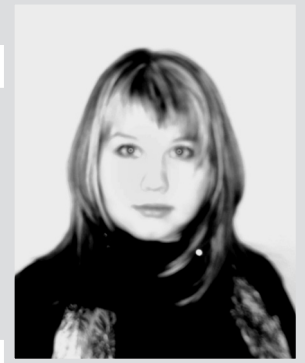


УДК 316.66

Гендерные стереотипы в проблемном поле социогуманитарного знания**Бурганова Л.А.**

Доктор социологических наук, профессор кафедры государственного, муниципального управления и социологии Казанского государственного технологического университета

**Ахмадеева К.Н.**

Аспирант кафедры государственного, муниципального управления и социологии Казанского государственного технологического университета

В статье анализируются теоретико-методологические аспекты и тематический репертуар конструирования гендерных стереотипов в управлении, выявляются преобладающие в общественном сознании предубеждения и мифы о специфике «женского» труда в управленческой сфере.

Ключевые слова: гендер, гендерные стереотипы, гендерная асимметрия, гендерные роли, стереотипы «маскулинности-фемининности», гендерный режим.

Сфера гендерных отношений является одной из наиболее острых и значимых областей исследования социальных наук. Её изучение обуславливается как теоретическими аспектами исследования межгендерного взаимодействия, так и практически проблемами реализации подлинного равенства между мужчинами и женщинами, ликвидации гендерной асимметрии и формирования принципиально новых, свободных от предрассудков гендерных отношений в обществе.

Современная российская ситуация в межгендерных отношениях далека от идеала. Как справедливо отмечает Н.М. Римашевская, «гендерные проблемы, обострившиеся в условиях формирования рыночных отношений, оказались серьезным вызовом российскому социуму со стороны институциональных и общественных структур. И неудивительно, что в рамках социальных отношений все чаще возникают обострения, связанные с гендерными стереотипами, гендерной асимметрией, гендерной дискриминацией и тому подобными явлениями» [1, с. 8].

Гендерные стереотипы занимают особое место в гендерной проблематике. В целях нашего исследова-

ния осуществим, прежде всего, концептуализацию данного понятия, дав интерпретацию категорий «гендер» и «стереотип».

В исследованиях гендера преобладают два подхода – биологический детерминизм и конструкционизм. Первый из них был основным до 1960-х гг. и рассматривал пол в качестве непреодолимой биологической характеристики. До появления конструкционистских воззрений альтернативой биологическому детерминизму была полоролевая концепция Т. Парсонса, которая постулировала обусловленность половой принадлежности индивида образцами «мужского» и «женского» поведения, которые он усваивает в процессе социализации. В 1960-х гг. начинает активно использоваться концепт гендера, введенный в научный оборот Дж. Мани и Р. Столлером. Именно в это время зарождается понимание гендера как социального конструкта, делящего мир на «мужчин» и «женщин». Это сконструированная норма поведения.

Широкое использование понятия «гендер» получило в «женских исследованиях», что было связано с развитием идей феминизма, а содержание данно-

го термина – с наличием различных направлений в рамках феминистской мысли (либерального, социалистического и радикального).

Понятие «стереотип» в научной литературе также интерпретируется с точки зрения разных подходов, среди которых можно выделить те, которые в большей степени позволяют понять функциональные и иные характеристики стереотипов. Кроме того, важным является и аспект воздействия на стереотипы со стороны окружающей социальной реальности, т.к. невозможно рассматривать стереотипы вне социокультурного контекста и вне обусловленности окружающей реальностью, поскольку иначе было бы бессмысленно говорить о наличии коллективных представлений, разделяемых индивидами. Отсюда наиболее адекватными, по нашему мнению, являются когнитивный и социокультурный подходы, которые были обоснованы, в частности, Р. Эшмора и Ф. Дель Бока [см.: 2] и Т.Б. Рябовой [см.: 3, с. 21]. Когнитивный подход определяет стереотип как «когнитивную структуру, которая содержит знания, верования и ожидания реципиента в отношении некой социальной группы» [4, р. 133]. Он, таким образом, акцентирует внимание на двух особенностях стереотипов – обусловленности иррациональной верой и ориентации на определенное отношение.

Социокультурный подход предлагает более глубокий подход к изучаемому феномену. Он декларирует связь между научением стереотипам и социокультурным окружением индивида и акцентирует внимание на культурных корнях стереотипов, а также на том, что они носят характер разделяемых членами группы верований. В данном подходе социокультурное окружение (авторитетные личности, члены группы сверстников, медиа-образы и т.д.) рассматривается как сфера формирования стереотипов, их усиления и интериоризации со стороны индивидов. Акцент на значении социокультурной среды делает данный подход более «социологическим» в отличие от явной «психологической» ориентации когнитивного подхода.

Гендерные стереотипы активно конструируются средствами массовой информации, которые предлагают своей аудитории образы «идеальных мужчин» и «идеальных женщин» и рисуют особенности их взаимоотношений в различных общественных сферах. Как пишут А.Е. Здравомыслова и А.А. Темкина, «средства массовой информации воспроизводят и усиливают образы гендерного мира. Они создают однозначно относимую к тому или иному полу и заряженную сексуальностью символику... создают диапазон возможных выборов и показывают, каковы шансы мужчин и женщин в управлении порядком» [5, с. 63].

В содержание гендерных стереотипов обычно входят стереотипы «маскулинности-фемининности», стереотипные представления о распределении

гендерных ролей в различных сферах и стереотипы об особенностях «мужского» и «женского» труда (И.С. Клецина). Другие исследователи (И. Броверман с коллегами, Н.А. Коноплева) раскрывают содержание гендерных стереотипов через описание бинарных оппозиций «мужских» и «женских» качеств.

Говоря о конструировании гендера и гендерных стереотипов, следует иметь в виду, что гендерная асимметрия воспроизводится в различных общественных сферах. Е.А. Здравомыслова и А.А. Темкина выделяют следующие области воспроизводства гендерного порядка, которые могут присутствовать в качестве «измерений» в рамках одного социального института, например, управленческой сферы:

1) Политико-властное и управленческое измерение: «...диспозиции в политической элите, ходы политических карьер, механизмы компенсации дефицитов власти за счет ресурсов гендерного маскарада. Построение имиджа политического лидера-мужчины как супермена... и использование обаяния как козыря в политической карьере женщины...».

2) Экономическое измерение: «...мир рабочих мест и профессий; мужские и женские сферы занятости. Квалификационная иерархия существует между профессиями и внутри одной профессии. Гендерная стратификация означает различие в количестве и содержании жизненных шансов социальных мужчин и женщин и различия в их стратегиях».

3) Лингвистическое измерение: «Гендер утверждается вербально. Феминистские культурологи, пытающиеся реформировать “гендерно-пораженный” язык, прослеживают, каким образом он создает и воспроизводит дискриминационный дискурс».

4) Приватное измерение: «Семья, межличностные отношения дружбы, сексуальность, отношения заботы – это сферы, где феминизм видит квинтэссенцию женского опыта и одновременно источник подавления женщины. Подавление связано с вытеснением женщины в домашний мир... Дом как категория является миром женщины как в традиционном обществе, так и в обществе периода модерна» [5, с. 63–64].

К этим «измерениям» следует, очевидно, добавить еще одно – визуальное. Теоретики социального конструирования гендера обращают внимание на то, что визуальное конструирование гендера приобретает в современном обществе широкий размах и используется для контроля над женщинами так же, как раньше для этих целей использовались институты государства, семьи и церкви [6, р. 81–82]. Сформировавшийся «идеал женщины» довольно детально регламентирует то, как женщина должна выглядеть, при этом превращая ее в сексуальный объект и нивелируя как личность [см.: 7], что, кроме прочего, способствует усилению гендерных стереотипов (в частности, классический образ «блондинки»). Как отмечает Дж. Бергер, «мужчины смотрят

на женщин. Женщины наблюдают за тем, как смотрят на них. И это определяет не только отношения между мужчинами и женщинами, но и отношение женщин к самим себе... женщины превращаются в объект – точнее говоря, объект взгляда: вид» [8, р. 47]. Таким образом, любые общественные сферы в той или иной степени становятся «аренами» различных (экономических, политических и пр.) репрезентаций гендера и, соответственно, тесно связаны с гендерной стереотипизацией и конструированием гендерной асимметрии.

В сфере управленческих отношений гендерные стереотипы проявляются в виде гендерной асимметрии, «стеклянного потолка» для женщин, а также непосредственных дискриминационных проявлений.

Сфера управления, особенно в части топ-менеджмента и руководства крупными коллективами, характеризуется доминированием мужчин и практически полным отсутствием женщин. Судя по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2005-2007 гг. уровень мужчин, имеющих руководящие должности в различных секторах экономики (в т.ч. государственной службе) составляет чуть более 60 % [9], в то время как в России доля мужчин в последние годы составляла всего 46 % от всего населения [10]. Анализируя эти показатели, также следует иметь в виду, что соотношение мужчин и женщин в сфере управления во многом «выравнивается» за счет того, что в системе государственного управления более 70 % должностей низшего и среднего звена занимают женщины [11]. Налицо явная гендерная диспропорция в системе управления, которая базируется, помимо прочего, на стереотипном восприятии сферы управления как «неженской» работы и предвзятого отношения к управленческим способностям женщин. При этом опять-таки благодаря гендерным стереотипам существующая диспропорция представленности женщин в управленческом секторе практически не проблематизируется, и большинство женщин, равно как и мужчин, уверено в том, что существующая система гендерного распределения в системе труда является справедливой.

В сфере управления гендерные стереотипы обладают определенной спецификой, которая вызвана характером управленческой деятельности. Ряд российских и зарубежных исследователей в своих работах анализируют стереотипы, непосредственно связанные с «женским» измерением управленческой деятельности. По мнению Л.В. Вагиной и М.А. Кашиной, продвижению женщин в управленческой сфере (на государственной службе) препятствует широкая распространенность мифов/стереотипов о том, что: 1) женщина делает карьеру «через постель», а не за счет профессиональных навыков. Авторы предполагают, что, вероятно, данный стереотип является «отражением» мифологии о ги-

пертрофированном «мужском сексуальном желании»; 2) мужчины не пускают женщин «наверх по карьерной лестнице». Этот стереотип, как считают Вагина и Кашина, основан на представлениях о «женской природе», чертах менталитета, «которые приписываются женщинам общественным сознанием и ограничивают их карьеру. И прежде всего – “женщины – хорошие исполнители”. А раз они – прекрасные исполнители, то пусть и находятся в основании, а не на вершине управленческой пирамиды»; 3) для женщин, сделавших управленческую карьеру, характерны проблемы в «личной жизни». Исследователи полагают, что в данном случае имеет место смешение причины и следствия. Более того, они утверждают, что «одиноким женщин больше на низшем или среднем уровне государственных должностей. Более высокие уровни требуют как раз крепких семейных тылов, как в силу повышения интенсивности и экстенсивности рабочего дня, так и в силу повышения ответственности работы» [12].

В этот же список можно добавить стереотип о различиях в профессионально-важных качествах мужчин и женщин, а также стереотипное рассмотрение меньшего участия женщин в управлении как «вопроса времени» – временной ситуации, которая изменится «сама собой» [13, р. 878].

Интересным представляется и список распространенных мифов о женщинах, занимающихся собственным бизнесом. Такой список представила В.А. Суковатая (см.: 14). Он вполне соответствует «традиционным» представлениям о женщинах-управленцах: 1) «бизнес – не женское дело»; 2) занятие бизнесом противопоказано женщинам по медико-биологическим показаниям, поскольку ухудшает ее репродуктивное здоровье; 3) «активная деятельность лишает женщину ее «женственности», сексуальной привлекательности»; 4) экономически независимая женщина повышает свои требования к избраннику; 5) сферы семьи и работы «противостоят» друг другу и требуют от женщины делать выбор между «эгоизмом и самопожертвованием»; 6) женщина от природы не способна к принятию быстрых решений в экстремальных ситуациях, без чего невозможен бизнес; 7) для женщины путь в бизнес лежит только «через постель».

Таким образом, стереотипы и мифы о женщинах-управленцах не признают за женщинами, в отличие от мужчин, самостоятельной способности к управлению, что «объясняется» целым рядом «причин». Те же женщины, которые все же смогли сделать управленческую карьеру, стигматизируются ярлыками сексуальной «продажности» или дефеминизируются.

Одним из дискуссионных аспектов гендерной стереотипизации в управлении является тезис о наличии/отсутствии различий в стилях управления мужчин и женщин. Как пишет Х. Брэдли, «согласно распространенному мнению, мужчины являются

более авторитарными, жесткими и беспощадными, а также склонны к бюрократии и выстраиванию иерархии. Про женщин говорят, что они следуют более мягкому, заботливому и консультативному стилю, поощряют демократию и участие подчиненных в процессах управления». Анализируя данные стереотипные воззрения, Брэдли приходит к выводу, что нет однозначной зависимости между гендером и стилем управления и что «вышеозначенные стили можно определить как «маскулинные» и «фемининные» и ясно, что мужчины и женщины могут выбрать любой из них или даже использовать смешанный стиль» [15, р. 20].

К аналогичному выводу приходит и российский исследователь А.Е. Чирикова, по мнению которой принципиальных отличий в мужском и женском стиле руководства нет, есть некоторые особенности, обусловленные разницей психологической структуры личности у мужчин и женщин. «Несмотря на большую “ситуативность” женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком “рисковых” стратегий» [16, с. 75]. В подтверждение данного тезиса А.Е. Чирикова приводит данные исследований, согласно которым «свыше 70 % мужчин-менеджеров, работающих под началом женщин, удовлетворены женским руководством и не хотели бы смены управления. Более 40 % из них к числу его недостатков относят жесткость, а совсем не мягкость, как это принято считать». Ученый делает вывод, что женщины-директора не только не проигрывают мужчинам как менеджеры, но иногда действуют более успешно.

Другой российский исследователь, А.Г. Штейнберг, вообще считает, что неправомерно говорить о женском стиле управления как таковом: «никто всерьез не изучал, не описывал и не насаждал иной, отличный от маскулинного, подход к управлению. Мужской менеджмент эффективен хотя бы потому, что никто не знает практику другого» [17, р. 78]. Штейнберг полагает, что зачастую акцент делается на способности женщин быть руководителем, хотя, по его мнению, важным является выделение не гендерных различий, а профессиональных, а именно управленческих умений и навыков.

Нам импонирует подход А.Г. Штейнберга. Действительно, приписывание управлению «мужских» или «женских» черт не является верным с эмпирической точки зрения, но при этом нельзя упускать из виду и этический аспект данной проблемы. Последнее вызвано тем, что использование риторики различий при анализе особенностей управления неизбежно ведет к стигматизации или мужчин, или женщин.

Т. Щепанская обращает внимание на важность различия количественного и символического

смыслов в стереотипных понятиях «женская» и «мужская» профессии: «в первом случае в качестве “женской” рассматривается профессия, где женщины численно преобладают среди работников... В “символическом” смысле под “женской”/“мужской” профессией понимается такая, где “делание работы” означает одновременно и “делание гендера”... т.е. профессиональная деятельность предполагает демонстрацию качеств и выполнение ролей, приписываемых определенному полу» [18, с. 54–55]. К «мужским» профессиям, таким образом, относится занятость в сферах охраны правопорядка, ликвидации чрезвычайных ситуаций и т.д., а к «женским» – в сферах воспитания детей и педагогики (детские сады, школы), общественного питания, обслуживания и пр.

Но несмотря на, казалось бы, очевидность подобного деления, не всегда профессиональные роли в социуме перераспределяются именно так. Например, в ряде стран (в том числе и в России) женщины служат в вооруженных силах и спецподразделениях, полиции, работают на «тяжелых» работах, таких как укладка асфальта, шпал и пр. Все это можно рассматривать как практическую реализацию принципа равноправия между мужчинами и женщинами.

Примечательно, что, по мнению М.Е. Хейлман, деление профессий на «мужские» и «женские» уходит корнями в традиционные воззрения, согласно которым оплачиваемая работа, особенно если она является важной и высокодоходной, является областью «мужской деятельности». Подобные воззрения усиливались за счет того, что женщины не могли стать частью трудовой силы, не имели возможности для мобильности и не могли сделать карьеру. Ученый заключает, что «несмотря на то, что сейчас ситуация в корне поменялась, образ оплачиваемой работы как мужской деятельности все еще сохраняется» [13, р. 880]. Таким образом, в сфере справедливого перераспределения экономических благ диспропорция между мужчинами и женщинами все еще сохраняется.

Соответственно, возникает вопрос: управление – это «мужская» или «женская» профессия? С одной стороны, управленческая деятельность всегда рассматривалась как престижная и доходная (с точки зрения экономического или символического капитала) профессия, и в этом отношении (с «символической» точки зрения) она является «мужской». С другой стороны, если взять, например, сферу государственной гражданской службы, то она является более «женской» профессией (с точки зрения количественных показателей). Поэтому можно сделать вывод, что «маскулинизированной» является лишь часть управленческой сферы, связанной с руководством на высшем уровне (директора компаний, топ-менеджеры, государственные служащие высокого ранга), а «феминизированной» частью управлен-

ческого труда является его низшие и средние звенья управленческой «пирамиды».

Следует также иметь в виду и другое «измерение» управленческой деятельности. Т.И. Заславская отмечает, что женщины чаще занимают «руководящие посты в тех отраслях хозяйства, которые традиционно считались их “вотчиной”: розничной торговле, общественном питании, науке, культуре, здравоохранении и др.». Согласно данным, которые приводит исследователь, «доля женщин-менеджеров составляет ...от 39 % в розничной торговле до 46 % в науке». Кроме этого, она выделяет «женскую прослойку» среди директоров предприятий, по которым осуществлялось кризисное управление, «поскольку женщины хорошо справлялись с этой работой» [19, с. 29]. Таким образом, гендерная дифференциация в управлении имеет «горизонтальное» (сферы/отрасли) и «вертикальное» (должности/позиции) измерения.

В целом же стереотипные восприятия гендера в управленческой среде тесно связаны с особенностями социокультурного контекста. В частности, исследования сферы управления в США показывают, что с увеличением числа женщин в сфере управления доля управленцев, считающих управление исключительно «мужской» профессией, падает. Тем не менее, согласно исследованиям, доля управленцев-мужчин, отстаивающих взгляд на управление как мужскую прерогативу, остается все еще высокой, равно как высокой остается доля тех, кто считает женщин-управленцев более завистливыми, властолюбивыми, склонными и неформально характеризует женщину, сделавшую успешную карьеру в управление, термином «стерва» (bitch) [20, р. 135–136]. Это свидетельствует о том, что в управленческой сфере западных стран возникает конфликт стереотипных представлений, маркирующий тенденции изменения гендерного режима в организациях. Отсутствие же подобного конфликта указывает на то, что в социальных общностях доминирует единая система стереотипов, в той или иной степени разделяемая всеми членами общества.

Литература:

1. Римашевская Н.М. Гендерные стереотипы и логика социальных отношений // Гендерные стереотипы в современной России / под ред. И.Б. Назаровой, Е.В. Лобза. – М.: Макс-пресс, 2007. – С. 7-24.
2. Ashmore R.D., Del Boca F.K. Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping // Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior / D.L. Hamilton (Ed.). – Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1981. – P. 1-35.

3. Рябова Т.Б. Гендерные стереотипы в политической сфере современного российского общества: социологический анализ: автореф. дисс. ...докт. соц. наук. – Нижний Новгород, 2009. – 43 с.
4. Hamilton D.L., Trolie T.K. Stereotypes and Stereotyping: An Overview of the Cognitive Approach // Prejudice, Discrimination and Racism / J.F. Dovidio, S.L. Gaertner (Eds.). – L.: Academic Press, 1986. – P. 127-163.
5. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера как феминистская теория // Женщина. Гендер. Культура / под ред. З. Хоткиной, Н. Пушкаревой, Е. Трофимовой. – М.: МЦГИ, 1999. – С. 46-65.
6. Coward R. Female Desires. – London: Paladin, 1984. –P. 81-82.
7. Bartky S.L. Foucault, Femininity and the Modernization of Patriarchal Power // Feminism and Foucault: Paths of Resistance / L. Quinby, I. Diamond (Eds.). – Boston: Northeastern Univ. Press, 1988. – P. 61-86.
8. Berger J. Ways of Seeing. – L.: Penguin, 2008. – 176 p.
9. Численность занятых в экономике по полу и занятиям [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики, 2008. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/2008/b08_13/05-09.htm
10. Численность мужчин и женщин [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики, 2009. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/demo13.xls
11. Численность и состав кадров государственной гражданской и муниципальной службы на 1 октября 2008 года [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики, 2008. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/2009/goskadr/TEKST_09.htm
12. Вагина Л.В., Кашина М.А. Гендерное равенство на государственной службе: мифологемы и парадоксы // Права женщин в России. Законодательство и практика. – 2002. – № 3-4.
13. Heilman M.E. Sex Discrimination and Affirmative Action Remedy: Role of Sex Stereotypes // Women in corporate management / R.J. Burke (Ed.). – Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1997. – P. 877-887.
14. Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 69–77.
15. Bradley H. Gender. Key concepts. – Cambridge: Polity, 2007. – 240 p.
16. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73-82.
17. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. – 2002. – №11. – С. 77-82.
18. Щепанская Т. Конструкция гендера в неформальном дискурсе профессий // Антропология профессий: сб. науч. ст. / под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. – Саратов: Научная книга, 2005. – С. 50-100.

19. Заславская Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 26-37.
20. Powell G.N., Graves L.M. Women and men in management. – Thousand Oaks, CA: Sage, 2003. – 288 p.

Gender Stereotypes in the Problem Sphere of Socio Humanitarian Science

L. Bourganova, K. Akhmadeeva
The Kazan State Technological University

The article refers to the theoretical and methodological aspects and subject repertory of constructing the gender stereotypes in the management sphere. The authors elicit the social prejudices and myths concerning the specific features of «women» participation in management sphere.

Key words: gender, gender stereotypes, gender asymmetry, gender roles, stereotypes of «masculinity – femininity», gender regime.

