

УДК 655-055.2:351.743

І.А. ПЕТРОВА, докт. юрид. наук, доц., Харківський національний університет внутрішніх справ

ФАКТОРИ, ЩО ФОРМУЮТЬ ДІЛОВІ ЯКОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА СИЛОВИХ СТРУКТУР

Ключові слова: силові структури, жінка, чоловік, керівник, кар'єра, діяльність, ділова жінка, імідж

У сучасному суспільстві поступово змінюються стереотипи, що формувались протягом довгого часу щодо місця жінки у соціумі. ХХІ століття стало століттям жіночого підприємництва. Інша справа, коли йдеться про силові структури, у тому числі, органи внутрішніх справ. Ми звикли до того, що керівниками у таких організаціях, як правило, є чоловіки [1]. Це пов'язано з тим, що наше суспільство традиційно вважає жінку слабкою. Однак, все більше жінок займають керівні посади у силових структурах, не зважаючи на всі перешкоди, що постають перед ними. Вирішуючи поставлені задачі, керівники обирають різні шляхи досягнення кінцевого результату у залежності від того, це керівник-чоловік чи керівник-жінка. Практика доводить, що чим більше жінок серед керівництва, тим більшого успіху досягає організація, на яку вони працюють [2–3].

Відомо, що керівник – це, насамперед людина, на поведінку якої орієнтуються члени цього колективу. Саме керівник задає тон і стандарт поведінки, визначає мету і задачі підприємства, фірми або організації, яким він керує. Це людина, що має визначену владу і бере відповідальність за підлеглих, особливо яскраво це проявляється в органах внутрішніх справ. Характерним для сучасного керівника-лідера є його інтелектуальна незалежність, тобто вміння приймати рішення індивідуально, не залежно від зовнішнього впливу [4].

Сьогодні, з переходом на західну модель культури в Україні формується той тип діло-

вої жінки, який раніше не існував. У цій новій для неї ролі жінка змушена відмовитись від традиційних жіночих цінностей, приймаючи цінності чисто чоловічі для становлення професійного управлінця [5]. Питання цієї проблематики розглядалися в роботах вчених соціального, психологічного, юридичного та економічного напрямів і були висвітлені Л. Лапшиною, Ю. Свеженцевою, К. Левченко, О. Мартиненко, О. Бандуркою, Ю. Івченко та ін. Але, щодо відкритих питань, то метою даної роботи є визначення основних факторів формування ділових якостей жінки-керівника у силових структурах та умов становлення лідера у процесі професійного зростання на основі аналізу можливостей кар'єрного росту чоловіка і жінки. Її новизна полягає в ранжуванні мотивації трудової діяльності жінки, виділенні основних якостей та властивостей жінки керівника у сучасних силових структурах.

Як відомо, в органах внутрішніх справ на керівних посадах переважають чоловіки. При цьому, в силових структурах частими є випадки, коли жінка успішно справляється зі своїми обов'язками протягом декількох років, і якщо з'являється вакансія на вищу посаду, її пропонують чоловіку, не зважаючи на те, що він проробив у цій структурі набагато менше часу. Це можна пояснити тим, що жінка ніколи не афішує свої успіхи, а чоловік, як правило, докладає максимум зусиль для того, щоб завжди продемонструвати свої переваги [6].

В певній мірі це пов'язують з психологією людини. Найбільш повно психологію ділової жінки вивчили американки Маргарет Хеннинг і Анн Жарден. У своїх дослідженнях вони дійшли висновку, що ділова жінка повинна постійно доводити собі і оточуючим, що вона займається саме своєю справою. Їй постійно потрібно об'єднувати роль керівника на роботі і виконавця в домашнім господарстві. Портрет ідеальної «леді-бос», який склали ці американки, сьогодні чудово може задовольнити вимоги до жінки-керівника у силових структурах: «леді-бос – це яскрава особистість, вона жіночна, не жорстока і не холодна, інтелектуально і фізично активна, рішення приймає особисто... Вона готова ризикувати,

достойно реагує на критику, цілеспрямована і переконана у власних силах» [3].

В дійсності жінка, за своєю суттю, має низку переваг, реалізувавши які, вона може стати успішним керівником. Вона, на нашу думку, має більш тонкий соціальний інтелект, глибше відчуває нюанси відносин, як між людьми, так і стосовно себе. Жінка вміє краще покладатись на свою інтуїцію, здатна знайти спосіб використовувати кращі якості інших собі на користь і згодом усі зможуть переконатись в її компетентності, здібностях і звикнути до її успіхів [3, 7].

За всіх часів жінка мала більшу контактність і практичність мислення. Якщо чоловік схильний розробляти довгострокові плани і розраховує на довгострокову перспективу, то жінка віддає перевагу конкретно гарантованому результату «тут і зараз». Вона краще, ніж чоловік, може виявляти та контролювати свої та чужі помилки, здатна краще формулювати і виражати свої думки. Жінка-керівник набагато чіткіше, ніж чоловік, розмежовує справу і розваги. У сучасних умовах розвитку суспільства це є особливо важливим для силових структур [8].

Наступна причина, що заважає жінці стати лідером – це недостатньо глобальний, оглядовий погляд на проблему, більш розвинений консерватизм, тенденція грузнути в дріб'язках і емоціях, занурюватись в систему людських відносин. Тому дуже добре, коли в робочій команді жінки-лідера є чоловіки, що можуть дати корисну ділову пораду [7, 9].

На портреті ідеальної ділової леді, складеному американськими дослідниками, жінка вимальовується як: яскрава особистість, жіночна, не жорстока і не холодна, інтелектуально і фізично активна, рішення приймає сама і чудово відчуває настрій інших. Така жінка готова ризикувати, вона цілеспрямована, впевнена в собі, гідно реагує на критику, зауваження і навіть образу [9]. Не багато організацій сьогодні відмовляться від подібного керівника, у тому числі і органи внутрішніх справ, у яких найвищу оцінку отримує саме «ділова жінка».

До того ж, якщо ранжувати мотивацію трудової діяльності жінки, то ці мотиви можна розмістити таким чином:

– на першому місці і найбільш діючим мотивом трудової діяльності жінки є матеріальний мотив: жінці подобається мати свій заробіток, який робить її незалежною;

– на другому місці – мотиви морально-етичного характеру: часто жінки працюють, тому що завдяки роботі відчувають себе потрібними іншим і своє життя без роботи не представляють;

– на третьому місці – мотиви, що носять, так званий «компенсаторний» характер: завдяки роботі жінки не почувають себе самотніми, на роботі вони забувають про домашні й особисті проблеми, неприємності.

У силових структурах жінці важко зважитись робити кар'єру. Як правило, жінка дозволяє подіям йти своєю чергою. Вона приймає рішення щодо кар'єри після тривалого періоду роботи на одному місці, коли головним для неї стає самореалізація. Жінка сприймає кар'єру як особисте зростання, а чоловік розуміє кар'єру як престижну і перспективну посаду [10].

Жінка майже завжди наполягає на чіткому розмежуванні особистих і професійних проблем, і у випадку конфлікту чітко вибирає той чи інший шлях. У міркуваннях ділової жінки, як правило, елемент користі знаходиться далеко не на першому місці. Вона спочатку думає про те, як можна краще вирішити проблему в даний момент і в даному місці, не розраховуючи, що це їй дасть у майбутньому [11].

Дослідження, жінок-керівників поза силових структур, показали, що робота дозволяє жінкам виявляти свою творчість, ініціативу, викликає повагу з боку знайомих, друзів, родичів. Причому престижні моменти не відіграють для них вирішального значення. Ті ж дослідження показали, що 1/3 опитаних вказали на велике нервово навантаження, 14 % робітниць і 19 % службовців-жінок відзначили втому, яка викликана домашньою роботою і хворобою дітей [11]. Розглядаючи діяльність жінок-керівників в органах внутрішніх справ, слід зауважити, що і тут на професійний статус жінки серйозний вплив має стан її родини, а необхідність поєднання ролей на роботі і вдома обмежує вибір діяльності, уповільнює

посадове просування, створює труднощі в роботі, часто викликає конфлікти у родині [1, 12, 5, 8].

Для окреслення портрету жінки-керівника в органах внутрішніх справ необхідно виділити ті ділові та психологічні риси, що характеризують сучасну жінку. *По-перше* – це глибоке усвідомлення рівності своїх можливостей і здібностей до участі у всіх сферах життя суспільства. *По-друге* – визнання поєднання різних соціальних ролей – не тільки активної учасниці трудового і громадського життя, але і матері, «господині оселі». Жінка сама обирає свій життєвий шлях у відповідності до своїх особистих якостей, переваг, смаків, обставин життя. Правда, цей вибір багато в чому також залежить від того, яку економічну і моральну підтримку їй надає держава, суспільство і, звичайно, родина [13, 14].

Рівноправність, якої досягли жінки, привела до того, що жінці тепер у більшій мірі притаманна така поведінка, яка раніше закріплювалась тільки за чоловіками, а саме: навички і здатність приймати рішення, брати на себе відповідальність за наслідки його реалізації, відстоювати свою думку, незалежність. Сьогодні у силових структурах все більше жінок прагне до того, щоб на роботі займати керівні посади, і треба визначити, що це їм добре вдається.

Наступним кроком до становлення ділової жінки є імідж. Дуже часто можна побачити, як здібну жінку не просувають по службі тільки тому, що вона має невідповідний зовнішній вигляд або невідповідно поводить. Це обумовлюється з одного боку тим, що у форменому одязі можна виглядати по-різному, а з іншого, що жінка-керівник силових структур у цивільному одязі часто представляє свою організацію на ділових переговорах, зустрічах, наукових та благодійних заходах тощо.

Зважаючи на те, що чоловіки краще розуміють роль іміджу для кар'єрного росту (35 %), ніж жінки (15 %), і якщо жінка цінує свою роботу, їй треба бути готовою змінити свій імідж.

Таким чином, враховуючи особливості діяльності жінок у силових структурах, необ-

хідно виділити ті якості і властивості, які притаманні жінці-керівнику і цілком адаптовані до сучасних умов українського суспільства, образу виховання та життєдіяльності, а саме:

- наявність здібностей, схильності та задачків до самостійної життєдіяльності, вміння в сучасних умовах створити свій підрозділ, виробляти цінності, створюючи найцінніший капітал – кваліфікованих фахівців свого підрозділу;

- цілеспрямованість та вміння досягати своїх цілей, не зважаючи на труднощі та проблеми;

- вміння цивілізовано працювати з людьми, залучати їх до створення різноманітних благ, починаючи від цивілізованих умов роботи на службі до збільшення вимог до того, що їх оточує поза службою;

- ризикувати, брати на себе відповідальність за можливі наслідки;

- розвивати відчуття нового, новаторську жилку для творчого пошуку у роботі та в житті;

- соціальна, громадська активність, життєстверджуюча позиція, яка заснована на загальнолюдській моральності, духовності, культурі та прагненні до свободи;

- орієнтація на саморозвиток, зростання кар'єри та положення у суспільстві;

- націленість на матеріальну незалежність, забезпечення благополуччя у сім'ї;

- практичність та цілеспрямованість у думках, рішеннях, діях та вчинках;

- висока активність та пристосовність до змін.

Вважаємо, що саме ці якості та властивості дадуть можливість жінці стати успішним керівником у будь-яких силових структурах України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мартиненко О. Професійна кар'єра жінок у силових структурах / О. Мартиненко // Освіта і управління. – 1998. – № 2. – С. 121–124.
2. Менделл А. Игры, в которые играют мужчины / А. Менделл. – СПб. : Питер, 2000. – 160 с.

3. Хеннинг М. Леди-босс / М. Хеннинг, А. Жарден. – М. : Дело, 2001. – 205 с.
4. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
5. Лапшина Л. В. Гендерні стереотипи в професійній сфері : витоки, стан та перспективи існування / Л. В. Лапшина // Український соціум. – 2005. – № 4–5 (9–10). – С. 48–59.
6. Свеженцева Ю. О. Лояльність до організації та організаційна поведінка : типологія працівників органів внутрішніх справ України / Ю. О. Свеженцева // Соціальна психологія. – 2008. – № 3 (29). – С. 103–117.
7. Здравомыслова Е. А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии / Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 15–23.
8. Івченко Ю. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері : проблемні питання / Ю. Івченко // Право України. – 2006. – № 5. – С. 57–61.
9. Гвоздева Е. С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Гвоздева Е. С., Герчиков В. И. // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 36–44.
10. Чирикова А. Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» / Чирикова А. Е., Кричевская О. Н. // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 44–56.
11. Самарцева О. К. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса / Самарцева О. К., Фомина Т. А. // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 56–72.
12. Левченко К. Б. Жінки в органах внутрішніх справ / К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко. – Київ : Телесик, 2008. – 56 с.
13. Конституція України. – К. : Юрінком, 1996. – 80 с.
14. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» : від 08.09.2005 р., № 288–IV // ВВР України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

Петрова І. А. Фактори, що формують ділові якості жінки-керівника силових структур / І. А. Петрова // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 296–299 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_50.pdf

Враховуючи особливості діяльності жінок у силових структурах, визначено основні фактори, що формують ділові якості та властивості жінки-керівника, та виявлено умови становлення лідера у процесі професійного зростання на основі аналізу можливостей кар'єрного росту у силових структурах чоловіка і жінки.

Петрова И.А. Факторы, формирующие деловые качества женщины-руководителя силовых структур

Принимая во внимание особенности деятельности женщин в силовых структурах, определены факторы, которые формируют деловые качества и способности женщины-руководителя, и выявлено условия становления лидера в процессе профессионального роста на основе анализа возможностей карьерного роста в силовых структурах мужчины и женщины.

Petrova I.A. Factors Shaping Business Qualities of Female Head of the Security Forces

Taking into account the characteristics of women in power structures, identified the factors that shape the business acumen and the ability of women managers, and identified the conditions of becoming a leader in the professional development based on an analysis of career opportunities in the power structures of men and women.