
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

ББК 60.542.2 + 60.542.1

О. В. Попова

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ РОССИЙСКОЙ СУБФЕДЕРАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ: МНЕНИЯ ЭКСПЕРТОВ

Проблемы человеческого прогресса в целом и политического в частности в современной науке однозначно связываются с обеспечением политики гендерного равенства как обязательного предварительного условия. «Утверждение гендерного равенства — один из аспектов процесса человеческого развития, сравнимый по значению и тесно связанный с общемировой тенденцией к демократии» [4, с. 393]. Конечно, в данном случае речь идет не об «одинаковости», но о равенстве возможностей и ресурсов, о равенстве возможностей выбора жизненного пути, карьеры и др. Особенно остро эта задача возникает в обществах, находящихся в переходной стадии развития от индустриальной к постиндустриальной версии, поскольку, как отмечают Р. Инглхарт и К. Вельцель, подобное изменение «представляет собой элемент гуманистической трансформации общества в целом, связанной с распространением ценностей самовыра-

© Попова О. В., 2013

Статья написана на основе данных, полученных в ходе реализации исследовательского проекта Российской ассоциации политической науки «Рекрутирование политических лидеров муниципального и регионального уровня в современной России: проблемы оптимизации и повышения общественно-политической эффективности» (проект 149/К). При реализации проекта использованы средства государственной поддержки, выделенные Институтом общественного проектирования в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 2 марта 2011 г. № 127—рп.

Исследовательская группа: д-р полит. наук, проф., зав. кафедрой политических институтов и прикладных политических исследований факультета политологии СПбГУ О. В. Попова (руководитель проекта); зав. отделом социологии Регионального общественного фонда «Информатика для демократии» (Москва) В. Л. Римский; канд. полит. наук, доц. О. В. Лагутин; канд. полит. наук, доц. Е. О. Негров; А. В. Шентякова (все трое — сотрудники кафедры политических институтов и прикладных политических исследований факультета политологии СПбГУ).

жения» [там же]. Гендерное равенство — обязательное условие подлинной, не формальной демократии.

Политический дискурс официальных российских властей однозначно свидетельствует о сохранении курса на демократию, суть которой заключается в наделении людей правами, обеспечивающими «организацию государства по принципу общественного договора между равными индивидами, каждый из которых должен иметь одинаковые возможности для принятия самостоятельных и ответственных решений» [там же].

Однако до сих пор достаточно острой проблемой современной российской политической системы остается дефицит квалифицированного кадрового состава в субфедеральных органах власти. Парадоксальным образом при наличии развитой схемы создания кадровых резервов, аттестации и наличия механизма ротации в период выборов качество «человеческого материала» и социального капитала людей, находящихся во власти, все еще не является удовлетворительным. Существует острая практическая необходимость в определении перспективных путей совершенствования ротации элитных групп, основанных на конкурсной основе и избирательных процедурах. В этом процессе необходимо учитывать формальные и неформальные практики карьерного продвижения политиков локального и регионального уровней. Повышение эффективности действия механизмов ротации в элитных группах, а также работы механизмов вертикальной мобильности политической карьеры наиболее квалифицированных кадров выступают приоритетными задачами кадровой политики в России. Не в последнюю очередь это касается грамотной реализации политики гендерного равенства.

Ситуация гендерной диспропорции, в том числе и в кадровой политике, в управленческих структурах четко свидетельствует, что даже сегодня «женщины занимают в обществе невыгодное положение, в результате чего им труднее по сравнению с мужчинами использовать свои способности в тех видах деятельности, которые не связаны с домашним хозяйством» [4, с. 394]. И это при том, что при решении современных управленческих задач «требуется творческое мышление, умение работать с людьми и интеллектуальные способности, — а во всем этом женщины, как минимум, не уступают мужчинам» [4, с. 400].

Рекрутирование политических лидеров регионального уровня в современной России и типы их карьер могут рассматриваться через призму и личных карьерных стратегий встраивания во «властную вертикаль», начиная с муниципального уровня, и общественно-политической эффективности деятельности этих политиков.

В целом проблемы российской элиты, в том числе и региональной, активно исследуются и политологами, и социологами. Достаточно назвать таких крупных специалистов, как А. С. Быстрова, Д. П. Гавра, О. В. Гаман-Голутвина, А. В. Дука, Н. В. Колесник, Н. Ю. Лапина, В. Г. Ледяев, В. П. Мохов, П. В. Панов, Я. А. Пляйс, О. Б. Подвинцев, С. Н. Пшизова, А. И. Соловьев, А. М. Старостин, Д. Б. Тев, А. Е. Чирикова, Е. Б. Шестопап [1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10]. Хотя в России именно элита остается основным политическим актором, данное обстоятельство ничуть не ослабляет зависимость самих элитных групп

от политических изменений. Это — одна из причин необходимости постоянно-го мониторинга исследователями состояния политико-управленческих групп.

В социологическом исследовании «Рекрутирование политических лидеров муниципального и регионального уровня в современной России: проблемы оптимизации и повышения общественно-политической эффективности», осуществленном в 2012 г., наряду с 90 глубинными интервью и 18 фокус-группами в 9 регионах Российской Федерации были проведены 22 экспертных интервью с ведущими российскими учеными в области элитологии и регионалистики, преимущественно докторами и кандидатами политических и социологических наук. Привлечение в качестве экспертов ученых-аналитиков позволило максимально непредвзято и объективно оценить картину состояния региональной политико-административной элиты в современной России*. В рамках данной статьи будет проанализировано понимание экспертами гендерного фактора и его роли в субфедеральных политических карьерах. Специально подчеркнем, что среди экспертов-элитологов не было исследователей, ориентированных на гендерную методологию или являющихся членами или сторонниками феминистского движения.

Вопросник экспертов фокусировался на спектре разнообразных параметров и характеристик, способствующих или препятствующих политической карьере субфедерального уровня. Гендерный параметр был одним из многих и специально интервьюерами не акцентировался. Тем более ценными оказались высказывания экспертов: спонтанность речи позволяет оценить специфику понимания ими особенностей политических карьер.

В характеристике сущности и роли гендерного фактора в политической карьере мнения экспертов совпали не полностью. Для большинства экспертов, как это следует из текста глубинных интервью с ними, гендерный фактор — это всего лишь фиксация доли мужчин и женщин, занимающих определенные должности в политико-управленческой иерархии.

Практически во всех интервью эксперты подчеркивают абсолютную гендерную асимметрию власти. *«Мы видим, что и депутаты, и администраторы — они в основном мужчины. Ну, это гендерная диспропорция вопиющая. По крупным городам порядка 80 % администраторов на уровне заместителей мэра. Я думаю, в региональных администрациях не меньше <...> среди депутатов, они тоже преобладают. Это важная характеристика».* На уровне глав российских регионов, имеющих реальную власть в стране, гендерный перекос бесспорный. *«Вполне очевидно, что социально-демографически это — мужчина в возрасте 40+, который немного поработал в бизнесе и имеет контакты в Москве, как правило, это представитель этнического большинства на данной территории».*

Гендерная асимметрия носит достаточно специфический характер: на низовых управленческих позициях женщин много, но там практически отсутствуют ресурсы и возможности карьерного роста. Залог успешной карьеры на начальном этапе — *«в нашей нынешней ситуации, если ничего завтра не изме-*

* В целях обеспечения конфиденциальности позиций мнения экспертов в статье приводятся без указания их фамилий.

нится <...> *Подружиться с начальниками, продемонстрировать, какой ты хороший и правильный. А женщинам — делать все, что скажут*». Итак, по мнению экспертов, основное требование к женщинам в политике — быть хорошим исполнителем, оставаясь на третьих и четвертых позициях. Если же говорить о значимых статусных должностях, то здесь работает старый стереотип, что политика — дело грязное, мужское и женщинам там просто нечего делать.

Это отнюдь не означает, что женщины не могут занимать значимых позиций в политике, но сама ситуация блестящего карьерного роста вызывает у экспертов сомнение в характере и качествах женщин-лидеров, причинах их назначений и путях достижения ими должностей. *«Есть замечательные женщины, очень способные. Но карьеру при этом делает Валентина Ивановна (Матвиенко. — О. П.). Главное при этом ничего лишнего не сказать, особенно когда много говоришь. Можно умное сказать, а это вредно. Я это всегда помню. Мой начальник теперь — депутат Госдумы»; «Да, Хоркиной не хватает (с иронией. — О. П.)».*

Большинство экспертов специально подчеркивают, что женщинам в современных российских условиях в политике выжить крайне сложно. На стадии отбора «скамейки запасных» на любую значимую должность на региональном уровне фактически обязательным условием для претендента является мужской пол. *«Я думаю, что сейчас единственный фактор, который, конечно, везде действует очень сильно, в обязательном порядке, который действительно важен в значительной степени — это пол, мужской пол. Он доминирует, вот это, да»; «Он должен быть 40—50 лет. Он должен быть мужчиной, иметь за плечами, желательно, хозяйственный опыт, должен быть амбициозным, достаточно симпатичным. Должен показывать рассудительность»; «Это будет средний возраст, я думаю, лет около пятидесяти плюс-минус. Это достаточно высокий уровень доходов. Это мужской пол».*

Эксперты, отмечая маскулинный характер современной российской власти, расходятся в оценке причин этого явления. Некоторые убеждены, что отсутствие женщин на значимых постах в политике связано с самой природой власти. Другие склонны считать, что это выступает скорее следствием особенностей политической культуры и традиций в различных регионах современной России. *«Они [женщины] являются в известной мере функцией политической культуры того или иного региона. Мне трудно представить любую из жен Рамзана Кадырова в роли президента Чечни <...> потому что культура маскулинная, мужчина там всегда выигрывает у женщин».* Наконец, некоторые респонденты настаивали, что приватная сфера жизни и ориентация на семью и быт являются просто следствием свободного, добровольного выбора женщин, которые не могут совмещать карьеру в политике и частную жизнь. Причины отсутствия женщин на значимых местах в региональной власти отнюдь не в шовинистическом отношении к ним, а в объективных причинах, общих для любой сферы профессиональной деятельности — распределении гендерных ролей в обществе и ответственности женщины прежде всего за семью. *«На низовых уровнях довольно много женщин. Но из них редко вырастает что-то, потому что там семья, другие факторы выстраиваются, и не только система ценностей. Система ценностей имеет, конечно, отношение. Но еще и*

лифты, значительно сужаются возможности. Потому что, к сожалению, так у нас жизнь выстроена, что если у тебя дети, то потом все остальное».

В оценке перспектив установления гендерного равновесия во власти в высказываниях экспертов четко прослеживаются три точки зрения.

Согласно первому подходу, в региональной элите в настоящий период явно доминируют мужчины, что и будет сохраняться достаточно длительное время. Такая ситуация — следствие маятникового колебания в рекрутировании элит. *«Хотя есть женщины, но идет явная маскулинизация по сравнению с советским периодом».* Образ политика-женщины на региональном уровне меняется. После Великой Отечественной войны, когда женщин объективно в средней и молодежной возрастной группе оказалось большинство, они вплоть до конца 1960-х гг. на уровне регионов доминировали. Примета региональной власти постсоветского времени — явная маскулинизация власти. Если женщины во власти и присутствуют, то это либо сверхответственные исполнительницы где-то в среднем управленческом звене, либо чуть выше — *«дивы — услада для глаз»* политиков-мужчин. *«В советское время много женщин оказалось в послевоенное время, поэтому феминизированная была региональная элита советского периода. И довольно долго она держалась — до 60-х годов. А потом она стала уменьшаться, уменьшаться. А сейчас идет явная маскулинизация. Что касается женщины, есть несколько женщин, которые туда попадают. В основном два варианта. Это или тихий исполнитель, такая лошадка, которая везет воз. Она добросовестная, ей дают команду, она что-то делает. Такой тип я встречал, есть такие <...> Но это даже не на самом верху, это на среднем уровне. А второй вариант, это в городе была такая тенденция, — длинноногие блондинки. Они попадают туда каким-то вот таким образом <...> или кому-то из начальников нравится именно вот такой тип. У нас даже ходили разного рода шутки по этому поводу».* Исключения — сельские поселения. Здесь в управленцах — женщины, однако они только исполнители, не имеющие в своих руках никаких финансовых рычагов и возможностей, но выполняющие огромное количество обязанностей по решению проблем своей территории. *«Что касается поселений, то здесь обратная ситуация, они практически полностью феминизированы. Очень редкий случай, если глава поселения — мужчина. На 80 % главы сельских поселений, это нижний уровень управления, — это женщины. Это самый нижний уровень, им дают команды, они слушаются, они берут под козырьки и так далее».*

Согласно второму подходу, происходят определенные смещения в сторону привлечения молодежи и женщин в команду губернаторов, однако специфическим условием является их участие в прокремлевских молодежных движениях и получение только низовых должностей на региональном уровне. *«По нашим данным <...> приходил губернатор и <...> приводил с собой уже не просто команду, но в этой команде было больше, чем раньше, молодых людей и представителей женского пола».* Но эксперты разошлись в оценке возможностей прихода во власть женщин через общественные организации. По мнению некоторых из них, последнее десятилетие, наоборот, перекрыло этот канал рекрутирования. *«Ведь в 90-е годы все здесь бурлило. И были здесь партии и всевозможные женские организации, но им же помогало государ-*

ство, давало возможность здесь существовать. А сейчас нет этого вообще. Нет этой поддержки! Нет системы подготовки кадров государственных и рекрутирования, создания элиты как таковой. Начиная с молодежных и детских организаций».

Более оптимистично настроенные эксперты — это третий подход — подчеркивают, что женщины в региональную и локальную элиту все же входят, в том числе занимают значимые позиции, например должности вице-губернаторов, в основном курируя социальную сферу. *«Несколько вице-губернаторов были женщины, одна из них по социалке до сих пор. Другая в областную думу ушла из администрации, и в самой администрации много <...> в муниципалитетах по-разному. Где-то больше, где-то меньше, но абсолютного превосходства мужчин нет. Не знаю про глав, но замы, замы замов, они там есть. Женщины не обездолены и представлены».*

В соответствии с этим подходом в ряде регионов (эксперты называют в качестве примеров Пермский край, Омскую и Свердловскую области) намечается тенденция прихода в исполнительную власть женщин на позиции, связанные с управлением в экономической и финансовой сферах. *«Хотя они сейчас в России занимают не самый большой процент, но последние годы присутствие женщин во власти растет, а ведущие позиции — это экономические и финансовые департаменты».* При этом традиционно женщины занимают значимые позиции в социальной сфере, в том числе в должностях вице-губернаторов. *«Обычно женщин продвигают на те позиции во власти, где, как говорят, много работы и мало денег».*

Никогда, по мнению экспертов, попадание женщин на эти позиции не связано с их собственными устремлениями, получение этих должностей всегда определяется волевым политическим решением первого лица в регионе. Такое назначение вызывает в ближайшем окружении губернатора очень серьезное напряжение, поскольку *«вице-губернаторы обычно составляют круг давно работающих во власти мужчин, которые видят в женщине реальных конкурентов, не вписывающихся по тем нормам и правилам, к которым они привыкли, в эту среду. Женщины не ходят в баню, они не пьют, они не ведут интриги, они просто работают».*

Насколько сложно в этих «особых» условиях работать женщине — совершенно очевидно. Но для того чтобы занять соответствующую должность, одного профессионализма — первое обязательное, но отнюдь не достаточное условие — для женщины мало. *«Она может быть золотая, ее могут рекомендовать, она может быть суперпрофессионалом <...> если он [губернатор] считает, что женщине не место во власти, тогда никаких достоинств ей не хватит».* Следовательно, вторым обязательным условием является отсутствие у губернатора гендерных шовинистических стереотипов. Третье условие — женщин чаще назначают на должность в кризисной обстановке. Четвертое — сама «скамейка запасных» должна быть слишком короткой, чтобы губернатор стал в принципе рассматривать кандидатуру женщины. Пятое — очень важен опыт предыдущей работы данной женщины с губернатором, когда она уже смогла продемонстрировать исключительную лояльность к этому политику.

Дополнительными значимыми ресурсами для карьерного продвижения женщины в региональной исполнительной власти является опыт руководства крупными общественными организациями и бесконфликтной работы с населением. *«За ней [женщиной] должен быть опыт успешной административной работы по профилю».*

Традиционно женской считается стратегия эмоционального подстраивания под руководителя. *«Вот это очень важно, попадать в губернатора. То есть говорить именно то, что он хочет услышать, что совпадает с его ощущениями, с его желанием двигаться в эту сторону».* Однако эксперты отмечают, что все чаще избыточную угодливость начинают проявлять и мужчины. *«Сейчас появилось очень много мужчин, которые действуют по той же схеме, что и женщины. То есть они настраиваются, они эмоционально реагируют, и в какой-то степени это тоже им обеспечивает карьерный рост. Потому что просто маскулинные стратегии, когда ты являешься крутым мужчиной, теперь уже не так востребованы».* Эксперты утверждают, что уровень интриг среди политиков-мужчин значительно выше, чем среди женщин, поскольку первые *«чувствуют себя главными игроками в этой игре, особенно вице-губернаторский корпус»*, а вторые пребывают в постоянном страхе проверок; *«женщины боятся, они думают, что за этим обязательно последует санкция».* Налицо — смена стереотипов гендерного поведения в условиях жесткой иерархии властных структур. *«Женщины жалуются на то, что они [мужчины] воруют их успехи, преподнося как свои, и вообще, оказывается, уровень такой конкуренции за власть, за собственный имидж и за собственную продуктивность очень высок».*

В оценках некоторых экспертов сквозит достаточно откровенное восприятие женщин только как объектов в политике. Они специально отмечают значимость гендерного фактора в matrimониальном контексте для карьерного роста и возможности выхода с регионального на федеральный уровень политической власти. *«Тарасов, да? Пожалуйста, выгодно женился <...> Стратегии женитьбы, секс — это самые успешные стратегии. В условиях нестабильности в основном сразу видно, на ком надо жениться <...> С точки зрения “пролезть наверх” самое оптимальное — выгодно жениться, завести нужные знакомства первоначально, еще по работе где-то там, не считаться ни с кем, особенно с нравственно-моральными интересами других людей, выбираться наверх и конкурентов отстреливать. Вот самые оптимальные варианты».* Это касается и возможностей фаворитизма в карьерном росте в политике в современном Российском государстве (*«Ну, есть разные способы. Коррупция — способ? Способ. Чинопочитание — два. Третье — действительно <...> успешное, эффективное руководство. Ну и, конечно, нельзя не назвать женский фактор»*), и влияния на женский электорат (*«Ну, он [Навальный] только рот откроет и всё, все женщины его»*). По мнению ученых, и на уровне ожиданий и предпочтений электората во время голосования за политиков женщины остаются аутсайдерами. *«Для выборов народ хочет <...> Я думаю, это общий такой контекст. Мы живем в то время, когда везде культ молодого, успешного и т. д. Хотят молодых, сильных, успешных <...> Я думаю, что авторитет пожилого, умудренного, спокойного не катит уже <...> Мужчина, конечно*

<...> А женщина, мне кажется, не подойдет <...> Я бы проголосовала за Оксану Дмитриеву. Но я всегда в меньшинстве».

Весьма любопытными оказываются и рассуждения экспертов о мотивации прихода в политику. В качестве основных выделяются социоцентрический и прагматический мотивы. Из самого контекста нижеследующего высказывания понятно, что именно женщинам приписывается стремление решить какие-то общие, значимые для всех задачи. *«Одно дело — я иду, чтобы обогатиться, другое дело — я иду для того, чтобы представлять интересы завода в Законодательном собрании. Это разные вещи. Но все равно инструментальные. Инструментальная политика — как инструмент достижения целей не всех, а только определенной группы <...> Есть немножко другое. Там какие-нибудь экологи <...> эти женщины-феминистки — у них мужья строем ходят. Им ничего в этом плане не надо, они хотят сделать общество лучше. Вот в чем разница. А те на общество положили в общем-то давным-давно, им главное для себя обеспечить что-то <...> Вот такие два мотива, а между ними еще масса всяких других есть <...> Судя по тому, что там сидят далеко не учителя <...> то люди туда идут для того, чтобы просто поддерживать свой бизнес. Либо свой, либо бизнес хозяина...»*

Итак, анализ глубинных интервью показал, что в сознании экспертов гендерный фактор в карьере связан со следующими темами: а) определенные пропорции представительства на различных этажах власти мужчин и женщин (чем выше должности, тем меньше шансов у женщин занять эти позиции и сохранить их); б) преимущественные направления деятельности женщин во власти (чаще всего социальная сфера, где очень много обязательств, но ресурсы и возможности карьерного роста ограничены); в) каналы прихода женщин во власть (преимущественно через общественные организации); г) различие мотивации мужчин и женщин при выборе политико-управленческой карьеры (приписывание женщинам более моральной, социально ориентированной мотивации); д) отношение к женщинам в политике как к объектам, а не как к полноценным политическим акторам. Безусловно, точность наблюдения и оценок ситуации экспертами в различных регионах не вызывает сомнения, однако в данном случае, поскольку гендерная тематика ни для одного из экспертов приоритетной не является, они выступили только как диагносты, фиксирующие состояние процесса, но не как прогнозно-ориентированные теоретики.

После окончания нестандартизованного глубинного интервью экспертам предлагали заполнить анкету для оценки по 10-балльной шкале значимости (1 — минимальная, 10 — максимальная значимость) двадцати различных факторов, в том числе и гендерной принадлежности, значимых для карьерного продвижения в политике на субфедеральном уровне. Из 22 экспертов анкету заполнили все, кроме одного. Мотивом отказа в данном случае была убежденность эксперта в том, что качественные методы сбора информации дают гораздо более надежные результаты, чем количественные. Тем не менее формализованные оценки экспертов также дали весьма любопытные результаты. Более половины экспертов оценили пол респондента как очень существенный фактор для политической карьеры, приписав ему от 7 до 9 баллов. Этот результат не был неожиданным, поскольку в ходе самих глубинных интервью о гендерном

аспекте эксперты говорили очень сжато, как о совершенно очевидном, значимом, но не требующем глубокого осмысления.

Неожиданным оказалось наличие корреляции между фактором пола и некоторыми другими переменными, включенными в анкету для экспертов. Так, коэффициент корреляции Пирсона между значимостью для карьеры пола политика и: а) карьерным ростом для профессиональной деятельности составил 0,431; б) степенью важности лидерских качеств — 0,484; в) значением отношения к политику вышестоящего руководителя — 0,422; г) оценкой статусной позиции как «трамплина» — 0,384; д) значением поддержки политической партии — 0,423; е) значением возраста как фактора карьерного роста — 0,646 (всё — при уровне значимости менее 0,05). Однако делать какие-то далеко идущие выводы на основе этих показателей представляется неоправданным. Судя по всему, в большинстве из этих примеров проявилась ложная корреляция, поскольку одновременно обнаружилась и статистически значимая взаимосвязь между значением карьерного роста для профессиональной деятельности и: а) степенью важности лидерских качеств (коэффициент корреляции Пирсона равен 0,481); б) важностью отношения руководителя (0,575); в) значением поддержки политической партии (0,428). Кроме того, согласно экспертным оценкам существует связь между важностью лидерских качеств и: а) значением поддержки политической партии (коэффициент корреляции Пирсона равен 0,553); б) значением возраста как фактора карьерного роста (0,403) (всё — при уровне значимости меньше 0,05). Скорее всего, в данном случае речь идет о взаимно влияющих друг на друга факторах, которые в наибольшей степени и определяют успешность политической карьеры.

Гораздо более интересным оказалось отсутствие в оценках экспертов, в отличие от выявляемых обычно расхожих стереотипов, статистической связи между фактором гендерной принадлежности и такими показателями, как: а) значимость признания среди коллег, хотя считается, что женщины психологически более зависимы от окружающей обстановки и ориентированы на установление хороших отношений; б) важность знаний и опыта предыдущей профессии, хотя на уровне обыденных представлений считается, что женщины, занявшие определенный пост, более квалифицированы, чем мужчины на аналогичных должностях; в) значимость личных связей, а также административного ресурса и мнения первого лица региона, хотя сами же эксперты в ходе интервью обращали внимание на то, что обязательным условием продвижения женщин в политике обычно является покровительство политика-мужчины, занимающего более высокий пост. Совершенно очевидно, что такая установка демонстрирует большую зависимость гендерного равенства в политике от культурных норм общества, чем от собственно степени демократичности институтов власти.

Анализ дискурса экспертов — политологов и социологов — также показал, что представители «сильного пола» в этой группе отнюдь не свободны от всех тех гендерных стереотипов в отношении женщин в управленческих структурах, что и большинство весьма далеких от науки людей. Хотя «объективно женщины обладают теми же способностями, что и мужчины, и могут реализо-

вывать их за пределами традиционно отводящейся им роли» [4, с. 394], эксперты-мужчины были склонны говорить о гендерном факторе исключительно в духе разумности и/или неизбежности сохранения фактически неравноправного status quo сегодняшнего дня. Женщинам приписывается излишняя эмоциональность и нерациональность в ведении дел, использование в работе стратегий, не связанных напрямую с выполнением профессиональных обязанностей. Налицо раскол мнений по этому вопросу и в женской части экспертной группы: одни склонны с мужчинами соглашаться, другие убеждены, что недопустимо в современном обществе принимать как должное эти традиционные ограничения карьерных возможностей женщин в сфере управления регионами.

В России, вопреки прогнозам Р. Инглхарта и К. Вельцеля, согласно которым «традиционное представление о том, что “мужчины больше подходят на роль политического лидера, чем женщины”, быстро сходит на нет» [там же], гендерные стереотипы о «естественности» гендерного неравноправия в управленческой среде сохраняются даже среди признанных ученых-обществоведов. Совершенно очевидно, что связано это с проявлением патриархальности ценностных ориентаций, глубоко укорененных в культурной специфике российского общества. В частности, это связано со спецификой действия поколенческого фактора, поскольку все эксперты — авторитетные представители российского научного сообщества в проанализированном исследовательском проекте — относятся к средней и старшей возрастной группам.

Библиографический список

1. Властные структуры и группы доминирования / под ред. А. В. Дуки. СПб. : Интерсоцис, 2012. 520 с.
2. Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России : вехи исторической эволюции. М. : РОССПЭН, 2006. 446 с.
3. Гаман-Голутвина О. В. Региональные элиты России : персональный состав и тенденции эволюции. М. : Изд-во РАГС, 2005. 69 с.
4. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития. М. : Новое изд-во, 2011. 464 с.
5. Кочетков А. П. Корпоративные элиты. М. : РОССПЭН, 2012. 222 с.
6. Лапина Н. Ю., Чирикова А. Е. Стратегии региональных элит: экономика, модели власти, политический выбор. М. : ИНИОН, 2000. 198 с.
7. Политический класс в современном обществе / под ред. О. В. Гаман-Голутвиной. М. : РОССПЭН, 2012. 320 с.
8. Человеческий капитал российских политических элит : политико-психологический анализ / под ред. Е. Б. Шестопаля, А. В. Селезневой. М. : РОССПЭН, 2012. 341 с.
9. Чирикова А. Е. Региональные элиты России. М. : Аспект Пресс, 2010. 270 с.
10. Элиты и общество в сравнительном измерении : сб. ст. / под ред. О. В. Гаман-Голутвиной. М. : РОССПЭН, 2011. 430 с.