

© 2009 г.

Алла Чирикова

доктор социологических наук, главный научный сотрудник
Института социологии РАН

Наталья Лапина

доктор политических наук, ведущий научный сотрудник
Института научной информации по общественным наукам РАН

ЖЕНЩИНА В РОССИЙСКОЙ ВЛАСТИ: МОТИВАЦИЯ И СТИЛИ ЛИДЕРСТВА

На протяжении последних десятилетий не утихают споры о том, почему в высшей иерархии власти во всем мире так мало женщин. 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: 25-40%¹. В парламентах доля женщин выше, чем в исполнительной власти, и варьирует от 21,2% в странах Европы до 41,4% в Скандинавии². Традиционно исследователи гендерных проблем склонны интерпретировать этот факт наличием «стеклянного потолка», преодолеть который женщинам непросто. Существует ли «стеклянный потолок» в России, и если существует, то что собой представляет и насколько преодолим?

В России, согласно Реестру государственных должностей федеральных служащих, мужчины на рубеже XX и XXI веков занимали 94% высших, 85% главных и 68% ведущих должностей, в то время как женщины находились на должностях, не предполагающих принятия решений. Так, группа «старших» работников, представленная начальниками несамостоятельных структурных подразделений, их заместителями, консультантами и советниками, наполовину состояла из женщин. Еще выше доля женщин в «младшей» группе, где они составили 80,6%. За последнее десятилетие представительство женщин в структурах российской власти немного выросло. Однако говорить об изменении сложившегося порядка, когда женщины преобладают на нижних этажах власти, и их число

¹ Кочкина Е. Политическая система преимуществ для граждан мужского пола в России, 1917-2002 гг. – В кн.: Гендерная реконструкция политических систем. – СПб.: Алетейя, 2004. – С. 495.

² Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. – М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2008. – С. 225.

уменьшается по мере продвижения по иерархической лестнице, пока преждевременно.

Субъекты РФ при всех региональных различиях в целом повторяют тенденции, закрепившиеся на федеральном уровне. Вплоть до последних лет доля женщин в структурах региональной власти оставалась неизменно низкой, составляя 6-9%. На городском уровне женщины представлены лучше, чем на региональном. Однако среди мэров городов их доля не превышает 8-10%.

В этой связи возникает вопрос: что стоит за низкой проницаемостью структур власти для женщин? Гендерные стереотипы или нежелание самих женщин делать карьеру во власти? Предубежденность мужчин-руководителей или стремление не допустить женщин на руководящие позиции? Особенности корпоративной культуры или консерватизм властных институтов? Поскольку схожие явления наблюдаются в различных странах, хотелось бы понять, какие из перечисленных барьеров являются сугубо национальным явлением, как они действуют в различных политических системах и насколько преодолимы.

Проведенные нами ранее исследования региональной власти (1997–2006 гг.)¹, а также изучение закономерностей женского лидерства в экономике², позволили сформулировать *предварительные гипотезы исследования*. Среди них выделим следующие:

- трудности, возникающие на пути карьерного продвижения женщин во власти в России, являются не просто результатом дискриминации, а сложного комплекса факторов, среди которых существенную роль играют собственно установки женщин-лидеров на продвижение;
- женский тип лидерства во власти является не менее эффективным, нежели мужской, однако он строится на других социально-психологических принципах;
- женщина-руководитель во власти в России в определенных ситуациях имеет преимущества перед мужчиной за счет психологических

¹ Лапина Н., Чирикова А. Региональные элиты РФ: Модели поведения и политические ориентации. – М.: ИНИОН, 1999; Лапина Н. Региональные элиты России. – М.: ИНИОН, 1997; Лапина Н., Чирикова А. Стратегии региональных элит: экономика, модели власти, политический выбор. – М.: ИНИОН, 2000; Лапина Н., Чирикова А. Регионы-лидеры: экономика и политическая динамика. – М.: Ин-т Социологии РАН, 2002; Лапина Н., Чирикова А. Путинские реформы и потенциал влияния региональных элит / Аналитический доклад. – М.: Институт социологии РАН, 2004.

² Чирикова А. Женщина во главе фирмы. – М.: Институт социологии РАН, 1998; Лапина Н. Российское предпринимательство: опыт социологического анализа. – М.: ИНИОН, 1993.

качеств, позволяющих ей действовать эффективнее в ситуации неопределенности.

Изучая место и роль женщин во власти, мы стремились анализировать не только эту проблему, но и наиболее важные процессы, происходящие сегодня в российской власти, как они видятся самим женщинам-руководителям.

Препятствия на пути интеграции российских женщин в политику и власть. Среди основных факторов, тормозящих продвижение женщин в политику и власть, исследователи называют: специфику российского политического режима; особенности состава политической элиты; представления в обществе о власти и роли женщин; электоральные предпочтения российских граждан.

В научной литературе сложились различные представления о российском политическом режиме. Одни авторы полагают, что в 1990-е годы в России сложился демократический режим, который с приходом В. Путина к власти трансформировался в авторитарный¹, другие определяют российский политический режим как патронажно-клиентелистский, основной акцент делая на его закрытости и клановости². Соответственно, в зависимости от того, какой точки зрения придерживаются авторы, логика формирования элиты выглядит по-разному. В первом случае политическая элита времен Б. Ельцина представляется как «открытая» в противовес «закрытой» элите времен В. Путина (О. Крыштановская). Во втором предполагается, что постсоветская элита, как в 1990, так и в 2000-е годы, функционировала на основе принципов «клиентелы и протекционизма» (М. Афанасьев, Б. Макаркин). Но какого бы взгляда на политический режим исследователи ни придерживались, они признают, что как в ельцинской, так и в путинской системе власти женщины занимали маргинальные позиции. Этому способствовали характерная для России слитность политики и экономики, когда элита «концентрирует в своих руках не только

¹ Чаще всего «демократизм» Ельцина сравнивается с «авторитаризмом» Путина в работах представителей политической оппозиции либо аналитиков, которые критически оценивают существующий политический порядок. Лидер политической оппозиции Б. Немцов пишет: «В 1990-х и 2000-х годах в России действовали различные модели государства: в 1990-е годы граждане пользовались реальным правом избирать свою власть, существовали свободная пресса, политическая конкуренция. В 2000-е гг. мы имеем нечто обратное временам Ельцина: цензуру, зачистку политической системы, запредельную власть все более коррумпирующейся бюрократии» // Немцов Б. В отличие от Путина Ельцин не боялся сильных людей // www.politcom.ru/article/php?id=3812.

² Афанасьев М. Клиентелизм и российская государственность. – 2-е изд. – М., 2000.

политическую власть, но и право распоряжаться основной частью богатства и ресурсов общества»¹; непубличная система принятия решений².

Еще одним серьезным тормозом на пути женщин во власть специалисты считают специфику российской политической жизни с ее повышенными рисками. В России процесс организации избирательных кампаний непрозрачный, учитывая размах теневых денег, которые «вбрасываются» в избирательную кампанию, конкуренция между женщинами и мужчинами изначально ведется в неравных условиях. Потенциальных кандидатов-женщин отпугивают «грязные технологии». Женщине – по мнению психолога О. Маховской – претят грязные технологии, агрессивный стиль ведения избирательных кампаний, в целом «доминирующий политический стиль». В результате женщины уступают ведущие места мужчинам, предпочитая роль непубличного лидера.

Состав политической элиты отражает соотношение различных групп влияния в обществе. В 1990-е годы большую роль в назначении высокопоставленных чиновников играли бизнес-структуры, продвигавшие во власть всех уровней «своих людей»³. С приходом к власти В. Путина на первые позиции выдвинулись представители силовых структур. Анализ путинской элиты приводит социолога О. Крыштановскую к выводу, что **в России в 2000-е годы сложилась «милитократия»⁴. Женщины не вписались ни в модель корпоративных назначений, поскольку не были интегрированы в политико-экономические кланы, ни в путинскую «вертикаль власти».** Лишь близость к первым лицами государства или региона обеспечивает им продвижение на высокие позиции. Но даже те женщины, которым удалось сделать политическую карьеру, часто ощущают себя внутри власти «маргиналами». Женщины-депутаты не допу-

¹ Старостин А. Эффективность деятельности административно-политических элит: критерии оценки и анализ состояния в современной России. – Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2003. – С. 109.

² «Неформальные коммуникации, – пишут И. Мальцева и С. Рошин, – построены на мужских интересах, мужских пристрастиях, мужском образе жизни, поэтому женщины не могут войти в эту систему». И хотя эти выводы сформулированы применительно к бизнесу, они в полной мере могут быть отнесены и к власти. С этой оценкой солидаризируется И. Хакамада. Она убеждена, что приход женщин во власть дестабилизирует «кулуарную политику», важным элементом которой является «излюбленная мужская забава» – баня. В результате нежелания мужчин отказываться от привычного образа жизни гендерный дисбаланс в политике консервируется. // Мальцева И., Рошин С. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – С. 95; Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. – М.: Олма-Пресс, 2002. – С. 122.

³ Гаман-Голутвина О. Политические элиты России. – М., 2007.

⁴ Крыштановская О. Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2005.

щены к ресурсной базе, которой пользуются мужчины, и, как правило, не участвуют в решении бюджетных и финансовых вопросов¹. Женщины остаются «в тени» мужчин, считает И. Хакамада. А если они и появляются на высотах власти, то, как правило, для создания имиджа. В тех сферах, «где нет нужды заботиться о публичном имидже, женщин нет»².

В литературе отмечается, что тормозом на пути продвижения российских женщин в большую политику является сохранение в российском обществе традиционалистских ценностей³. Социологические исследования фиксируют, что в последние годы в массовом сознании россиян усилились этатистские настроения, возросло стремление к сильному политическому лидерству⁴. Традиционализм массового сознания является не только тормозом на пути женщин в политику, но и фильтром, который «отбраковывает» женские типажи, которые вызывают отторжение социума. Успешные, яркие, состоявшиеся женщины, считает эксперт, в России на выборах победить не могут и, прежде всего, потому, что за них не проголосуют сами женщины. Это еще одна российская особенность, на которую обращают внимание исследователи: *в нашей стране женщины не голосуют за женщин*⁵.

Важным фактором, влияющим на восприятие женщин-политиков, является отношение россиян к власти. Традиционно в России власть ассоциируется с силой. «Власть, – писал Б. Ельцин в «Записках президента», – всегда воспринималась как образ какой-то невероятной, тотальной силы»⁶. Россияне, признают исследователи, склонны принять лидерство авторитарного типа. Для них важны такие характеристики, как «сила» и

¹ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия «Политология». – Пермь, 2008. – Выпуск 1. – С. 38.

² Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. – М.: Олма-Пресс, 2002. – С. 119, 122.

³ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия «Политология». – Пермь, 2008. – Выпуск 1. – С. 37.

⁴ Российская идентичность в социологическом измерении: Аналитический доклад. – М., Ин-т социологии РАН, 2007. – С.37-39.

⁵ Анкета, проведенная в 2002 г. Институтом социологии РАН, показала, что большинство российских женщин рассматривали избрание президентом РФ женщины как нежелательную перспективу, 61,2% опрошенных предпочитали президента мужчиной. – Женщина новой России: какая она? Как живет? К чему стремится? – М.: Ин-т социологии РАН, 2002. – С. 14.

⁶ Ельцин Б. Записки президента. – М., 1994. – С. 129.

«воля», эти качества представляются более важными, чем «интеллектуальность» и «дипломатичность»¹.

Что способствует карьерному продвижению женщин в российской власти: взгляд исследователей и политиков. Среди факторов, способствующих карьерному продвижению женщин, называются: институциональные основания; социально-психологические мотивы и индивидуальные стратегии женщин.

Некоторые исследователи обращают внимание на то, что в современной России происходит укрепление институтов власти: растет роль партий, в перспективе может возрасти политическая роль парламента. Изменения, как считает А. Зудин, продолжатся, они будут «осторожными, консервативными, но последовательными».² В этой логике новый российский президент Д. Медведев ориентирован на работу с формальными институтами власти, а не с неформальными группами, как это было при В. Путине. Если действительно институционализация власти будет нарастать, изменятся критерии, в соответствии с которыми происходит набор в элиту. А следовательно, сформируется новый баланс между «лояльными» и «компетентными» кадрами, который на сегодняшний день оценивается как 70:30³. Потенциально эти изменения могут создать основания для продвижения женщин во власть. Постепенно меняются и стереотипы внутри власти: на смену «мужской культуре», которая доминировала до сих пор во власти, считает эксперт, **приходит культура, в которой гендерные отличия теряют свое значение.**

Определенные сдвиги происходят на уровне массового сознания. В 1990-е годы в России начался процесс легитимации принципа гендерного равноправия в общественном мнении. Важную роль в нем, по мнению исследователей, играло участие женщин в президентских выборах⁴. Вопрос о возможности избрания женщин на высокие посты широко обсуждался в 2007 г. В качестве возможного кандидата тогда наиболее часто называли имя В. Матвиенко. В 2007 г. более 50 благотворительных и молодежных организаций России создали Комитет поддержки консолидации женского

¹ Шестопал Е., Пищева Т., Гиковский Е., Зорин В. Образ В.В. Путина в сознании российских граждан // Полис. – М., 2004. – №3. – С. 21.

²Зудин А. Пока по расписанию: политическое строительство во время кризиса // НГ-Сценарии, приложение к «Независимой газ.» – М., 2008. – 23 дек.

³ Крыштановская О. Российская элита на переходе: Публичная лекция. – http://www.polit.ru/lectures/2008/07/31/rus_elita.html

⁴ В президентских выборах 2000 г. принимала участие Э. Памфилова, получившая чуть более 1% голосов избирателей; в выборах 2004 г. участвовала И. Хакамада, за ее кандидатуру проголосовали 3,8% избирателей. – Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. – М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2008. – С.93-94.

движения в России. Комитет развернул широкую деятельность по привлечению внимания общественности к тому факту, что женщины, составляющие самую большую группу населения, лишены конституционного права – быть избранными в представительные органы власти. Проведенный «Левада-Центром» накануне президентских выборов опрос общественного мнения показал, что 68% россиян одобрительно относились к участию женщин в политике; 67% респондентов положительно оценивали приход женщин на высокие государственные посты. Среди лиц, одобрявших продвижение женщин на высокие государственные посты, было 53% мужчин и 72% женщин¹. Данные этого социологического опроса явно контрастировали с результатами исследования Института социологии РАН, которые приводились выше. Это свидетельствует о том, что и внутри традиционалистского массового сознания происходят сдвиги, которые пока слабо отражаются на политическом поведении граждан.

Большую роль в завоевании женщинами высокого статуса играет социально-психологическая установка женщин на успех. Специалисты связывают это с тем, что в современном российском обществе сложился серьезный дисбаланс между позициями мужской и женской частью населения. Психологический тонус мужской части населения снижен, и «в обычных условиях у мальчиков очень мало возможностей развивать в себе мужские качества». Женщинам, чтобы выжить, воспитывать детей, достойно жить приходится проявлять гиперактивность². В литературе отмечается, что все большее число девушек в России стремятся получить хорошее образование³ и нацелены на самореализацию в профессиональной сфере⁴.

Эксперты обращают внимание на человеческие качества, которые способствуют успеху женщин на руководящих постах. Среди них чаще всего называют: гибкость, умение приспосабливаться к любой ситуации, способность к диалогу. Женщины – это посредники и переговорщики, считает И. Хакамада. Их большое преимущество состоит в умении сдер-

¹ Анализируя результаты опроса, С. Айвазова подчеркивает, что российские женщины «начинают осознавать факт дискриминации своего пола в сфере политики». – Айвазова С. Российские выборы: гендерное прочтение. – М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2008. – С. 121.

² Алешина Ю., Волович А. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. – М., 1991. – №4. – С. 80-82.

³ Заславская Т. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. – М., 2006. – №4. – С. 26-36.

⁴ Гербач Ж. Гендерная трансформация современной российской армии: социальные предпосылки // Полис. – М., 2009. – №1. – С. 50-55.

живать свои амбиции¹. В этом смысле интересны выводы, к которым пришли некоторые исследователи, изучавшие российских предпринимателей и топ-менеджеров-женщин. Женщины-топ-менеджеры придерживаются особого стиля руководства. А основными деловыми качествами считают: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон; умение действовать в ситуации конфликта². А вот что думает по поводу «женских» качеств президент России Д. Медведев: «Женщины-министры как минимум симпатичнее, и тем самым украшают любое заседание правительства. Они обладают такими качествами, как внимательность, концентрация на отдельных проблемах»³.

Экономический кризис, масштабы социально-экономических проблем, которые в новых условиях предстоит решать власти, ставят на повестку дня вопрос о женском лидерстве. Принявшие участие в исследовании эксперты обращают внимание на такие качества женщин, как способность принимать решения в кризисной ситуации. «Женщина – антикризисный менеджер будет особенно востребована на низовом уровне власти, – считает политолог В. Мохов, – поскольку нужно адаптировать социально-экономические преобразования к нуждам населения». И, добавим, решать текущие вопросы в условиях кризиса. «На местном уровне, – продолжает исследователь, – женщина играет роль буфера между властью и населением». Социологические исследования отчасти подтверждают это мнение: опрошенные в 2002 г. женщины были готовы поддерживать женщину-руководителя на местном уровне, считая, что женщины менее коррумпированы и лучше понимают житейские проблемы, с которыми сталкиваются женщины в повседневной жизни⁴.

Некоторые российские эксперты считают, что по своим человеческим качествам женщины настолько отличаются от мужчин, что их приход во власть мог бы качественно изменить российскую политику. И. Хакамада убеждена, что в 1994 г. в России не началась бы чеченская война, будь женщина министром обороны. А В. Мохов полагает, что если бы в современной России во власти было больше женщин, политика была бы более социально ориентированной. Это говорит о том, что **в политиче-**

¹ Хакамада И. Особенности национального политика. Серьезные игры. – М.: Олма-Пресс, 2002. – С. 138, 154.

² Интересно, что в мужской среде основными деловыми качествами признаются: готовность к изменениям; способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение извлекать выгоду. – Чирикова А. Женщина во главе фирмы. – М.: Институт социологии РАН, 1998.

³ <http://zabinfo.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=43637>

⁴ Женщина новой России: какая она? Как живет? К чему стремится? – М.: Ин-т социологии РАН, 2002. – С. 17.

ском и научном сообществах существуют некие идеализированные представления о женщинах-политиках. При этом не учитывается встроенность женщин-руководителей в существующую систему власти, а также идеологический фактор, в соответствии с которым руководитель-либерал, независимо от гендерной принадлежности, будет реализовывать жесткую политику в социальной сфере.

Итак, анализируя место и роль российских женщин в политике современной России, аналитики подчеркивают некоторые особенности российской практики. Россия была одной из первых стран мира, предоставивших женщинам политические права. Однако это не помешало проведению в жизнь на протяжении практически всего XX века по сути дискриминационной политики в отношении женской части населения. Страна, в которой в начале прошлого столетия сложилось мощное женское движение, вступила в XXI век, не имея в качестве субъекта политического и гражданского процесса влиятельных женских организаций¹. Одним из наиболее ярких российских противоречий признается тот факт, что как и в советское время, в современной России накопленный женщинами культурный, социальный и человеческий капитал остается невостребованным в политике.² Другим существенным противоречием является разрыв между макроуровнем власти (большой политикой) и микроуровнем власти (в рамках семьи)³. В России женщины слабо представлены на высоких позициях в институтах власти. В этом отношении бизнес в России в отличие от власти демонстрирует гораздо меньше препятствий для продвижения женщин на высокие позиции. Аналитики сходятся во мнении, что женщины будут играть все более важную роль в развитии новой российской экономики (если исключить стратегически важные отрасли)⁴.

¹ Борисова Н., Горшков А. Политический потенциал мужских и женских сообществ в современной России // Вестник Пермского университета, серия «Политология». – Пермь, 2008. – Выпуск 1. – С. 38.

² Хасбулатова О.А. Обзор опыта советской государственной политики в отношении женщин. – В кн.: Гендерная реконструкция политических систем / Ред.-сост. Степанова Н., Кочкина Е. – СПб.: Алетей, 2004. – С. 413-414.

³ Уникальность российской ситуации, на взгляд С. Айвазовой, состоит в том, что на уровне семьи в России господствует матриархат, а в публичной сфере женщины лишены власти. – Айвазова С. Гендерные исследования в политологии: «одна из центральных проблем – это нежелание женщин голосовать за женщин». – В кн.: Гендерные исследования в России: состояние и перспективы. – М.: Университет Калгари – Горбачев-Фонд, 2001. – С. 23; Канакьянова Р. Современные тенденции преодоления гендерной асимметрии в государственном управлении // Власть. – М., 2006. – №12. – С.16-20.

⁴ Заславская Т. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. – М., 2006. – №4; Чирикова А. Мужчина и женщина во главе фирмы: сравнительный анализ делового поведения // Российское

Относительно перспектив продвижения женщин во власть мнения российских экспертов разделились. Одни считают, что объективные условия складываются таким образом, что в перспективе представительство во власти будет нарастать снизу. Другие аналитики, наоборот, весьма скептически оценивают перспективу достижения гендерного баланса во власти, ссылаясь на инерцию общества, силу традиций и стереотипов. Сдержанно-оптимистично оценивает перспективы продвижения во власть женщин О. Крыштановская. Социолог отмечает, что в элите медведевского призыва «будет немножко больше женщин, потому что в окружении Д. Медведева достаточно много его одноклассниц, однокурсниц, которые сегодня занимают вторые-третьи позиции и будут наверняка расти в ближайшее время»¹. Сам российский президент подчеркивает необходимость формирования новой российской элиты, которая подбиралась бы по принципу не лояльности, а профессионализма. Одна из первых задач, которую Д. Медведев поставил в момент прихода к власти, – формирование кадрового резерва, из которого будут черпаться новые кандидаты на высокие должности. «Очень важно, – говорит глава государства, – чтобы этот резерв не превратился в подразделение ЦК КПСС. Это не должен быть список лиц, близких к президенту или правящей партии, список любимчиков»². К началу 2009 г. Администрацией президента РФ была обнародована «золотая сотня» кандидатов на высокие государственные должности, но тогда же выяснилось, что на долю женщин в ней приходится всего 12%. Руководитель государства высказал недовольство по этому поводу, а вскоре назначил на должность министра сельского хозяйства Е. Скрынник. В отличие от О. Крыштановской, С. Айвазова более скептична в своих оценках перспектив феминизации российской власти. Д. Медведев, с ее точки зрения, демонстрирует понимание «женской» темы, но для него проблема гендерного равноправия не стоит на повестке дня. Сложно не согласиться с исследователем, учитывая, что в начатой Д. Медведевым политической реформе места гендерной теме так и не нашлось.

Определяя перспективы феминизации российской власти, следует признать: в России массовый приход женщин во власть вряд ли будет связан с подъемом демократического движения (которого в стране не существует) и борьбой женщин за свои политические права. Если в среднесрочной перспективе женщины будут продвигаться во власть, то это будет

предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент. – М.: Ин-т социологии РАН, 2000. – С.140.

¹ Крыштановская О. Российская элита на переходе: Публичная лекция. – http://www.polit.ru/lectures/2008/07/31/rus_elita.html

² Цит. по: Билевская Э. 28 президентских «панфиловцев» // Независимая газ. – М., 2009. – 5 марта.

либо результат их назначения первыми лицами страны, региона, города, либо результат завоевания ими позиций во власти на низовом уровне.

Женщина во власти в России: региональные практики. В рамках проведенного нами исследования изучались два российских региона: Тамбовская область и Пермский край. В ходе исследования были взяты интервью у женщин-руководителей областного и городского уровней власти, кадровиков администраций и региональных экспертов.

Выбор субъектов РФ в качестве исследовательского поля определялся поллярностью регионов. Тамбовская область – сельскохозяйственный регион с характерным для него традиционным патриархальным укладом. В экономическом отношении – это слабая территория, зависящая от поступлений из федерального бюджета. Пермский край, напротив, обладает богатыми природными ресурсами и диверсифицированной экономикой. Среди субъектов РФ регион известен развитой политической культурой и демократическими традициями. При всех различиях между регионами, в них наблюдается известное сходство относительно представленности женщин во власти: в исполнительной власти Тамбовской области и Пермском крае женщины занимают ответственные посты в исполнительной власти, но слабо представлены в региональном парламенте. Российские данные были сопоставлены с материалами интервью, полученными во Франции у женщин-политиков, а также мужчин, руководителей административных и партийных структур.

Использование техники глубинного интервью давало возможность рассмотреть происходящие во власти процессы изнутри; оценить, насколько тенденции, просматривающиеся в статистических материалах, отражаются в субъективных оценках респондентов; попытаться на основе полученных в ходе интервью оценок представить сценарии развития ситуации во властных институтах двух стран. Исследование представлений, намерений, поведенческих стратегий женщин-политиков позволяло выявить не только произошедшие и происходящие перемены во власти, но и понять, каких изменений можно ожидать в перспективе; какие преобразования во власти принимаются ее действующими субъектами, а какие не находят сторонников. Непосредственное взаимодействие с лидерами власти позволяло ознакомиться не только с официальной точкой зрения, но и с теми позициями, которые официально не озвучиваются. Это давало возможность оценить гораздо более широкий спектр представлений о возможностях продвижения женщин во власти.

Для реализации поставленных задач нами были разработаны две схемы интервью: схема для руководителей кадровых служб и экспертов, и схема интервью для женщин-руководителей и политиков. При анализе

материалов интервью мы использовали не только модель «типизации позиций» респондентов, но и сделали попытку проанализировать разнообразие подходов, что позволяло выйти за привычную схему анализа «по повторяемости оценок». Это давало возможность увидеть исследуемые проблемы в комплексе и оценить границы вариативности исследуемых ситуаций и позиций.

Среди исследователей российской власти сложилось традиционное мнение, что занятие руководящих позиций во власти осуществляется преимущественно по степени близости назначенца к первым лицам власти. Поэтому мало обладать профессионализмом, чтобы попасть во власть, необходимо, в первую очередь, понимать, что ждет от тебя «первое лицо власти» и соответствовать этому, во-вторых, необходимо сохранять лояльность команде даже тогда, когда ее действия расходятся с твоими собственными представлениями о правомерности тех или иных действий, совершаемых командой. Только в этом случае ты можешь рассчитывать на карьерный рост во власти.

Соответствуют ли данные суждения реальному положению дел? Как женщины сегодня оказываются на высших постах во власти? Есть ли это результат их собственного выбора или следствие желания первых лиц? Что движет женщинами, когда они соглашаются занять руководящие посты во власти: честолюбие или желание хорошо сделать свое дело, реализовать себя, доказать себе и окружающим, что у них получится это не хуже, чем у мужчин?

Материалы исследования позволяют говорить о том, что **модели появления женщин на руководящих должностях весьма различны. Однако они являются результатом не целенаправленных усилий самих женщин, а следствием решения вышестоящего руководителя.** Вот как наметившуюся тенденцию описывает одна из наших респонденток: *«Женщину для работы во власти всегда выбирает конкретный работодатель. Принцип «хочу и буду» здесь не срабатывает. Возможную претендентку выбирает либо руководитель подразделения, либо руководитель города или края. Либо это может быть конкурсной процедурой. Однако в ходе конкурса мнение руководителя все равно является определяющим. Чем выше уровень власти, на котором должна работать женщина, тем большее значение приобретает не только выбор вышестоящего руководителя но и общественные стереотипы, которые не всегда приветствуют продвижение женщин во власти. Не все руководители могут через это переступить. Хотя в последние годы они заметно смягчаются».*

Личные истории попадания женщин на высшие руководящие позиции в исполнительной власти позволяют говорить как минимум о двух различных моделях карьерного продвижения. **Первая модель – «модель**

постепенного роста», для которой характерно *«постепенное завоевание зон влияния за счет профессионализма и эффективности управленческих шагов внутри власти»*. В основе данной модели опора при продвижении на успешный и длительный опыт работы внутри структур исполнительной власти или аффилированных с ней структур. Однако претендентки, движущиеся по модели постепенного роста, как правило, все равно остаются зависимыми от выбора лидера и не проявляют карьерного рвения, даже при наличии выраженных профессиональных достижений. Однако сама инициация со стороны вышестоящих начальников никогда не бывает случайной и должна быть заработана успешной профессиональной деятельностью, что сами женщины хорошо осознают: *«Каждое мое новое перемещение по горизонтали или вертикали всегда следовало за инициативным предложением извне. Я в принципе ведомая. Но на пустом месте предложения ко мне не возникали. Моя карьера не развивалась только по восходящей линии. После школы я пришла работать в библиотеку простым библиотекарем. И поставила там работу. На любом посту я находила возможность быть довольной собой и ставить себе высокие планки. Меня всегда привлекали интересные креативные вещи. У меня на любой должности было стремление отстроить горизонтальные и вертикальные отношения. На протяжении всей жизни я начинала не с руководящей должности, а потом постепенно до нее дорастала. Однако каждый раз я самостоятельно отыскивала себе следующую ступеньку»*, — замечает в своем интервью вице-мэр города Перми Н. Кочурова.

Вторая модель, построенная на привлечении претенденток извне — **модель парашютирования»** предполагает наличие у претенденток *«развитого социального капитала, опыта управления и общественного признания»*. В основе данной модели — опыт общественной деятельности, в том числе опыт управления различными социальными центрами и общественными фондами, который обеспечивает хорошее знание претендентки первыми руководителями региона или города. Данная карьерная модель может реализовываться по-разному, с различными временными параметрами. В одном случае данная модель может реализовываться быстро — когда претендентки, пришедшие извне, имеют хороший опыт и уровень образования, в другом, она может разворачиваться медленно. В России этот путь менее востребован. Данная модель реализуется лишь в единичных случаях, но похоже, что и в России она могла бы быть реализована, если бы деятельность общественных организаций не была бы столь суженной.

В России, по мнению экспертов, довольно трудно говорить о преобладании той или иной модели. Скорее можно утверждать, что в России модели попадания женщин во власть продолжают оставаться достаточно

случайными и индивидуальными. Это делает процесс продвижения российских женщин во власти достаточно зависимым от персонального выбора первых лиц (в сфере исполнительной власти) или финансовых ресурсов (в сфере законодательной власти).

Анализируя причины, по которым российские женщины-руководители не ставят перед собой специально задачу карьерного роста во власти, респондентки упоминают в первую очередь о том, что зависимость любого карьерного роста во власти от непосредственных руководителей чрезвычайно высока. Именно поэтому собственные позиции или желания женщин занимать ту или иную должность весьма часто просто не берутся в расчет.

Нередко ситуация складывается так, что сами назначаемые не вправе, в силу уважения, отказать вышестоящему начальнику, что предопределяет их движение наверх на высокие руководящие должности.

Вот что о своем назначении на должность министра рассказывает одна из наших респонденток, для которой авторитет руководителя оказался решающим при согласии на назначение: *«Меня просто не спросили, когда назначали на должность. Я не могла обмануть ожидания премьера правительства, которого я уважаю. Мне было очень комфортно на моем старом месте, когда я работала руководителем агентства. Я как раз дошла до такого состояния, что мне нужен был вздох, чтобы я все это вывела на накатанный путь. В любом случае я бы премьеру никогда в жизни «нет» не сказала. Он хорошо понимал, что большое уважение и авторитет в моих глазах не позволят мне отказаться. Дело было так. Я зашла к нему в кабинет, и он спросил: «Я Вам предлагаю... Я в ответ – у меня есть варианты? Он ответил: «Нет, вариантов нет, документ подписан». Так я стала министром».*

Не менее важным для женщины является не только авторитет руководителя, но внутреннее понимание тех функций, которые надо будет исполнять на новом месте. Иногда этот факт, наряду с другими, становится решающим, и женщина соглашается попробовать себя на новой должности, несмотря на опасения и страхи, неизбежно сопровождающие новое высокое назначение: *«Мое назначение прозвучало для меня в разговоре с губернатором как факт решенный. Все думали, что я не откажусь. Не знаю, почему так было решено. Хотя это были слезы, и все прочее... Известную роль сыграла симпатия к самому губернатору. Я подумала, раз меня приглашают, то, значит, будут помогать. Следовательно, риски моей работы будут минимизированы»,* – вспоминает министр образования и науки Тамбовской области Н. Астафьева.

Женщины, действующие в рамках первой модели, говорят о решающей роли именно профессиональных качеств в их карьерном росте, который им помогает побеждать сложившиеся привычные практики назначения на руководящие должности исключительно мужчин: *«Стеклянный потолок во власти существует, но я его специально не пробивала. Пришла работать завхозом в городскую администрацию, постепенно сама пробилась до заместителя вице-мэра. Хотя специально такой задачи не ставила. Просто работала и все. Мужчины, как правило, рекомендуют мужчин на руководящие должности. Поэтому женщине, чтобы оказаться на высоком посту, надо быть действительно профессионалом».*

Однако, как бы не настаивали сами женщины на определяющей роли профессиональных ресурсов при их продвижении во власть, нельзя забывать о роли личностных особенностей и полученного образования, которые наряду с социальным капиталом, нередко являются чуть ли не самыми главными, когда женщина начинает работу во власти.

Хорошее образование сегодня, по оценкам самих женщин, очень помогает в работе, так как ситуация неопределенности предъявляет особые требования к прогнозным навыкам, которые формируются тем успешнее, чем более хороший уровень образования женщиной получен. Если хорошее образование дополняется расположением ближайшего руководителя и необходимыми личностными ресурсами, тогда попадание женщины на руководящую должность во власти практически предопределено: *«Мне посчастливилось, у меня был продвинутый руководитель, который ценил профессионализм. Помимо этого, у меня был высокий уровень образования, полученный в престижном вузе. В 24 года я уже стала начальником отдела областного управления. Моя карьера отличалась постепенностью. На следующем шаге я перешла в экономическое управление, где и работаю. Важную роль сыграло то, что мой руководитель-женщина была достаточно продвинута. В советские времена были важны лояльность и принадлежность к партии. У меня ничего подобного не было. Только профессионализм, сформированный образованием, опытом и характером, что и оценила мой руководитель».*

Те женщины-руководители, которые не обладают характером, профессиональным любопытством, склонностью к решению трудных задач, настойчивостью, не умеют наладить отношения с подчиненными и с вышестоящими руководителями, не могут удержаться во власти, даже если им удалось на время завоевать одну из высших ступенек во властной иерархии: *«Я очень долго и трудно принимала решение о переходе во власть. В тот период времени начал формироваться комитет по банкротству. Меня спросили: не хотите ли Вы попробовать? Я ответила: не хочу. Долго думала. А потом говорю себе: попробую... По натуре я на-*

стойчивая, привыкла добиваться поставленных целей. Впоследствии во власти мне это очень пригодилось. Если бы не мой характер, никакой профессионализм меня бы не спас».

Вторая модель попадания во власть, или **модель парашютирования**, как правило, возможна в том случае, если женщина смогла накопить социальный капитал, добилась общественного признания. Данная модель в большей степени характерна для продвижения женщин в законодательную власть региона, хотя нельзя сказать, что претендентки с такими характеристиками не попадают в исполнительную власть. Вот как свой путь в законодательную власть описывает заместитель председателя городской думы города Тамбова О. Старцева: *«Я пришла в Думу в 2001 году. До этого я 9 лет возглавляла Центр социального обслуживания населения Советского района. В 1992 году у меня был житейский опыт, но не было знаний. Еще у меня было большое желание себя реализовать. Поначалу в Центре не было ничего. Ни людей, ни помещения. А проблемы были непростые. Центр выдавал 200 рублей компенсации на хлеб. Ради этих денег люди в 4 утра занимали очередь. В 7 часов утра нам уже срывали дверь с петель, хотя рабочий день начинался в 9 часов. Эти годы меня настолько закалили, что потом я уже могла решать любые человеческие проблемы. В 2001 году, когда к нам приезжал Починок, он сказал, что это, наверное, лучший Центр в России. То, что планировала, я все сделала. История моей работы в центре привела меня во власть, но о работе во власти сама я никогда не помышляла. Когда мне предложили баллотироваться в Думу, то я отказывалась до последнего дня. Пока мне не сказали, что это надо. И отказы с моей стороны не принимались».*

Модель парашютирования в исполнительную власть из других сфер занятости, например, из бизнеса, также имеет место. Причем закономерность отсутствия инициативы со стороны женщин и большая роль случайности при высоком назначении сохраняется и в этом варианте. Губернатор Пермского края сам вышел из бизнеса. Поэтому закономерно, что своих бывших соратников, хорошо зарекомендовавших себя в бизнесе, он пригласил работать во власть, несмотря на то, что они не имели непосредственного опыта работы во властных структурах, но обладали хорошим опытом управления: *«Я попала во власть совершенно случайно. Не хотела. Всегда считала, что это грязное дело. Всегда держалась от власти на дистанции. Госслужба никогда не была моей целью, но сложилось иначе... Я дала согласие стать министром торговли»,* — делится своим опытом попадания во власть бывший министр торговли, а ныне министр сельского хозяйства правительства Пермского края Е. Гилязова.

Таким образом, можно говорить о том, что в России именно законодательная власть является более закрытой для женщин, и это пока

не воспринимается женщинами как недопустимая ситуация. Может быть, именно поэтому российским женщинам не удалось пока переломить ситуацию, прежде всего в партиях, и партии до сих пор остаются лишь формально наиболее вероятным каналом продвижения женщин в законодательную власть.

Итак, в России сложно говорить о преобладании определенной модели продвижения во власть. Тем не менее, выделим три определяющих момента:

1) На сегодняшний день в нашей стране преобладает бюрократический путь наверх, идет ли речь о постепенном выращивании кандидатов на высокие посты внутри бюрократических структур или кооптации в них. Результатом такой политики, как отмечают многие исследователи, в России 2000-х годов стало усиление позиций бюрократического сегмента элиты¹.

2) Одной из наиболее характерных особенностей России является приход во власть представителей бизнеса. В ближайшем будущем эта тенденция, скорее всего, получит дальнейшее развитие, поскольку продвижение успешных кадров из бизнеса во властные структуры рассматривается нынешним российским руководством как способ решить проблему дефицита кадров.

3) Партии в России не превратились в эффективный социальный лифт. В нашем исследовании эта особенность выявилась особенно ярко, хотя бы потому, что основным объектом нашего изучения являлись представители исполнительной ветви власти, которая не формируется по политическому принципу. В перспективе эта ситуация может измениться, так как властью предпринимаются усилия, направленные на превращение партий в каналы вертикальной мобильности. Именно так следует рассматривать новый порядок выдвижения на губернаторский пост кандидатов от партии, одержавшей победу на региональных выборах, а также создание «Единой Россией» собственного кадрового резерва.

Мотивация женщин во власти. Размышляя о том, что послужило толчком для карьерного роста, российские женщины в своих интервью, как правило, говорят об отсутствии стремления сделать карьеру. При этом ими специально подчеркивается важность самореализации и сознание того, что им удалось реализовывать поставленные задачи. Мотивация достижений у женщин во власти ярко выражена, что свидетельствует, ес-

¹ Гаман-Голутвина О. Политические элиты России. – М., 2007; Гаман-Голутвина О. Российская элита в годы президентства В. Путина // Два президентских срока В.В. Путина: динамика перемен. – М.: ИНИОН РАН, 2008. – С.72-96.

ли следовать их собственным оценкам, об их преимущественно деятельностно-ориентированной мотивационной структуре.

Можно доверять или не доверять высказанным мнениям респондентов, но нельзя не согласиться с тем, что при попытке описать свой собственный «мир внутренних побудителей», они опираются, прежде всего, на «мотивацию самореализации», оставляя далеко позади материальные мотивы и мотивы личной выгоды, которые, кстати, далеко не всегда осознаются. Хотя в данном случае нельзя полностью исключить эффект эскапации, согласно которому респонденткам хочется произвести хорошее впечатление на интервьюера и выглядеть достойно в его глазах.

Какая внутренняя мотивация заставляет женщин напряженно работать? Что такое власть для женщин как сфера деятельности, если они согласны, ради сохранения себя во власти, жертвовать семейными обязанностями, иногда личным счастьем? Попытаемся найти ответы на эти вопросы, проанализировав мотивационную структуру женщин, занимающих высокие посты в российской исполнительной и законодательной власти городского и регионального уровней.

Исполнительная власть. Перечисляемые женщинами в ходе интервью мотивы можно условно разбить на несколько групп. Первый и основной мотив – самореализация. Второй – мотивация достижения, желание доказать себе, что все задуманное получилось. Третий мотив – интерес к работе. Четвертый, не менее важный мотив, – доказать первому лицу, что его выбор при назначении на руководящую должность был правильным. И лишь потом женщины упоминают о мотивах материального преуспевания и социального статуса. Нельзя исключить, что женщины не считают возможным обсуждать эти мотивы в процессе интервью. Несмотря на то, что в ходе диалога женщины-руководители пытались отделить одни мотивы от других, складывается впечатление, что столь сложная деятельность, как выполнение функций руководства, чаще всего полимотивационна по своей структуре и внутренне подвижна, а следовательно, разделение мотивов на значимые и незначимые для личности весьма условно.

Лидирующие позиции в оценках женщин занимают мотивы самореализации и профессионального интереса. По мнению женщин, власть представляет уникальные возможности для самореализации, которую трудно достичь, даже занимаясь бизнесом: *«Такой самореализации, какую можно достичь во власти, в бизнесе достичь намного сложнее. Главное, что меня мотивирует во власти – колоссальнейшая сложность любой задачи. У бизнеса более практичная и определенная цель, там легче. Здесь мне надо придумать решение задачи таким образом, чтобы при этом реализовывались не только коммерческие, но и социальные функ-*

ции. Если предприятие в бизнесе убыточное, то его надо закрыть, во власти этого сделать нельзя».

Просто выживать во власти ради карьеры женщинам, как правило, неинтересно, поэтому они ищут и находят здесь пространство для самореализации, внедряя для этого новые подходы, которые не всегда легко реализовать. Вот как свою деятельность на посту вице-мэра комментирует одна из респонденток: *«Для меня любое место, которое я занимаю, не должно быть скучно, а работа не должна быть однообразной. Как я строю социальную политику? У меня к социальной сфере субъектный подход. Мы создаем условия, причем, каждое учреждение должно доказывать свою способность быть субъектом. Мы используем этот подход в отношении всех бюджетных учреждений, включая самые скромные организации. Это не всегда просто, но возможно»*. Власть для многих женщин выступает как уникальный институт, который позволил им раскрыть прежде не реализованные возможности. *«Я очень довольна своей работой во власти. Я, наверное, не реализовалась в жизни, будучи женой военного. Хотя всегда работала, но той реализации, которую я хотела, я на прежних работах не получала. А здесь я реализовываюсь и могу себя за это уважать»*.

Поддерживает профессиональный интерес у женщин не только чрезвычайная сложность решаемых задач, но и необходимость их креативного решения. Креативность как ресурс повседневной управленческой деятельности выгодно противостоит рутинизации, которая нередко сопровождает работу в других сферах деятельности. Власть же, как это ни парадоксально, предоставляет возможность решения творческих задач чрезвычайной сложности. *«Мое попадание во власть является достаточно случайным. На третьем курсе учебы в институте меня взяли на работу в Пермский финансово-юридический колледж. В октябре 2001 года мне предложили поработать юристом в комитете социальной защиты. Я согласилась, потому что на старом месте мне было скучно. Я хотела реализовать себя, я хотела делать то, что трудно, но обязательно добиться результата»*, — вспоминает свой приход во власть вице-премьер правительства Пермского края.

Наряду с самореализацией и профессиональным интересом важное место женщины отводят собственно мотивации достижения. Ориентация на результат является определяющей для многих наших респонденток. Именно поэтому они согласны брать на себя сверхзадачи, лишь бы дело, которым они занимаются, двигалось вперед: *«Для меня в работе важно чувство под названием: «Я это сделала». Оно определяющее. Я хочу видеть результат. Я должна все время видеть, что цели реализуются,*

проект продвигается. Это важно и для людей, которые со мной рядом», – говорит вице-премьер правительства Пермского края.

Характерно, что, как свидетельствуют материалы интервью, женщинам чрезвычайно важна не столько внешняя, сколько внутренняя оценка собственной успешности (*«Я хочу сказать, прежде всего себе, что я это сделала. К внешней оценке я отношусь спокойно. Мне надо двигаться вперед»*). Благодаря успешному решению поставленных задач женщины начинают уважать себя и поддерживать уважение к себе близкого окружения.

Особое место в мотивационной иерархии у женщин занимают дети, в глазах которых они не хотят выглядеть проигравшими: *«Для меня важно, что результаты моего труда видят мои дети. Это и есть мой мощнейший мотивационный фактор. Я не могу проиграть, потому что тогда моя семья будет знать, что я не справилась с задачей»*, – говорит женщина-министр.

Важное место в мотивационной структуре женщин занимает желание доказать вышестоящему руководителю, назначившему женщину на должность, что она оправдала его доверие. Может быть, именно поэтому женщины такое значение придают оценке своей деятельности первыми лицами, которые нередко являются для них не только непосредственными руководителями, но и харизматическими лидерами.

Но нельзя абсолютизировать мотивы самореализации и профессионального интереса. **Хотя в интервью женщины не часто упоминали фактор материальной заинтересованности, на деле материальная мотивация играет важную роль.** Думается, не следует недооценивать значение мотивов материальных, связанных с размерами зарплаты или гарантий занятости. Материальная составляющая деятельности во власти важна для женщин, и, как правило, они ею удовлетворены. *«Зарплата у нас хорошая. В два-три раза выше среднего. В Москве в федеральных структурах больше получают, но мы не обижаемся. Материальный стимул есть»*.

Хороший уровень оплаты труда нередко служит женщинам дополнительным толчком для карьерного роста, хотя бы ради того, чтобы создать «подушку безопасности» от возможных потрясений в семейной жизни. *«Я долго прожила в этом городе и знаю, что женщины во власти стремятся расти не из амбиций. Они реальные люди, ходят по земле и знают, что к 40 годам неразведенных семей остается очень мало. При разводе никакой суд не оставит женщине половину имущества, если она разводится с мужем-бизнесменом. Все имущество мужа, как правило, записано непонятно на кого. Женщине лучше самой пробиваться в жизни. Сегодня так думают немало женщин во власти»*, – убеждена советник вице-губернатора.

Среди материальных мотивов важное место занимают гарантии занятости, которые предоставляет государственная служба. Многие из женщин говорят о том, что гарантии очень важны для них, и они не хотели бы рисковать ими ни при каких условиях. Тем более, что женщинам нередко приходится нести ответственность за своих близких.

Законодательная власть. Структура мотивов женщин-депутатов в законодательной (представительной) власти региона и города приближена к мотивации женщин, работающих в исполнительной власти. В этом случае женщины особо подчеркивают возможность иной самореализации, чем на основном месте работы, например, в бизнесе. Особое значение для них имеет возможность расширить свой социальный капитал, познакомиться и пообщаться с большим кругом интересных людей. Респонденты заявляют также, что дополнительным мотивом является для них возможность помочь нуждающимся людям. Респонденты часто подчеркивают, что их участие в законодательной власти нацелено не на получение привилегий, а на помощь региону и городу в решении насущных проблем.

В то же время складывается впечатление, что женщины в законодательной власти часто «отодвинуты от игр». Хотя бы потому, что они занимаются в ней, как правило, социальными вопросами, которые традиционно в России рассматриваются как бы обособлено от проблем «большой политики», от важных интересов истеблишмента и иногда вызывают явное непонимание у законодателей. *«У меня сельский округ. Я работаю в комитете социальной политики, который отодвинут от всяких игр. В нем одни расходы, а доходов нет. И одни проблемы, которые трудно решаются. Ситуация в округе очень непростая относительно социальных вопросов. Особенно в здравоохранении и образовании. Положение там во многом аховое»*, – убеждена депутат Законодательного собрания Пермского края, ректор Медицинской академии И. Корюкина.

Однако женщины-депутаты несколько более ориентированы на реализацию обещаний, сформулированных в ходе предвыборной кампании. Это вполне объяснимо. Депутат проходит через процедуру выборов, для женщин, имеющих ограниченные административные и финансовые ресурсы, это всегда непросто. Кроме этого депутаты-женщины чаще лично ведут свою кампанию, а став депутатами, больше общаются с избирателями чем мужчины. Такой «женский подход» встречается с большими трудностями. Глава региона фактически назначается федеральным центром, главной целью регионального руководителя и его команды является реализация поставленных Кремлем задач. В этих условиях мотивация удовлетворения нужд населения уходит на второй план, и о ней вспоминают лишь когда появляется угроза масштабных социальных конфликтов.

Несмотря на акцентирование альтруистической мотивации, некоторые из депутатов-женщин все же признают, что законодательная власть дает им возможности для реализации собственного бизнес-проекта. При этом они настаивают на том, что достижение прагматических целей – второстепенная, а не основная мотивация, поддерживающая интерес к работе во власти. *«У меня есть в задумке мега-проект. Он связан с построением центра бизнес-образования. Это должна быть система непрерывного образования, которая начинается в школе с начальных классов. Я педагог по образованию, хочу его реализовать, это мое самое большое желание. Для этого надо наладить контакты с властью, надо сделаться публичным человеком, тогда и спонсоры появятся. Не скрою, что прагматический мотив присутствовал, когда я сюда избиралась. Но когда начала работать, поняла – депутатская деятельность мне нравится сама по себе, безотносительно к моим бизнес-задам».*

Другим важным мотивом прихода женщин в законодательную власть служит желание помочь отрасли или учреждениям, которые они возглавляют. Для этого они объединяются с другими представителями отрасли, чтобы продвинуть отраслевые интересы при утверждении бюджета. *«Я пошла во власть, потому что в городскую Думу избирались еще три главных врача. Я подумала, что вместе мы сможем отстаивать интересы медицины. Сегодня нельзя замыкаться внутри своего учреждения, если хочешь двигаться вперед»,* – убеждена депутат Тамбовской городской думы.

Картина мотивации женщин-руководителей, полученная в ходе интервью, в известной степени идеализирована. Скрытые мотивы, прежде всего связанные с материальными интересами или интересами продвижения собственного бизнеса, респондентками либо не озвучивались, либо озвучивались в усеченном варианте. А следовательно, о них можно только догадываться. Тем более, что из исследований, посвященных российской власти, хорошо известно, что в современной России власть и бизнес тесно взаимосвязаны, а доступ к власти открывает большие возможности для личного обогащения¹. Не исключено, что оценки самими женщинами-руководителями своей мотивации отличаются от ее реального содержания. Но не следует категорически утверждать и обратное: что в своих высказываниях женщины склонны к сознательному искажению внутренних побудительных мотивов. Истина располагается где-то посередине. Тем не менее в восприятии многих экс-

¹ Крыштановская О. Анатомия российской элиты. – М.: Захаров, 2005; Региональные элиты Северо-Запада России: политические и экономические ориентации / Спб.: Алетейя, 2001.

пертов главный мотив руководителей исполнительной власти и депутатов, особенно пришедших из бизнеса, состоит в реализации партикулярных – групповых или личных коммерческих интересов. Правда, если обратиться к интервью, наши респонденты настаивают на ведущей роли профессионального интереса и достижительной мотивации даже в ущерб возможности зарабатывать деньги. По их мнению, во власти в известном смысле это труднее сделать, чем в бизнесе, если речь идет о легальных доходах.

Существует еще одна важная особенность мотивации российских политиков, вытекающая из слабости политических институтов. На сегодняшний день российская власть не формируется по политическому принципу, а партии не являются политическими институтами в полном смысле этого слова, как на Западе, где они имеют свою идеологию и общественно-политический проект, который они намерены осуществить в случае прихода к власти. Именно поэтому отличительной чертой мотивации российских представителей власти (за исключением некоторых депутатов, представлявших демократическую волну конца 1980 – начала 1990-х годов) является отсутствие в их структуре мотивации собственно политической составляющей.

В итоге подчеркнем: мы далеки от иллюзии, что описанные нами мотивы единственно существующие. Мы отдаем себе отчет в том, что смысл тех или иных мотивов нередко бывает скрыт и для самых добросовестных исследователей.

К каким формам власти тяготеют женщины? Власть на практике может осуществляться в различных формах и опираться на разные типы ресурсов. Согласно классификации, разработанной Рейвелом и Френчем, власть может иметь различные формы. Она может быть статусной, харизматической и экспертной. Статусная власть опирается на ресурс положения, достигнутого во властной иерархии. Харизматическая власть предполагает наличие у лидера особых психологических качеств. Экспертная власть строится на признании за лидером высокого уровня знаний и накопленного опыта¹.

В ходе исследования, опираясь на оценки самих женщин и экспертов, мы попытались реконструировать те формы власти, к которым тяготеют российские женщины-управленцы и политики. Анализ включал в себя два аспекта: форму власти, которую женщины используют в отношении своих подчиненных, и форму власти, являющуюся предпочтительной для них самих. В ходе исследования выяснилось, что эти два век-

¹ French J. jr., Raven B. The Bases of Social Power / Studies in Social Power. Ed. by D. Cartwright. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1959.

тора в большинстве случаев разнонаправлены. Это означает, что нет совпадения между тем, какую форму власти реализуют сами женщины, и тем, какой тип власти они предпочитают, будучи подчиненными. Во многих интервью звучала тема важности для женщин экспертного потенциала: *«Экспертный подход сегодня самый работающий, он экономит время и спасает от ошибок. Остальные формы власти – и статусная, и харизматическая – небезопасны, а ведь во власти надо выжить»*.

В процессе принятия решений женщины готовы использовать не только свой собственный опыт, но и прислушиваться к мнению внешних экспертов: *«Я тяготею к экспертной форме власти. Для меня важен мой собственный опыт управления. Но с помощью эксперта проверяешь правильность своего понимания. Сегодня страшно неправильно выбрать внутренние ориентиры»*, – говорит министр образования и науки Тамбовской области Н. Астафьева. Выделяя в качестве доминирующего экспертный потенциал власти, женщины тем не менее подчеркивают важность харизмы. Для респонденток харизма служит необходимым эмоциональным сопровождением и статусной, и экспертной власти. В своих руководителях – губернаторах и мэрах – женщины более всего ценят харизму. Именно харизма является необходимым условием подчинения женщины своему начальнику, а опыт и статус занимают вторую и третью позиции.

Некоторые из женщин-респондентов свидетельствуют о том, что статусный ресурс власти также очень важен, потому что *«губернатор – это губернатор»*. Но только статусной власти явно недостаточно. Для мужчин же статусная власть является определяющей. Именно поэтому харизма не выделяется мужчинами как необходимое качество лидера.

Один из руководителей региона утверждает: *«Мужчины опираются на другие формы власти, например, статусную. Если они добились успеха, то хотят, чтобы с этим успехом считались окружающие»*.

Преимущественная опора мужчин на формальный авторитет, по сравнению с женщинами, хорошо согласуется с данными, согласно которым мужчины рассматривают свою деятельность как серию сделок с подчиненными: выдачу вознаграждения за удачно выполненную работу или применение наказания за неадекватное исполнение задания. Мужчины сами чаще женщин используют власть, которую дает им их положение или формальный авторитет. Женщины-руководители час то утверждают, что в основе их стиля руководства лежит превращение интересов подчиненных в общие цели рабочего коллектива, поэтому статус не играет для них определяющей роли¹.

¹ Женщины в бизнесе. М. ИНИОН РАН. 1993. с.39

Итак, проделанный анализ позволил убедиться в том, что женщины являются сторонницами для себя смешанных стратегий власти, с преобладанием экспертного потенциала, хотя и признают, что эмоциональная составляющая власти очень важна для них. Это связано и с тем что «эмоциональный накал» российской власти остается чрезвычайно высоким. Власть сегодня наполнена не только деловыми, но и эмоциональными отношениями, которые иногда оказываются важнее всего остального. Однако человеческая эмоциональность в больших количествах, по мнению психологов, может не только помогать, но и мешать эффективному управлению властными институтами.

Женщина во власти: правила выживания и принципы деятельности. В литературе и повседневной жизни сложилось устойчивое представление относительно равнодушия и коррумпированности чиновников. Но если судить по высказываниям наших респондентов, картина представляется иной: для женщин, занимающих высокие посты во власти, важны этические императивы. Если исходить из этого, то допустимо предположить, что присутствие женщин во власти может внести в этот институт новые принципы.

Рассмотрим шесть правил выживания женщин во власти, которые можно сформулировать на основе интервью. Из высказываний респондентов следует, что *первое правило* выживания женщин во власти – «*откажись от интриг*». Идет ли речь о подчиненных или о руководителях. «*Я стараюсь со своими руководителями выстраивать только откровенные отношения. Власть наполнена постоянными интригами, кто-то кого-то подсиживает. Я всегда стараюсь в глаза выяснять отношения, с руководством в том числе. Со своими сотрудниками я поступаю так же. Откровенность выступает для меня защитой от интриги*», – говорит одна из респонденток.

Второе правило выживания во власти: «*опирайся на собственную команду*». Для многих женщин-руководителей создание собственной команды – важнейшая цель, и с ее помощью они упрочивают свои позиции во власти. Респондентки согласны много сил потратить на создание команды и повышение профессионализма ее членов. «*Я не умею работать одна. Команда – это собрание единомышленников, и они мне нужны. Это как веточки – по одной сломаешь, а вместе – сила. Они – моя защита*». Важным для женщины является возможность выслушать оценки со стороны команды собственных и чужих успехов и ошибок.

Третье правило: «*не конфликтовать и уметь договариваться с окружающими*». Женщины осознают, что во власти надо уметь договариваться как с подчиненными, так и с вышестоящими начальниками. Преж-

де чем вынести важный вопрос на обсуждение они предпочитают предварительные согласования с руководителями других подразделений. *«При продвижении решения важно уметь договариваться. Если меня интересует финансирование, я его с начальником финансового управления обязательно согласую до вынесения вопроса на совместное обсуждение. Я заранее обговариваю все с замами, прежде чем вопрос выносить на совещание. А на самом совещании, в первую очередь, пытаюсь убедить руководителя».* Женщины придерживаются консенсусной практики принятия решений, когда решение заранее обсуждается и согласовывается. Редко, в отличие от мужчин, они готовы использовать силу или давление. При этом важно, что модель согласования не означает для них отказа от собственных принципов, следование которым не только не мешало, но даже помогло многим из респонденток в продвижении по карьерной лестнице.

Четвертое правило: «верить в то, что делаешь». Признавая, что нагрузки и ответственность высоки, женщины-руководители утверждают, что именно вера в собственные силы и в силы первого лица – губернатора или мэра – позволяет им выживать на верхних этажах властной иерархии. Большое значение имеет способность убеждать и находить сторонников.

Пятое правило выживания во власти: «оказать помощь людям, если это возможно». Несмотря на устоявшееся представление о черствости бюрократа и нежелании чиновника замечать людей, женщины-руководители стремятся опровергать этот тезис. Они доказывали, что именно возможность помочь простым людям выступает важным мотивом их деятельности во власти. *«Самое страшное – сказать человеку «нет», – убеждена советник вице-губернатора.* Нередко респондентки, особенно в малых городах, говорили о том, насколько им в повседневной работе мешает негативный образ власти, сложившийся у населения. Тем не менее, они стараются работой доказывать, что власть понимает проблемы населения и может помочь людям, когда для этого есть основания.

Было бы иллюзией думать, что этого правила придерживаются все российские женщины-руководители. Тем не менее можно полагать, что среди них есть люди, действительно желающие поддержать население и готовые выстраивать позитивный образ власти. Российская бюрократия неоднородна, и ее представители могут придерживаться различных принципов. Нельзя исключать того, что среди женщин встречается меньше, чем среди мужчин, тех, кто действует исключительно в соответствии со своекорыстными и жесткими установками российской бюрократии.

Респондентами высказывалось и мнение, что *шестое правило* выживания во власти – *«не подстраиваться под власть».* Утверждалось, что не всегда женщины борются любой ценой за сохранение своего места

во власти. Иногда они могут предъявлять свои требования к власти и оставаться на своих этических позициях даже тогда, когда эти позиции вступают в противоречие с интересами представителей власти. *«Для меня самый большой минус – это когда нарушаются этические нормы»,* – говорит член регионального правительства.

Выше уже отмечалось, что женщина-руководитель всегда ориентирована на первое лицо. В этом смысле может показаться парадоксальным стремление наших респонденток, если они уверены в верности своей позиции, доказать вышестоящему руководителю его неправоту. *«Я сегодня считаю себя профессионалом в детской политике. Я сижу на этой теме уже три года. Если решения высшего руководства делают хуже ребенку, я буду обязательно отстаивать свою позицию. Но делать это буду не агрессивно, спокойно, плавно, последовательно. Я не отступлю, если я права,* – убеждена Е. Бергер, министр социального развития Пермского края.

Есть еще одна острая тема – тема коррумпированности власти. Наши респонденты настаивали на неприемлемости для них участия в коррупции. Не беремся судить, насколько эти утверждения соответствуют действительности. Думается, в них есть некоторая доля неискренности. Но, на наш взгляд, очевидно одно – женщины часто приносят во власть больше человечности, готовности к диалогу и компромиссу, и это немало.

Примечательно, что полученные нами результаты близки к результатам западных исследований относительно особенностей женского стиля руководства. Так, в книге Ж.С. Тронто «Границы морали: политическая аргументация в пользу «этики заботы» отмечается, что женщина приносит в политику особое отношение к Другому, выраженное во внимании, сострадании, желании помочь, ответственном отношении к поставленным задачам. На взгляд исследователя, это может изменить политику изнутри, сделать ее менее холодной и воинственной, какой она была на протяжении столетий, пока в ней доминировали мужчины¹.

Особенности мужского и женского лидерства: так ли велики гендерные различия? В научной среде давно ведется дискуссия об отличиях женского стиля управления от мужского². Сотрудница Школы менеджмента при Университете штата Калифорния Дж. Розенер, изучавшая особенности женского стиля руководства фирмой, утверждает: «Первые

¹ Tronto J.C. Moral boundaries: a political argument for an Ethic of Care. – N.Y.: Routledge, 1994. – 240 p.

² Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. М. Институт социологии РАН. 1998,. Мишель-Альдер С. Стиль женского руководства. Лекция. Высшая коммерческая школа. МВЭС М. 1991,

женщины-управляющие принимали правила поведения, характерные для мужчин, и это приводило их к успеху. Однако вторая волна женщин-руководителей высшего эшелона достигла успеха не путем использования мужского стиля, а создавая и разрабатывая свой специфический женский стиль управления. Женщины-управленцы второго поколения достигают успеха не вопреки, а благодаря свойствам характера и особенностям поведения, считавшимся прежде женскими и недопустимыми в руководителях»¹. Констатация этого факта как нельзя лучше демонстрирует, что женщины не только овладевают уже сложившимися технологиями успешного менеджмента, но и вырабатывают собственные, которые адекватны условиям, в которых существуют власть и бизнес. Исследование, проведенное Международным женским форумом, показало: в стилях управления между мужчинами и женщинами имеются как различия, так и совпадения².

Традиционно женщины приписывают свою власть не статусу, а таким личностным характеристикам, как повышенная интуиция, умение устанавливать контакты с людьми, трудолюбие. В этом отношении не являются исключением оценки, данные в ходе нашего исследования высокопоставленными женщинами из власти. *«Женщины более усидчивы и рациональны. Они делают самую тяжелую кропотливую работу во власти. Мужчины более ленивы, чаще, чем женщины, позволяют себе ничего не делать на работе»*. Исследование показывает, что психологически женщины в большей степени, нежели мужчины-руководители, склонны к коллективному принятию решений, охотнее стимулируют участие сотрудников в общем деле. *«Мне ближе согласовательный стиль управления. Я всех собираю, все мнения выслушиваю, а потом решаю. Согласовательный стиль сейчас самый эффективный»*, – убеждена одна из респонденток. Если продолжить перечень достоинств, женщины охотнее мужчин делятся информацией, считая, что такой обмен создает обстановку доверия в коллективе. Женщины-руководители поощряют самоутверждение сотрудников, что мотивирует их эффективно исполнять поставленные задачи. Многие принявшие участие в опросе женщины-руководители подчеркивали вклад своих подчиненных в успех общего дела. При этом они нередко приуменьшали собственную роль. Моральная поддержка подчиненных и их поощрение – важные особенности женского менеджмента. Привлечение подчиненных к принятию решений не является единственным методом женского руководства. Опыт показывает: когда этот метод не работает, женщины успешно принимают решения единолично.

¹ Rosener J.B. Ways Women lead. Harvard business rev. – Boston, 1990 – Vol. 68 N6, p. 74-85.

² Женщины в бизнесе. М. ИНИОН РАН 1993. С.39

Как показывают материалы интервью, к своим достоинствам женщины относят способность к кропотливой, требующей повышенного внимания и усердия работе. *«Женщине больше чем мужчине присуще желание докапываться до мелочей, многое делать самой. Это дает определенные преимущества впоследствии. Когда имеешь результат, ты знаешь, как он достигался. В этом случае не только время сокращается, но и мозги тренируются. А мужчине это неинтересно».* Дело, однако, не только во внимании к мелочам, но в умении видеть более мелкую сетку проблем, владение более мягкими способами их решения. *«Женщина мягче, она может создавать более гибкую систему, жизненную и устойчивую по своей сути».*

Однако внимание к мелочам как достоинство женского менеджмента признается не всеми женщинами-руководителями. Некоторые из них убеждены, что речь скорее идет о недостатке, снижающем управленческий потенциал. Эти респондентки убеждены: самые высокие позиции во власти женщине не под силу. *«Мужчины меньше вникают и быстрее принимают решение. Женщины делают это медленнее, они утопают порой в мелочах. Стратегического мышления им явно не хватает, а во власти нужны стратегия и принципы. Женщины в силу своего характера подвержены сомнениям, они очень боятся ошибок. Это замедляет процесс. Я убеждена, что глава администрации, его заместители – это мужская роль. Мужчина с этим справляется лучше».*

К недостаткам женского менеджмента участницы исследования также относят повышенную эмоциональность, хотя можно присоединиться к мнению эксперта В. Пенькова, что интуиция и эмоциональность нужны всем руководителям: *«Интуиция и эмоциональность важны, они нужны всем, и мужчинам, и женщинам. Но когда интуиция доминирует над всем остальным и в результате возникает миллион терзаний, то это не идет на пользу делу. Эмоциональность тоже очень ценна и нужна. Но когда эмоциональное вытесняет рациональное, это нехорошо. Зная женщин, представителей бизнеса и властных структур, я понимаю, что успеха достигают те из них, кто находит некую золотую середину».*

Некоторые участники исследования справедливо полагают, что поиск недостатков и преимуществ по гендерному признаку – малоперспективная задача. *«Различия в управлении между мужчинами и женщинами не стоит рассматривать как преимущества или недостатки. Все зависит от степени внутренней свободы. Мне кажется, что значимость гендерной специфики переоценивается. В целом я не нахожу гендерной составляющей в своей работе»,* – убежден руководитель департамента внутренней политики администрации Пермского края С. Неганов.

Исследование, проведенное нами несколько лет тому назад, фактически подтвердило вывод о том, что специфику мужского и женского ли-

дерства не стоит переоценивать. Эффективный менеджмент не имеет пола. Руководитель, чтобы достигать успеха, должен обладать двойным репертуаром управленческих технологий – и мужским, и женским. Более того, если руководитель обладает лишь ярко выраженными мужскими либо женскими стилями лидерства, то вероятность того, что он достигнет успеха в управлении меньше, чем если бы он реализовывал смешанный стиль управления¹.

Сделанные ранее выводы нашли подтверждение и в ходе настоящего исследования. Частота высказываний, свидетельствующих о том, что биологический пол не так важен при руководстве, за прошедшие пять лет существенно возросла. Если раньше такой точки зрения придерживалась одна четверть респондентов, то теперь более половины респондентов были убеждены, что делить менеджмент на мужской и женский, вряд ли правомерно. *«Я бы не делила профессионалов на женщин и мужчин. Для меня существует понятие «умный» или «неумный» человек. Для управленца все равно, какой у него биологический пол. Когда работаешь в команде, не обращаешь внимания на то, мужчина это или женщина, просто есть партнеры, идет работа. Важно: можно с этим человеком работать или нельзя».*

Некоторые из респонденток прямо говорили о том, что иногда они теряют внутреннее ощущение собственного пола при принятии решений: *«Я внутренне ощущаю себя и мужчиной, и женщиной, хотя интуиция у меня явно женская»*, – замечает молодая женщина, руководитель высокого ранга.

Важно, что описывая женщин во власти, респонденты напоминают не только о присутствии мужских черт в женской структуре руководителя, но и о приобретении мужчинами женских черт. «Брутальность», по мнению самих мужчин, может не только помогать, но и мешать управлению, когда нужна высокая гибкость, иногда она провоцирует неприятные женские черты (*«Капризы связывают с женщинами. Но они свойственны и мужчинам во власти. Начальничество предполагает после одного года неэффективного управления скатывание в капризы»*). Некоторые из экспертов идут еще дальше, свидетельствуя о том, что во власти и бизнесе на руководящих постах все больше появляется мужчин, психология и способы достижения успеха которых представляют собой психологический микс из мужских и женских черт характера: *««Я знаю много мужчин с женскими чертами, которые достигают успеха. Я могу назвать десятки таких фамилий в бизнесе и во власти. Они умеют расположить к себе, понять состояние другого, а потом воспользоваться всем этим, получив свою*

¹ Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний. // СОЦИС. 2003. №1.

выгоду. Биологический пол во власти и бизнесе постепенно стирается. Нужны люди с разными психологическими умениями, – и мужчины, и женщины одновременно», – убежден один из наших экспертов.

Отличается ли лидерство во власти от лидерства в бизнесе? Могут ли женщины-руководители в бизнесе быть успешными, перейдя на работу во власть? Возможно, что эти ниши лидерства требуют от женщин разных психологических черт?

Материалы интервью дают возможность предположить, что, несмотря на имеющиеся различия, лидерство во власти и бизнесе имеет схожую природу, хотя управление во власти – еще более сложная и интересная задача, чем управление в бизнесе. *«Власть сложнее бизнеса. В бизнесе задачи более конкретные, но работать во власти интереснее. Правда, результат во власти очень растянут и ответственность другая. Прозрачности меньше, хотя о ней много говорят»*, – убеждена вице-мэр одной из областных столиц.

Несмотря на имеющиеся сложности и отдаленность результата, власть притягивает женщин не меньше бизнеса. Некоторые из женщин, пришедших во власть из бизнеса, убеждены, что власть более открыта эксперименту и инновациям, нежели бизнес, поэтому она дает возможность для внутреннего роста. Однако наряду с преимуществами власть имеет свои недостатки, которые делают работу в этой сфере труднее, чем в бизнесе. Таких основных недостатка два: неповоротливость власти и слабая ориентация на результат.

Но не только скоростью принятия решений и ориентацией людей на результат власть отличается от бизнеса. Одно из самых существенных отличий – это отличия в субкультуре, в способах подбора персонала, в требованиях эффективности: *«Власть предъявляет требования к корпоративности и преданности. Бизнес требует эффективной экономики: он существует для зарабатывания денег, и если доходов нет, такой бизнес никому не нужен»*, – убеждена одна из предпринимательниц, которая смотрит на власть из своей профессиональной ниши и не находит в ней преимуществ по сравнению с бизнесом. С позицией представительницы бизнеса солидаризируется начальник Контрольно-аналитического управления правительства Пермского края П. Блусь: *«Власть в результативности проигрывает бизнесу. У бизнеса есть четкое целеполагание и эффективность, даже возможность ее измерить. У власти этого нет. У нас губернатор, вышедший из бизнеса, пытается выстроить систему измерителей эффективности власти по законам бизнеса. К этому можно относиться с пониманием или непониманием, соглашаться или нет, но такие подходы оживляют власть. Они вполне завтра могут принести результат»*.

Несмотря на то, что каждая из ниш имеет свои преимущества и ограничения, некоторые из экспертов справедливо напоминают, что разделение власти и бизнеса как сфер управления сегодня в лучшем случае неправомерно, но женщине в бизнес вписаться все же легче, чем во власть. *«Традиционное разграничение сферы власти и бизнеса является ошибочным. Власть сегодня – это бизнес. Дивидендов во власти более чем достаточно. Чем власть все же отличается от бизнеса? В бизнесе при всех сложностях, формальностях и неформальностях, вырастает некая конкурентность. В сфере власти конкурентность отсутствует. Взамен нее существует закрытость и клановость. А женщины более успешны в конкурентной среде...»*.

Таким образом, проведенное нами исследование подтверждает, что между лидерством во власти и бизнесе различия выражены сильнее, чем собственно гендерные различия. Власть как сфера управления, по мнению респонденток, интереснее бизнеса, но она имеет существенные структурные ограничения – низкий темп принятия решений, сниженную эффективность, слабую нацеленность на результат, что большинством респондентов расценивается как менее конкурентная среда, в которой пока еще господствует клановость. Но здесь важно другое – как бы не были велики институциональные отличия между властью и бизнесом, женщины, пришедшие из бизнеса во власть и имеющие лидерский потенциал, оказываются во власти не менее эффективны, чем в бизнесе.

Анализ стилей лидерства мужчин и женщин во власти и бизнесе позволяет убедиться в том, что специфика женского лидерства по сравнению с мужским, существует, но ее не стоит переоценивать. Гораздо больше оснований говорить о том, что эффективный менеджмент во власти все в большей степени теряет черты биологического пола. Эффективные руководители вынуждены сегодня овладевать двойным репертуаром управленческих технологий, и они вполне справляются с этой задачей. Преимуществом женского менеджмента по-прежнему остается опора на интуицию, умение работать с «мелкой сеткой проблем», внимание к людям.

* * *

Сегодня процесс завоевания женщинами высших постов на всех уровнях власти в России становится все более заметным. Не только массовое сознание, но и сами женщины начинают верить в то, что им под силу те рубежи деятельности, которые еще 15-20 лет назад были признаны исключительно мужской сферой приложения сил.

Однако, как показало проведенное исследование, какие бы усилия не предпринимались женщинами, чтобы достичь успеха в политической карьере, эффект гендерной сегрегации в политике в России пока сохраняется.

Институты власти продолжают оставаться достаточно инерционными, несмотря на то, что за их окнами меняются экономические и политические режимы, идет процесс переосмысления многих представлений о роли мужчин и женщин в современном обществе, являющихся ранее незыблемыми. И это не случайно. Перемены в сознании политических игроков нельзя произвести быстро, они иногда накапливаются годами, чтобы потом дать неожиданный эффект. Похоже, что сегодня мы стоим на пороге таких перемен, которые завтра могут кардинальным образом изменить привычные представления о женских возможностях во власти и характере женского лидерства.

Важно, что изучение женщин на руководящих постах во власти позволяет сделать обобщения более общего характера, об особенностях властных институтов в современной России. Таких принципиальных выводов может быть сформулировано три:

1. Карьерный рост в институтах власти продолжает зависеть от института личных связей. Хотя нельзя не заметить, что теперь претенденты на руководящие позиции должны обладать не только лояльностью, но и определенным запасом профессионализма. Руководители во власти все больше стремятся к безопасности, а профессионализм в сочетании с лояльностью служит лучшим средством для закрепления своих позиций во власти.

2. Сегодня ярко выраженным во власти остается так называемый феномен «власти для своих». Это означает, что только статусного положения во власти явно недостаточно. Не менее важно для руководителей во власти вписаться в неформальные сети, для того чтобы обладать не статусными, а неформальными ресурсами власти. Женщины, в отличие от мужчин, не столь успешны в выстраивании неформальных связей, что во многом предопределяет наличие «стеклянного потолка во власти». Высокий эмоциональный накал власти свидетельствует о том, что действуют властные игроки исходя не из рациональных оснований, а опираясь на внутренние корпоративные правила, следование которым нередко является важнее, чем социальный результат.

3. Обмен кадрами между властью и бизнесом идет сегодня достаточно интенсивно. Однако власть постепенно превращается во все менее конкурентного игрока в регионе, что вынуждает губернаторов искать претенденток на руководящие посты среди женщин. Стили лидерства во власти и бизнесе принципиально отличаются между собой тем, что в бизнесе важно достичь прагматического результата, а во власти предпочтительнее решение политических задач большой сложности, которые не всегда прагматически ориентированы.