

Секция 4

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

*Г.В. Вержибок, канд. психол. наук, доцент
МГЛУ (Минск)*

РАЗВИТИЕ ГЕНДЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ПЕРЕХОД К ИНТЕГРАЦИИ И ДИАЛОГУ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Современному специалисту важно быть востребованным, способным к социокультурному выбору, становлению у себя личностных свойств и профессиональных компетенций, одной из которых является *гендерная компетенция*, где показателем определенного уровня достижений индивида выступает гендерная компетентность как социально-психологическая характеристика, позволяющая быть эффективным в системе межполового взаимодействия (И.С. Клецина, 2007). *Гендерная компетентность* – это совокупность усвоенных знаний о сущности гендерного подхода в профессиональной сфере, умение осуществлять гендерную стратегию в организации управленческого процесса, опыт использования гендерных знаний и умений в качестве основы гендерного взаимодействия в условиях инновационных преобразований в социально-производственной сфере.

Вопросами гендерных отношений в сфере труда как значимого контекста профессионализма занимались М.Е. Баскакова, И.В. Грошев, Е.В. Груздева, А.В. Жуплев, Е.И. Комаров, И.Е. Калабихина, М.М. Малышева и др. В обыденном сознании существуют довольно устойчивые представления о разделении профессиональных занятий по признаку пола, само наименование профессии зачастую имманентно содержит ее гендерную идентификацию (И.М. Козина, 2002). *Гендерные различия* в стилях управления являются одним из наиболее дискутируемых вопросов (М.А. Ревина, 2001): некоторые авторы (Дж. Роузнер, Р. Айслер) убеждены в существовании особого, «женского» стиля управления, более гибкого, «преобразовательного», ориентированного на часто меняющуюся социальную ситуацию, другие утверждают (С. Эпстайн), что нельзя проследить наличие четкой гендерной специфики в моделях управления: среди руководителей встречаются как женщины, ориентированные на «деловой» стиль, так и мужчины, предпочитающие «преобразовательную» модель. Поведение руководителя в большей мере определяется конкретной ситуацией управления, а не его принадлежностью к тому или иному полу (Е.П. Ильин, 2006).

Гендерное поведение соответствует реальному «проигрыванию» принятых на себя каждым полом совокупности гендерных ролей, большое влияние оказывают и конкретные социальные ситуации (гендерная стратификация, гендерная асимметрия), традиции и нормы общества (гендерные стереотипы).

Гендерный статус выступает как один из конституирующих элементов социальной иерархии и системы распределения власти, престижа и собственности, наряду с этнической и классовой принадлежностью (Л.П. Репина, 2001). Поскольку гендерные модели «конструируются» обществом (предписываются институтами социального контроля и культурными традициями), воспроизводство *гендерного сознания* поддерживает сложившиеся системы отношений господства и подчинения, разделение труда по гендерному признаку (Т.В. Бендас, И.С. Кон, Л.П. Репина, Ш. Берн, Д. Мид и др.).

В современных условиях, когда происходит смена культурных значений полоролевых идентификаций, традиционное рассмотрение женщины как исполнителя, мужчины как руководителя претерпевает изменения. Постепенно изменяется советский гендерный контракт «работающая мать», появляется возможность выбора женщиной карьеры как альтернативного жизненного пути, возникают новые возможности для их включения в сферу управления и изменения отношения к женщине-руководителю и к женской карьере (А.С. Мельник, 2004). Например, численность женщин-руководителей в Республике Беларусь растет: если среди руководителей организации соотношение по полу является достаточно постоянным, то среди руководителей подразделений и главных специалистов количество женщин в последние годы увеличивается (О.В. Терещенко, 2004). Порой скептическое отношение общества к возможности женщин быть руководителем заставляет их прибегать к защитным стратегиям, названным «*гендерным мекеджментом*», однако такое поведение может составлять угрозу психическому здоровью (G. Powell, 1990). Существует и *половая конвергенция* (Massoby, 1999): мужчины и женщины могут успешно работать друг с другом и устанавливать хорошие взаимоотношения (Komives, 1991). Поэтому необходимо изучать все аспекты проблемы, устранив смещение акцентов на какие-либо стороны, способы или позиции (Г.М. Андреева, 2005).

Гендерная интеграция – один из инновационных подходов к разработке и оценке деятельности организаций, способствующих развитию демократических ценностей, справедливого и ответственного гражданского общества, предполагает учет социальных, экономических и культурных различий, существующих в обществе между мужчинами и женщинами, для создания условий, в которых их человеческий потенциал мог бы быть реализован максимально эффективно. В Республике Беларусь эта стратегия институциональных преобразований находит обоснование во многих государственных документах.

Поведенческий компонент *гендерной компетентности* может быть оценен через степень сформированности системы умений и навыков по применению гендерного подхода в управленческой и организационной деятельности. *Интеграция гендерного подхода* – это представленность как женского, так и мужского опыта в процессе создания и реализации, мониторинга и оценки любых программ и проектов таким образом, чтобы учитывались потребности и мужчин, и женщин, и не воспроизводилось социальное неравенство. Этот подход смещает фокус внимания с женщин как целевой группы на гендерное равенство как цель (Е. Минцея, 2004). *Гендерный анализ* есть процесс оценки различного воздей-

ствия, оказываемого на женщин и мужчин, предлагаемых или существующих программ, законодательства, государственных курсов политики во всех сферах жизни общества и государства (Н.А. Шведова, 2003). Это означает сбор качественной информации, понимание гендерных тенденций в экономике и обществе, использование этих знаний и понимания для выявления потенциальных проблем и поиска решений в ежедневной работе.

Формирование *гендерной компетентности* в профессиональной сфере должно выстраиваться на основе поэтапного развития системы гендерных знаний, умений анализа явлений и ситуаций, отработки навыков гендерно-компетентного поведения. Внедрить в практику общественного строительства понятие *гендерной политики*, которая является средством социального моделирования не только взаимоотношений между полами, но и в целом социальных отношений, достаточно трудно. Необходимо корректировать общественное сознание и выстраивать новую *гендерную идеологию* через развитие *гендерной конгруэнтности* как гармоничности сознания и поведения на основе диалога и сотрудничества. Проявление полноценных толерантных взаимоотношений возможно только в развитом обществе – «*обществе социального доверия*» (Л.Г. Почебут).

А.В. Гавриленко
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН

Обращения граждан относятся к числу наиболее эффективных способов защиты прав и свобод. Данное право закреплено в ст. 40 Конституции Республики Беларусь, а механизм его реализации регламентируется Законом «Об обращениях граждан». Важность данного права граждан неоднократно подчеркивалась Президентом Республики Беларусь, что выразилось в принятии Директивы Президента Республики Беларусь от 27 декабря 2006 г. № 2 «О мерах по дальнейшей дебиюкратизации государственного аппарата» и Указа Президента Республики Беларусь от 15 октября 2007 г. № 498 «О дополнительных мерах по работе с обращениями граждан и юридических лиц».

Задача защиты прав и законных интересов граждан и организаций относится к числу приоритетных задач органов прокуратуры. Организация работы с обращениями граждан в органах прокуратуры регламентируется ст. 14 Закона «О прокуратуре Республики Беларусь», Инструкцией «О порядке личного приема граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, а также представителей юридических лиц в Генеральной прокуратуре Республики Беларусь» утвержденной Приказом Генерального прокурора Республики Беларусь от 23.01.2009 № 3, а также иными законодательными актами.