

---

---

# ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА

---

---

ББК 65.240.59

*Н. Н. Коростылёва*

## ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Кадровые процессы, происходящие на государственной службе, не являются обособленными и оторванными от жизни общества. Будучи разновидностью социальных процессов, кадровые процессы представляют собой количественные и качественные изменения кадрового состава на государственной гражданской службе с учетом их объективности, повторяемости, регулируемости.

Кадровые процессы на государственной службе можно определить как совокупность последовательных действий, процедур, технологий, мероприятий, направленных на достижение определенных результатов в реализации кадровой политики путем рационального использования кадрового потенциала.

Участниками кадровых процессов являются сами государственные гражданские служащие. С точки зрения гендерного подхода они всегда будут иметь признак социального пола, т. е. будут выступать представителями социально-демографических групп.

Гендерный подход основан на оценке любого планируемого мероприятия с учетом интересов, потребностей, особенностей полов. Его цель — достижение гендерного равенства, которое подразумевает не только равенство прав и свобод мужчин и женщин, но и равенство их возможностей для реализации своих личностных, профессиональных интенций, а также равенство в правах выражать свои интересы, взгляды, суждения, иметь доступ ко всякого рода ресурсам: экономическим, социальным, властным.

Государственная гражданская служба в аспекте гендерного подхода представляет собой четкую иерархическую систему, с определенной социопрофессиональной средой, где происходит становление, формирование и совершенствование профессиональной деятельности мужчин и женщин — государственных служащих с учетом их статусно-ролевых, ценностно-ориентационных и личностных характеристик.

Гендерные отношения, которые складываются на государственной службе, всегда будут иметь статус «властности», т. к. они формируются путем коммуникативного взаимодействия мужчин и женщин на различных уровнях административного государственного управления. Они зависимы от должностного признака.

---

© Коростылёва Н. Н., 2014

Каков же «срез» кадровых процессов на государственной гражданской службе с учетом гендерного подхода? Основным кадровым процессом здесь является феминизация. Учеными давно замечено, что «женщин на государственной службе привлекают стабильность и социальная защищенность, в результате чего кадровый состав государственных служащих в основном составляют женщины» [4, с. 65].

Эту тенденцию подтверждают и данные статистики [3]. На должностях государственной гражданской службы федерального уровня, как и уровня субъектов РФ, занято более 70 % женщин и менее 30 % мужчин (рис. 1).

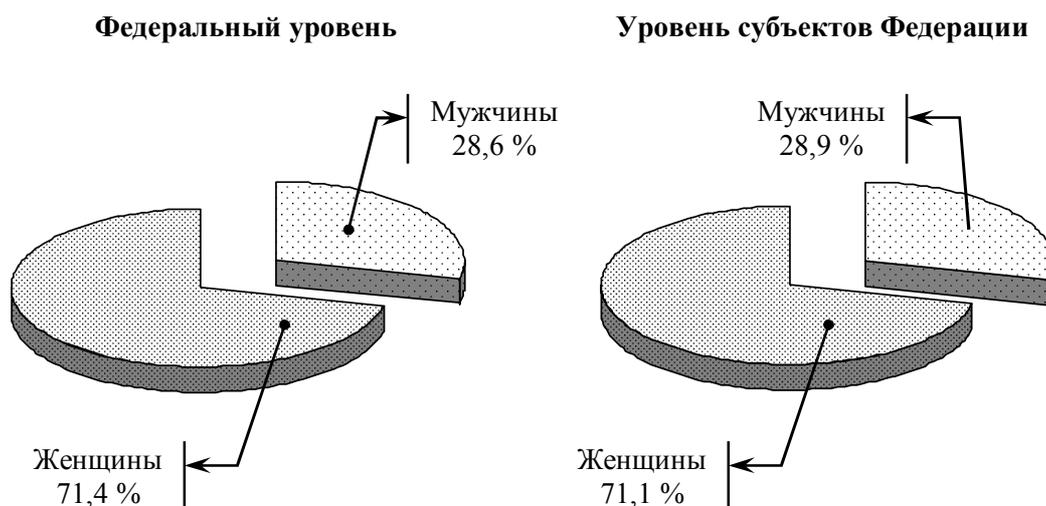


Рис. 1. Занятость на гражданской службе мужчин и женщин на 1 окт. 2011 г.

Причем данная тенденция существует достаточно давно. Так, в 2001 г. ситуация выглядела следующим образом (рис. 2).

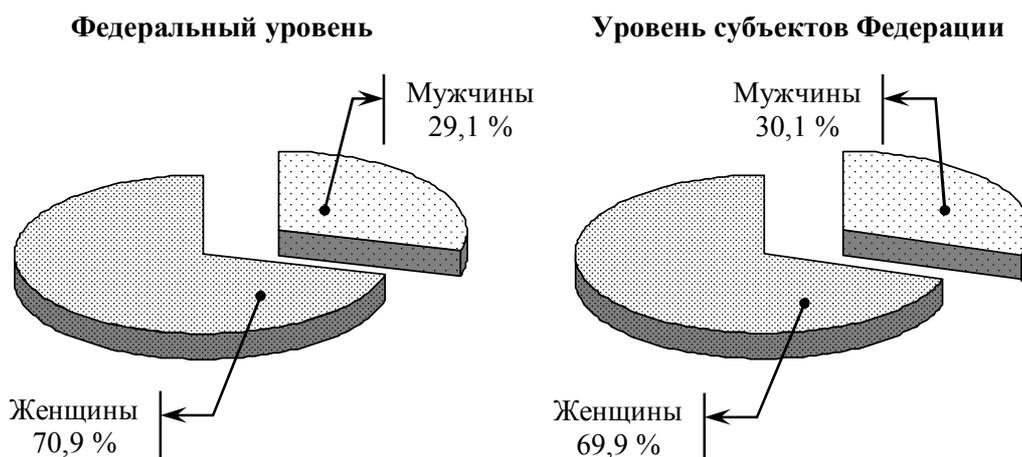


Рис. 2. Занятость на гражданской службе мужчин и женщин на 1 окт. 2001 г.

Ситуация меняется, когда мы берем для анализа вертикальный срез представленности мужчин и женщин на государственной гражданской службе. Феминизация сходит на нет, оставляя место для гендерной иерархии. Например, в

категории «руководитель» высшей группы мужчин значительно больше. Они составляют 63,8 %, тогда как женщины — 36,2 % (рис. 3). Ведущая группа должностей категории «помощники (советники)» также представлена в основном мужчинами: 71,5 % против 28,5 % (рис. 4).

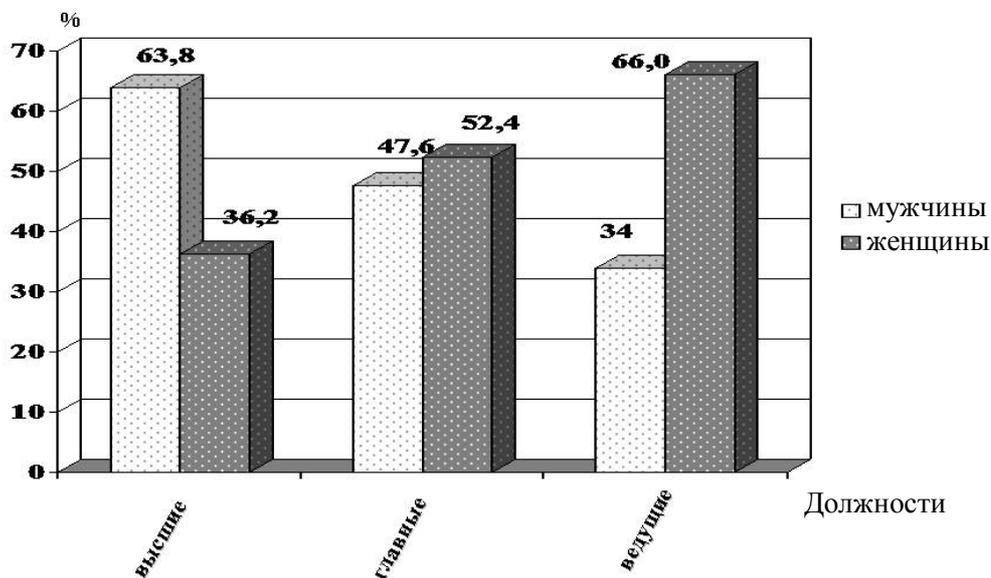


Рис. 3. Состав кадров на должностях руководителей (133 251 чел.) государственной гражданской службы РФ по полу на 1 окт. 2011 г.

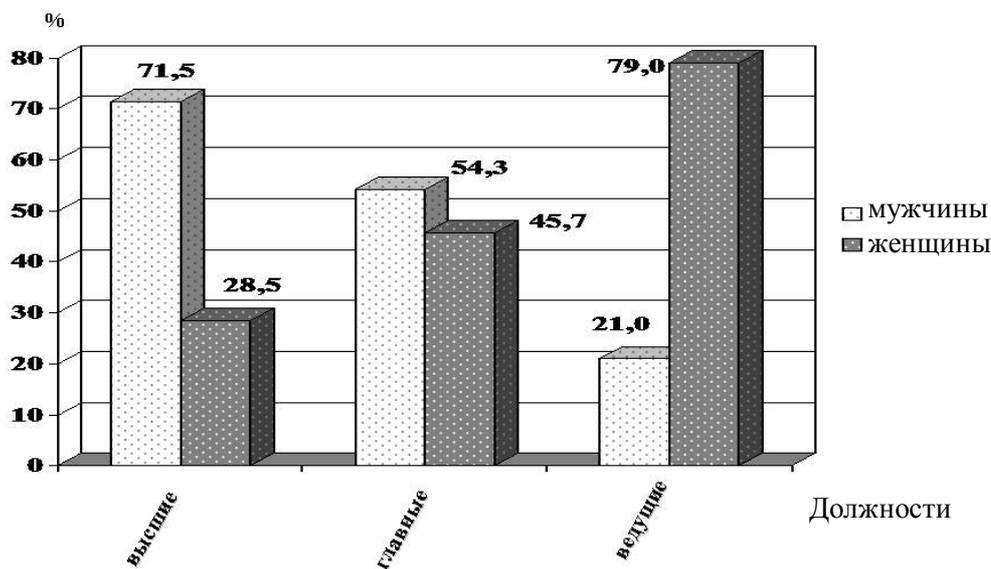


Рис. 4. Состав кадров на должностях помощников (советников) (33 173 чел.) государственной гражданской службы РФ по полу на 1 окт. 2011 г.

Гендерную иерархию мы наблюдаем, когда касаемся анализа положения женщины в сфере государственного управления в целом.

В Государственной думе VI созыва из 450 депутатов оказалось 65 женщин (14 % от общего состава депутатов). Здесь работают 30 профильных комитетов и три комиссии, в числе 33 руководителей этих комитетов и комиссий — только 4 женщины (Комитет по финансовому рынку возглавляет Н. В. Бурькина, Комитет по жилищной политике и жилищно-коммунальному хозяйству — Г. П. Хованская, Комитет по вопросам семьи, женщин и детей — Е. Б. Мизулина, Комитет по безопасности и противодействию коррупции — И. А. Яровая). В Совете Федерации всего 8 женщин — представителей от субъектов РФ. 21 сентября 2011 г. на первом заседании осенней сессии в члены верхней палаты была избрана на должность председателя Совета Федерации женщина — В. И. Матвиенко.

В Администрации Президента РФ на руководящих должностях представлены всего 2 женщины — помощники Президента Л. И. Брычева и Т. А. Голикова.

До недавнего времени в Правительстве РФ насчитывалось всего 3 женщины-министра (министр здравоохранения и социального развития, министр экономического развития, министр сельского хозяйства). В настоящее время министром работает 1 женщина — В. И. Скворцова (министр здравоохранения). 4 женщины представлены на руководящих должностях в Аппарате Правительства (первый заместитель руководителя Аппарата Правительства — А. Ю. Левицкая, руководитель председателя Правительства — М. В. Ентальцева, заместитель руководителя Аппарата Правительства — Н. Б. Найговзина и пресс-секретарь Правительства — Н. А. Тимакова) и 1 является заместителем Председателя Правительства — О. Ю. Голодец.

Приведенный анализ положения женщин в государственной сфере показывает существенную кадровую диспропорцию в распределении государственных должностей, и чем выше уровень власти, тем меньше представлено в нем женщин. Такое положение дел в кадровой политике ставит перед государством и всей общественностью задачу справедливого распределения кадрового потенциала в структурах власти, особенно верхнего эшелона.

Наряду с феминизацией кадров государственной гражданской службы, на повестку дня встает другой социальный процесс, представляющий качественный срез первого, — профессиональное развитие и самореализация женщин — государственных служащих.

На процесс профессионально-должностного продвижения женщин на государственной гражданской службе влияют два системообразующих и взаимосвязанных фактора: внешняя и внутренняя среда. Во внутренней среде формируются и ретранслируются гендерные стереотипы, создающие определенную гендерную картину мира. Ее можно определить как среду «смешанного патриархата», в которой сосуществуют негативные и более толерантные гендерные установки.

Если рассматривать внешние факторы воздействия на государственную службу, то эти факторы задаются сущностью самого государства, на которую, в свою очередь, оказывают большое влияние культура и нравственно-этические нормы поведения полов в обществе с учетом национальных особенностей.

Мужские и женские нормы поведения, принятые в обществе, оказывают большую роль на развитие всех без исключения социальных институтов, в том

числе и государственных, одним из которых является государственная служба. «Мужские нормы» поведения, связанные с активностью, упорством, инициативностью, лидерством и др., органично вписываются в статусно-ролевую систему гендерных отношений на государственной службе, постоянно воспроизводя внутреннюю поведенческую среду взаимоотношений мужчин и женщин — государственных служащих. Поэтому, несмотря на численное превосходство женщин — государственных служащих, сама государственная служба ориентируется на доминирование на управленческих должностях мужчин.

Это создает своего рода противоречие между количественным «перевесом» женщин на государственной гражданской службе и «качественной» востребованностью в ней мужчин. Содержательно государственная служба остается «мужской».

Данная тенденция носит скрытый характер, выявить факты дискриминации на государственной службе очень сложно. Между тем в нормативно-правовом поле (ФЗ-№ 79 «О государственной гражданской службе РФ», ст. 4) [2] определено, что граждане РФ имеют равный доступ к государственной гражданской службе независимо от пола и других характеристик, таких как раса, национальность, происхождение, имущественное и должностное положение, место жительства, отношение к религии и т. д.

Следуя принципам формирования государственной гражданской службы — профессионализму и компетентности, нужно заметить, что в отношении мужчин и женщин необходимо создавать все условия для раскрытия их гендерного кадрового потенциала. Но в этом процессе женщины — государственные служащие являются более уязвимой группой из-за таких факторов, как:

— существенные различия в формировании карьерных установок, обусловленных необходимостью достаточно длительное время совмещать семейные и профессиональные роли;

— наличие многочисленных гендерных установок на традиционное распределение ролей;

— особенности гендерной социализации женщин, при которой они воспринимают себя как нечто вторичное по отношению к мужчинам и считают, что только мужчины могут занимать руководящие должности и принимать значимые решения. Это говорит о заниженной самооценке данной категории женщин.

Карьера женщин — государственных служащих — дело возможное, если... Количество этих «если» может быть многочисленным.

Женщинам необходимы механизмы поддержки в построении их профессионального и карьерного вектора развития.

Следует также отметить, что мужчины и женщины имеют разные мотивы в профессиональной реализации. Женщины больше ориентированы на исполнительность и ответственность в выполнении работы, мужчины — на быстроту, нестандартность и эффективность выполнения задач.

Для определенной части женщин (чаще всего в возрасте от 25 до 40 лет, имеющих семьи и несовершеннолетних детей) больше характерна стратегия «неполного» эмоционального и профессионального погружения в работу, поскольку они должны иметь некий психофизиологический и личностный потенциал для выполнения домашних дел и воспитания детей. Для мужчин более характерна черта «полной» отдачи работе, ориентации на всецелое погружение в нее.

Женщина охотнее идет на договор с работодателем, который называется «обмен дарами». Это практика неформального договора между работником и работодателем, при которой второй «закрывает глаза» на нарушения трудового режима: более поздний приход женщины на работу, более ранний уход с нее, более гибкий график. Женщина при этом «соглашается» на более низкую заработную плату, премию или другие материальные выплаты, положенные ей по должности.

Эти процессы прослеживаются как тенденция, из которой всегда есть исключения. Как в других организациях, так и на государственной службе есть определенная категория женщин, которая проявляет черты женщины-управленца. Они демонстрируют упорство в достижении цели, высокую работоспособность, операционную переключаемость, коммуникативные способности, умение действовать решительно и быстро. Поэтому в кадровой политике государственных органов должен прослеживаться гендерный подход, посредством которого следует выявлять деятельных женщин, мужчин, поощрять их профессиональную деятельность, обучать их управленческим задачам.

На государственной гражданской службе необходимо осознание того, что кадровую политику необходимо строить с учетом гендерного фактора.

Следует заметить, что гендерно-ориентированная политика государственных органов должна всецело опираться на кадровую политику государства в этом вопросе. И на повестке дня гендерный аспект государственной кадровой политики стоит весьма остро.

Государственная кадровая политика изначально должна строиться на принципах гендерного равенства, а именно:

- соблюдении конституционного принципа равных прав, свобод и возможностей для мужчин и женщин по всех сферах общественной жизни, в том числе и трудовой;

- искоренении фактов дискриминации по отношению к женщинам и мужчинам на рабочем месте;

- координации усилий государства, гражданского общества и бизнеса по введению и усилению контроля за созданием справедливой гендерной кадровой политики;

- разработке баланса трудовых ресурсов с учетом гендерной специфики отдельных регионов и секторов производства;

- обеспечении гендерного баланса в руководящем звене любого предприятия и в государственном/негосударственном управлении;

- снижении различий в характере и оплате труда между женщинами и мужчинами с соблюдением требований равной оплаты за труд равной значимости;

- обеспечении равных возможностей на рынке труда и содействии женской занятости;

- внедрении гендерного подхода во все действующие и принимаемые государственные планы и программы.

Вышеизложенные принципы дают основания для постановки главной цели государственной гендерной кадровой политики (гендерного компонента кадровой политики) — достижения гендерного равенства.

Государственная кадровая политика — это стратегия государства по воспроизводству (формированию) и востребованности кадрового потенциала общества [1, с. 30]. В более широком смысле — это система официально при-

знанных идей, приоритетов, целей и задач по регулированию всех кадровых процессов и отношений. С учетом гендерной составляющей государственная кадровая политика будет представлять собой стратегию государства по формированию, востребованности, профессиональному развитию и рациональному использованию мужского и женского кадрового потенциала страны.

Сегодня необходимо создавать и реализовывать механизм внедрения гендерного подхода в государственную кадровую политику для сбалансированного гендерного состояния кадрового потенциала страны, для улучшения положения женщин в области трудовой деятельности (для корректировки гендерной сегрегации, выравнивания средней заработной платы мужчин и женщин, продвижения женщин в руководящее звено управления).

#### ***Библиографический список***

1. Концепции государственной службы и кадровой политики : разработ. кафедрой государственной службы и кадровой политики РАГС при Президенте Российской Федерации. М. : Изд-во РАГС, 2002. 128 с.
2. О государственной гражданской службе в Российской Федерации : Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ в ред. от 25 дек. 2008 г. // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 ; Рос. газ. 2008. 30 дек.
3. Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1237818141625](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1237818141625) (дата обращения: 19.12.2011).
4. *Филаткина М.* Госслужащие: мотивы выбора места работы // Человек и труд. 2010. № 8. С. 64—66.

ББК 66.031.1

*Н. А. Гербут*

## **ВЛИЯНИЕ ПАРТИЙНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК НА ГЕНДЕРНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО В ПАРЛАМЕНТАХ**

Сегодня происходит формирование единой глобальной гендерной системы, принципиальные основы которой были заложены еще во Всеобщей декларации прав человека в 1948 г., провозгласившей равноправие мужчин и женщин в обществе.

Во второй половине XX в. образовалась новая гендерная парадигма, которая рассматривает социальные отличия полов как результат культурной политики патриархального общества и осуждает гендерную дискриминацию.

Мировое сообщество столкнулось с ситуацией, когда юридически закрепленные равные права для мужчин и женщин не приводят к реальному гендерному равноправию, поскольку женщины зачастую не имеют одинаковых с

---

© Гербут Н. А., 2014