

---

---

# ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

---

ББК 65.240.592-18

*О. А. Хасбулатова*

## ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Связь между эффективной кадровой политикой и обеспечением достойного уровня жизни населения неоспорима. От качества профессионального образования, квалификации работников, их способности быстро воспринимать технологические инновации и трудиться с полной отдачей сил зависит не только уровень благосостояния занятого населения, но и динамика экономического развития страны. В этом аспекте становится все более очевидной актуальность использования современных технологий совершенствования управления человеческими ресурсами как в масштабах страны, так и на уровне профессиональной организации.

В теории управления персоналом общепризнано, что главный стратегический ресурс любой компании — это кадры. Однако в научных работах и учебных пособиях по этой проблематике, как правило, речь идет об управлении персоналом в целом, без уточнения, что в трудовом коллективе работают мужчины и женщины, занимающие нередко одинаковые должности, но обладающие разными социальными характеристиками.

Исследования, освещающие гендерные аспекты трудовых отношений, можно разделить на две категории. В работах, где применяется гендерный подход, анализ кадровой политики осуществляется с учетом социокультурных различий между полами [2, 3, 11, 15, 17]; там же, где различия в стилях управления и отношениях между работниками — мужчинами и женщинами объясняются биологическими особенностями полов, а стили управления делятся на «мужские» и «женские», изучение различных направлений кадровой политики осуществляется с позиции биодетерминистского подхода [14].

В данной статье в качестве методологии исследования предлагается гендерный подход. *Применительно к кадровой политике под гендерным подходом понимается методология учета гендерной специфики трудовых отношений в сфере занятости населения, а также совокупность последовательных операций, приемов, методик, программ, которые используются в государстве и профессиональной организации в целях достижения гендерного баланса при подготовке,*

*расстановке и продвижении мужского и женского кадрового потенциала.* Важным компонентом гендерного подхода в кадровой политике является прогнозирование последствий ее реализации с учетом интересов мужчин и женщин.

В предлагаемой статье планируется рассмотреть, как реализуется гендерный подход на уровне государственной кадровой политики по направлениям профессионального образования, занятости населения, развития персонала в профессиональной организации, продвижения женщин и мужчин на уровень принятия решений.

В качестве показателей эффективности применения гендерного подхода к кадровой политике использованы следующие их виды: объективные (нормативно-правовые акты и статистические данные); характеризующие гендерную асимметрию (соотношение численности полов, занятых в различных отраслях экономики и социальной сферы, уровней их заработной платы, степени карьерного продвижения и др.); показатели равенства результатов (статистические данные об уровне профессионального образования, степени вовлеченности мужчин и женщин в общественное производство, их представленности на уровне принятия решений и др.).

Прежде всего следует отметить, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, положения которой предписывают государствам проводить политику, обеспечивающую равенство возможностей мужчин и женщин при доступе к профессиональному обучению, к труду, различным занятиям, исключая дискриминацию по полу при оплате труда и создании условий труда [9].

Возможность получения профессионального образования независимо от половой принадлежности гарантируется в Российской Федерации ст. 19 Конституции РФ [10]. Анализ показывает, что в течение последних двух десятилетий в России сохраняется тенденция фактического равноправия в области вовлечения женщин и мужчин в сферу профессионального образования. Если проанализировать количество обучающихся в профессиональных учебных заведениях по полу, можно сделать вывод, что юноши и девушки имеют равные возможности в выборе профессии. Так, в образовательных учреждениях среднего профессионального образования учатся 48 % девушек и 52 % юношей, в высших учебных заведениях — 56 % девушек и 44 % юношей [6, с. 95]. В целом в России сложился достаточно высокий уровень профессионального образования населения. 79,6 % женщин и 72,5 % мужчин, занятых в экономике, имеют соответствующее профессиональное образование [6, с. 123].

Однако, как и в предыдущие исторические периоды [17], в системе начального, среднего и высшего профессионального образования девушки сосредоточены на гуманитарно-социальных специальностях, на технических специальностях подавляющее большинство составляют студенты-юноши [13]. Так, по направлению «гуманитарные науки» девушки составляют среди студентов вузов 61 %, юноши — 39 %, среди будущих педагогов и врачей девушки составляют соответственно 75 и 73 % [6, с. 99]. Среди студентов, обучающихся по направлениям «машиностроение», «энергетика», юноши составляют абсолютное большинство (82 и 87 %) [6, с. 100]. Аналогичная ситуация сложилась в системе среднего профессионального образования: по направлениям «образование»

и «здравоохранение» преобладают девушки (74 и 83 %); в подготовке кадров для энергетики, транспорта, машиностроения преобладают юноши (90, 89 и 87 %) [6, с. 100]. Среди обучающихся в системе подготовки рабочих кадров девушки составляют 34 %, юноши — 66 % [6, с. 95].

Причина обозначенной диспропорции кроется не в образовательной политике, а в концентрации женщин и мужчин в сегментах рынка, обеспечивающих разный доступ к экономическим ресурсам, в том числе к уровню оплаты труда. С одной стороны, Россия ратифицировала и выполняет Конвенцию МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности в рамках конкретной профессии [8]. Однако еще с советских времен в сфере занятости сложилась диспропорция в оплате труда специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, когда гуманитарные специальности оплачиваются значительно ниже, чем технические. В совокупности с сохраняющимися в обществе стереотипными представлениями о «мужских» и «женских» профессиях данная политика привела к гендерному дисбалансу в сфере государственной кадровой политики в области профессионального образования. Женщины, имеющие профессиональное образование, но занятые в бюджетных отраслях, относятся к менее оплачиваемым категориям занятого населения, их средняя заработная плата по стране составляет 65 % мужской [13]. В соответствии с гендерным подходом данный тип кадровой политики в сфере занятости характеризуется как горизонтальная профессиональная гендерная сегрегация [15, с. 104—105]. Временные рамки, в которых держится обозначенная тенденция, составляют более полувека.

Здесь целесообразно обратить внимание, что в последнее время государство начало предпринимать целенаправленные меры по повышению уровня заработной платы работникам всех бюджетных отраслей. В соответствии с Указом Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. к 2018 г. размер заработной платы учителей школ, педагогов учреждений среднего профессионального образования, работников культуры, системы социальной защиты должен достичь уровня средней заработной платы в соответствующем регионе, а у врачей и педагогов, научных сотрудников высших учебных заведений размер заработной платы должен превысить этот уровень вдвое [16]. Данный Указ поэтапно выполняется во всех регионах.

Отсутствие документальных источников не позволяет утверждать, что это решение детерминировано сложившейся гендерной асимметрией в оплате труда. Тем не менее есть основание отнести целенаправленное повышение уровня заработной платы в отраслях, где большинство работников составляют женщины, к социальным технологиям достижения гендерного равноправия в сфере оплаты труда. Можно предположить, что при сохранении такого подхода к оплате труда в бюджетных отраслях приток мужчин для работы в сферах образования и здравоохранения заметно увеличится.

Методика применения гендерного подхода в кадровой политике предполагает учет специфики женского труда, связанной с выполнением женщинами репродуктивной функции. В рыночных условиях прерывистость в трудовой деятельности женщин, связанная с рождением детей, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Практика показывает, что в настоящее время

федеральные органы управления инициировали ряд мер, направленных на поддержку женщин, желающих вернуться в профессиональную деятельность после завершения отпуска по уходу за ребенком. Это, прежде всего, Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012—2017 годы», решение Правительства РФ о целевом выделении регионам финансовых субсидий для строительства детских дошкольных учреждений с целью ликвидации очередей в детские сады: до 2016 г. — для детей в возрасте от 3 до 5 лет, до 2018 г. — для всех детей от полутора до 7 лет.

В соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федеральных законов от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ, от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ) [12] в регионах начала применяться технология, направленная на повышение конкурентоспособности молодых матерей на рынке труда. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, получили возможность пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Финансирование обучения осуществляет федеральный бюджет через службы занятости, при этом женщинам выплачивается ежемесячная стипендия. Целью проведения этого обучения является восстановление квалификации или получение новых профессиональных компетенций женщинами, утратившими профессиональные навыки за время отсутствия на рабочем месте по причине рождения и воспитания детей. Практика показывает, что обучение проводится под конкретное рабочее место, по профессиям, не требующим высокой квалификации.

С 2013 г. Министерство образования и науки РФ начало эксперимент по обучению молодых женщин в возрасте до 23 лет, имеющих одного и более детей, на подготовительных отделениях федеральных вузов. Обучение проводится в дистанционной форме, его цель — подготовить молодых матерей к поступлению в высшее учебное заведение на бюджетные места.

Данные технологии направлены на сохранение высокого уровня экономической активности женщин, поскольку их трудовая деятельность необходима для обеспечения семейного бюджета. Масштабы этих проектов пока ограничены, однако при их продолжении в течение ближайшего десятилетия можно предположить положительную динамику в процессе возвращения молодых матерей в профессиональную деятельность.

Анализ условий, в которых трудятся мужчины и женщины, не позволяет выявить какие-либо устойчивые тенденции достижения гендерного баланса. По данным статистики, в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в России работает каждая третья женщина и каждый второй мужчина [6, с. 137, 138]. При этом данный показатель по сравнению с 2000 г. имеет тенденцию к ухудшению [5, с. 70, 71]. Следует отметить, что продолжает действовать федеральный законодательный акт, углубляющий гендерный дисбаланс на рынке труда. Это постановление Правительства РФ № 162 от 25 февраля 2000 г., содержащее перечень из 456 профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, по которым запрещены профессиональная подготовка и применение женского труда. Нет оснований однозначно оценить данный документ

как дискриминационный, поскольку в соответствии с п. 3 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией» [9, с. 1]. Действительно, в перечне содержатся профессии, связанные с тяжелым физическим трудом в экстремальных условиях (в литейном цехе, на высоте, на открытых горных работах и т. д.).

Однако, полагаю, что не все так просто. Если эти профессии, наносящие вред здоровью, запрещены для женщин, то почему в таких условиях могут работать мужчины, продолжительность жизни которых значительно ниже, чем у женщин? Очевидно, что данные ограничения обуславливают недостаточную деятельность работодателей по техническому переоснащению производства в целом, поэтому есть основания утверждать, что запрет на профессии во вредных производствах для женщин нарушает права мужчин на труд, не сокращающий продолжительность их жизни. В условиях, когда смертность российских мужчин в трудоспособном возрасте в 3,6 раза превышает смертность трудоспособных женщин [6, с. 39], становится очевидной необходимость государственного регулирования политики по техническому переоснащению и модернизации производства, созданию благоприятных условий труда для работников обоего пола.

Рассмотрим, учитываются ли гендерные аспекты при карьерном продвижении женщин и мужчин внутри профессиональной организации. По этому направлению кадровой политики интерес представляют результаты исследования «Карьерные возможности женщин в сфере бизнеса» о динамике карьерных возможностей женщин и мужчин в 2008—2012 гг., проведенного специалистами РвС и Ассоциации менеджеров России. Анализ показал, что в 2012 г. количество женщин, занимающих должность генерального директора, было в 3,8 раза меньше, чем мужчин (21 против 79 %). При этом данный показатель является результатом положительной динамики, поскольку в 2008 г. это соотношение составляло 13 против 87 %. С 49 до 60 % возросло и количество женщин, занимающих должности финансовых директоров в сфере бизнеса. Кроме того, по мнению экспертов, на должностях более низкого уровня — главного бухгалтера, директора по персоналу, директора по маркетингу доля женщин остается традиционно высокой [7].

Представить подобный анализ в сфере экономики на основе официальной статистики не представляется возможным, поскольку в статистических сборниках Росстата такая информация отсутствует. Так, в статистическом сборнике «Женщины и мужчины России» за 2012 г. в разделе «Занятые в экономике по группам занятий» в одну графу объединены руководители органов власти и организаций, соотношение составляет 40 и 60 % в пользу мужчин [6, с. 121]. В то же время статистика предоставляет возможность выявить динамику карьерного продвижения женщин в социальной сфере на примере отрасли образования. По категории «директора общеобразовательных учреждений» динамика за последние 12 лет выглядит следующим образом: в 2000 г. среди директоров женщины составляли 82 %, мужчины — 18 % [5, с. 54]; в 2012 г. среди руководителей школ было уже 26 % мужчин и 74 % женщин [6, с. 101]. Думается, что гендерный дисбаланс в пользу женщин в этой категории руководителей

свидетельствует не о целенаправленной политике по карьерному продвижению женщин, а о низком уровне оплаты труда в сфере образования. Сложившаяся динамика показывает, что по мере роста заработной платы в этой отрасли количество мужчин среди руководителей будет и дальше возрастать.

Эту закономерность подтверждает устойчивый гендерный дисбаланс в категории руководителей высших учебных заведений, уровень оплаты труда которых значительно выше, чем в системе общего образования. Так, в 2000 г. среди ректоров доля женщин составляла 5 %, в 2012 г. — 11 %, что трудно определить как значимую положительную динамику [5, с. 55; 6, с. 102].

Научный интерес представляет определение степени применения гендерного подхода в кадровой политике по обеспечению равноправия полов на уровне принятия решений в сфере государственной и муниципальной службы. По формальному признаку женщины составляют большинство среди работников, замещающих должности гражданской и муниципальной службы по всем ветвям власти: в государственных органах федерального уровня и на уровне субъектов среди сотрудников женщины составляют 71 %, мужчины — 29 %; на муниципальных должностях — 75 и 25 % [6, с. 237]. Однако изучение гендерной иерархии государственных должностей федерального и регионального уровней показывает, что система расстановки кадров в этой сфере осуществляется в рамках традиционных гендерных ролей, когда за мужчинами закрепляются «высшие», а за женщинами — «низшие» посты. Так, высшие должности федеральной государственной службы занимают 77 % мужчин и 23 % женщин [6, с. 241], аналогичная тенденция и в группах должностей специалистов, где на высших должностях трудится 75 % мужчин и 25 % женщин [6, с. 242]. Анализ показывает, что сосредоточение женщин на низших уровнях должностной лестницы характерно для всех ветвей государственной власти [6, с. 236, 266].

Аналогичная ситуация наблюдается и на уровне законодательных органов власти. В Государственной думе VI созыва из 450 депутатов — 65 женщин, или 14 % от общего числа депутатов, а среди руководителей 33 профильных комитетов и комиссий — всего 4 женщины. В Совете Федерации среди сенаторов 15 % женщин — представителей субъектов РФ. В составе Правительства трудятся 2 женщины — заместитель Председателя Правительства и министр здравоохранения [11, с. 15]. Примечательно, что аналогичная ситуация имела место и 14 лет назад [5, с. 103, 104], т. е. речь идет о стабильной вертикальной гендерной сегрегации на рынке труда.

Таким образом, есть основания сделать вывод, что в сфере государственного управления в течение последних 20 лет приоритет полностью сохраняется за мужчинами. Разделяю точку зрения ученых, которые отмечают, что гендерные отношения, складывающиеся на государственной службе, имеют статус «властности» и зависимы от должностного признака [1, 11]. Очевидно, что отсутствие сбалансированного участия женщин и мужчин в процессе принятия государственных решений снижает эффективность внутренней политики государства. Низкое представительство женщин в органах власти не позволяет использовать их многогранный опыт, творческие возможности и профессиональные знания в выборе приоритетов экономической и социальной политики, вступает в противоречие с принципами демократической политической системы.

Международная практика, однако, показывает, что многим странам удалось добиться представительства женщин в парламентах на уровне одной трети и более от общего числа депутатов. Россия же делит 84-е место с Гвинеей-Бисау, 85-е место занимает Камерун [4].

Анализ ряда направлений кадровой политики с точки зрения гендерного подхода позволяет утверждать, что, несмотря на более высокий, чем у мужчин, уровень профессионального образования, трудовой потенциал российских женщин реализуется не в полном объеме. Принимаемые государством меры по повышению трудовой активности женщин, уровня заработной платы работников бюджетной сферы, ликвидации очередей в дошкольные учреждения можно назвать *политикой гендерного прагматизма*, детерминированного потребностями экономики и социальной сферы в женщинах как квалифицированных специалистах.

Целесообразно обозначить ряд социальных технологий, способных продвигать внедрение гендерного подхода в государственную кадровую политику. Работа в этом направлении должна продолжаться и иметь характер не эпизодических решений, а долгосрочной целевой программы по смягчению гендерных различий в сфере занятости населения и обеспечению равных карьерных возможностей для женщин и мужчин. Для решения данной задачи желательно иметь квалифицированных экспертов в области гендерной политики, поэтому *целесообразно ввести учебную дисциплину по основам применения гендерного подхода в управлении в государственный образовательный стандарт специальностей «Управление персоналом» и «Государственное и муниципальное управление».*

Хотелось бы также обратить внимание на *механизм квотирования*, который успешно применяется во многих странах с целью обеспечения пропорционального представительства женщин и мужчин в органах власти и на руководящих должностях. Политической и бизнес-элитой нашей страны эта технология не используется, хотя именно России принадлежит первенство в ее применении. В 1920-х гг. с целью вовлечения женщин в систему профессионального образования для них была введена 25 %-я квота на рабфаках высших технических учебных заведений, 35 %-я квота на рабфаках текстильных институтов и техникумов [17, с. 115]. Технология носила временный характер и по мере решения проблемы была отменена. Полагаю, что для повышения степени участия женщин в сфере управления она и сегодня не потеряла актуальности.

Обозначу еще одну непростую для нашего общества проблему. Анализ международной практики показывает, что Россия относится к числу немногих стран, где пенсионный возраст женщин начинается в 55 лет, на 5 лет раньше, чем у мужчин. Между тем *выравнивание возраста выхода на пенсию между мужчинами и женщинами* могло бы стать эффективной технологией повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда.

В статье нашла отражение лишь часть проблем, связанных с применением гендерного подхода в кадровой политике. Поскольку это направление внутренней политики государства является одним из важных факторов достижения экономического и социального развития страны, данная тема исследования остается актуальной как в научном, так и в практическом отношении.

**Библиографический список**

1. Айвазова С. Г. Российские выборы: гендерное прочтение. М. : Московские учебники и Картолиотография, 2008. 440 с.
2. Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / отв. ред. и сост. М. Е. Баскакова. М. : Едиториал УРСС, 2004. 336 с.
3. Гендерный подход в деятельности государственных и муниципальных служащих : учебное пособие / под ред. О. А. Хасбулатовой. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2007. 150 с.
4. Женщины в политике: «за» и «против». URL: [http://www.spravedlivie.ru/i\\_ghenthiny\\_v\\_politike\\_za\\_i\\_protiv.htm](http://www.spravedlivie.ru/i_ghenthiny_v_politike_za_i_protiv.htm) (дата обращения: 18.10.2014).
5. Женщины и мужчины России : краткий статистический сборник / Госкомстат России. М., 2000. 110 с.
6. Женщины и мужчины России, 2012 : статистический сборник / Росстат. М., 2012. 299 с.
7. Количество женщин-руководителей за последний год увеличилось почти вдвое. Исследование PwS и Ассоциации менеджеров «Карьерные возможности женщин в сфере бизнеса». URL: <http://m.rb.ru/article/kolichestvo-jenshin-rucovoditeley-za-posledniy-god-uvelicilos-pochti-vdvoe/6890837.html> (дата обращения: 16.10.2014).
8. Конвенция Международной организации труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. URL: <http://old.vkr.ru/doc/c100.html> (дата обращения: 05.10.2014).
9. Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.). URL: <http://www.kadrovik.ru/konventsiya.mot.ot.25.06.58.n.111.html> (дата обращения: 05.10.2014).
10. Конституция Российской Федерации. URL: <http://constitution.ru> (дата обращения: 11.10.2014).
11. Коростылёва Н. Н. Гендерное измерение кадровых процессов на государственной гражданской службе // Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 12—18.
12. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.10.2014).
13. Росстат подсчитал, сколько в России мужчин и женщин и чем они занимаются. URL: <http://www.fontanka.ru/2011/01/25/057/> (дата обращения: 07.10.2014).
14. Свержун О. Управление персоналом: гендерный подход // Справочник кадровика. 2012. № 6. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/826/384587/> (дата обращения: 15.10.2014).
15. Социология гендерных отношений : учебное пособие для студентов вузов / под ред. З. М. Саралиевой. М. : РОССПЭН, 2004. 270 с.
16. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597. URL: <http://subsidiy.net/центр-занятости=населения/новости/item/123-указ-президента-п-597/html> (дата обращения: 07.10.2014).
17. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2005. 372 с.