам равной эффективности их вложений.

XXI век богат явлениями парадоксального характера, среди них — массовый выход женщин в мир свободного предпринимательства. В условиях постиндустриального общества для этого складываются особые предпосылки. Происходит переход от производства товаров к производству услуг, что обуславливает формирование сервисно-клиентской модели отношений в сфере труда, при которой ведущим видом труда становится услуга, а ведущим видом взаимодействия между людьми — отношения «продавец услуг — клиент». Женщина в этой ситуации особо востребована обществом. Важную роль играют также факторы социокультурной и структурной природы. Речь идёт о благоприятных социально-психологических качествах женщин: умении моделировать новые идеи в нестандартных условиях, способности вызывать доверие, интуиции, гибкости и др. Негативный фактор — дискриминация, которая во всем мире делает процесс становления женского предпринимательства во многом вымученным, что особенно характерно для России. В общемировом измерении женщины владеют более чем 1/3 бизнеса и нанимают 1/4 рабочей силы. Они составляют 55% обучающихся в колледжах и почти 50% студентов медицинских и юридических отделений. Несмотря на активность и предприимчивость поведение женщин и очевидные достижения в этой области, проблема женского лидерства в экономике пока недостаточно осознана. Наблюдается существенная гендерная асимметрия ли-

дирующих позиций в различных сферах деятельности. В чем кроются причины столь «осторожного» завоевания женщинами высших постов в корпорациях? Ответ на этот вопрос не так прост, как это может показаться сначала. Первоначально напрашивается традиционный ответ: дело в дискриминации и полоролевых стереотипах. И то и другое имеет место. Как это ни парадоксально, самым серьёзным барьером служа ограничения, идущие от самих женщин-лидеров, которые отрицательно смотрят на достижение ими первой роли в корпорации. Они считают, что эта цель может быть достигнута новым поколением женщин, если отомрут старые предрассудки относительно их возможностей.

Среди особенностей деловой женщины отметим следующие недостатки, мешающие добиваться успехов в своей профессиональной деятельности: 1) женщины в среднем гораздо позже мужчин начинают заботиться о личной карьере; 2) женщины более эмоциональны, их настроение в сильной степени подчинено физиологическим процессам, поэтому они не так хорошо, как мужчины, умеют управлять собой; 3) женщины по своей натуре менее склонны к риску, чем мужчины, сомнения, колебания, боязнь заставляют их перестраховываться и откладывать до лучших времён самые важные, нетерпящие отлагательства решения; 4) женщины часто пасуют перед случайностями и не умеют держать удары. 5) Женщины, как правило, недооценивают роль личных контактов и связей, пользы взаимных услуг, протекционизма и неофициальных отношений, они демонстрируют подозрительность и нетерпимость по отношению к возможным соперницам.

Женщины склонны приписывать успех при решении сложных задач воле случая или везению. Чаще склонны к выбору более простых и легко достижимых целей, выбор их менее стабилен и они проявляют меньшую настойчивость в достижении целей. Мужчины, напротив, настроены на успех, они стремятся выбрать цель более высокой степени трудности и проявляют большую настойчивость в её достижении. Обобщая, делаем выводы: женщинам больше нравится работа, не требующая интеллектуального напряжения; в работе их больше всего интересуют коммуникативные и эмоциональные моменты; женщины больше ценят самоактуализацию и меньше — продвижение по службе; они готовы работать ради «булавочных» денег, не интересуясь особенно материальным вознаграждением. Весьма распространены являются исследования, направленные на изучение стилей женского руководства. Успех женщины-менеджера — свидетельство того, что нетрадиционный женский стиль руководства хорошо подходит к современным условиям и может повысить жизнеспособность фирмы в современном неустойчивом мире. Стиль женщин-менеджеров можно назвать «преобразовательным» в отличие от «командного». Основная характеристика такого стиля — активное взаимодействие с подчиненными. Важной характеристикой «преобразовательного» стиля является поддержка в сотрудниках уважения к собственной персоне. Другая характеристика стиля связана с поддержкой сотрудников в стрессовых ситуациях, вызванных посто-

янной рыночной конкуренцией и работой с клиентами. Женщины-руководители охотно делятся информацией и властью, считая, что такой обмен создаёт обстановку доверия в коллективе. Женщины чаще склонны отказываться от привилегий, даваемых служебным положением. Они чаще подчеркивают ведущую роль вклада своих подчинённых, нередко преуменьшая свою роль. «Женщины-менеджеры не только объединяют сотрудников, но и умеют вдохновить, демонстрируя восхищение даже самыми незначительными успехами» [Дедерикс, 1995]. 40% женщин-менеджеров убеждены в том, что им удалось, благодаря своей компетентности, завоевать авторитет у мужчин, которые в большинстве случаев воспринимают женские усилия как заслуживающие уважения даже в большей степени, чем если бы этих результатов добился лидер-мужчина.

А теперь сделаем выводы:

1. Женщины-лидеры не хуже, а иногда даже лучше мужчин действуют в ситуации неопределённости, что делает неправомерной сложившуюся практику исключения женщин из российского директората — туда входит только 6—9% женщин.

2. Наибольшего успеха в бизнесе достигают фирмы, имеющие в своей управленческой команде мужскую и женскую компоненты. Более того, результаты позволяют утверждать, что успешный менеджмент не имеет пола. В управлении фирмой действует правило «золотого сечения менеджмента», т.е. мужчина и женщина демонстрируют не те стратегии, которые свойственны им как представителям определённого пола, а те, которые обеспечивают эффективное управление в дополняющем или компенсирующем режиме. Андрогинная теория управления получает в этом случае всё больше аргументов в свою пользу.

3. Женщины, достигающие успеха в бизнесе, отличаются определёнными личностными особенностями: вариантность личностной структуры, повышенный психологический темпоритм, высокий уровень работоспособности и др. Всё вышеизложенное — лишь первый шаг на пути осознания специфики женского лидерства. Как быстро мы продвинемся вперёд, зависит от наших совместных усилий. В завершение хочется предложить небольшой текст для анализа, который можно использовать для подготовки специалистов юридической сферы и др.

«Земляне!

Рассматривая Землю, я обнаружил удивительные вещи. В некоторых местах я видел земных женщин за рулём машин, одетых в брюки и гуляющих самостоятельно. Хотя в других местах я увидел, что женщины должны были надевать длинные одежды, закрывать лица и не выходить из дома. Существовали места, где женщины ценились меньше, чем мужчины.

Я увидел мужчину, который был огорчён тем, что его первый ребёнок оказался девочкой, а не мальчиком, как он хотел. Я также увидел юношу, горько плакавшего, потому, что отец сильно ругал его из-за того, что он захотел стать танцором. “Это только для женщин!” — кричал он на него в ярости.

Я увидел, как несколько людей, собравшись вместе, громко смеялись. Они обсуждали свою подругу. “Она говорит, что хочет возглавить эту фирму! Можете вы себе это представить?! Девушка мечтает о таких вещах!” Иногда земляне в самом деле пугают меня тем, что думают, что некоторые вещи относятся только к мужчинам или к женщинам. Но иногда земляне ведут себя по-другому.

Я видел мужчину, который вместе со своими детьми пришёл встретить жену с работы, которая задержалась допоздна в операционной, спасая чью-то жизнь. Я видел мальчиков и девочек, вместе игравших в шары, заполняя воздух смехом и радостью. Я видел огромный хор, где мужские и женские голоса вместе сливались, а один голос человеческий голос!»

## Литература

Теория и методология гендерных исследований: курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной. М. : МЦГИ — МВШСЭН — МФФ, 2001.

Гендерный калейдоскоп : курс лекций / под общ. ред. М.М. Малышевой. М. : Academia, 2002.

Дедерикс М. Хиллари Клинтон и власть женщин. М., 1995.

Хрестоматия к курсу: основы гендерных исследований. 2-е изд. М. : МЦГИ — МВШСЭН — МФФ, 2001.

COLLINS. Большой толковый социологический словарь. М. : АСТ, 1999. Т.1.

Шабурова О.В. Гендер // Современный философский словарь. / под ред. В.Е. Кемерова. Лондон : Пан-принт, 1998. С. 180—183.