

## **ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Женщины, составляющие в нашей стране большинство населения, обладающие высоким образовательным и профессиональным потенциалом, представляют собой серьезную, правда, пока в значительной степени потенциальную творческую силу. Их незначительная востребованность на уровне принятия государственных решений свидетельствует об устойчивости стереотипных представлений в обществе о «наиболее эффективных сферах самореализации» мужчин и женщин. Изучение гендерной структуры государственных должностей федерального уровня показывает, что система расстановки кадров в этой сфере осуществляется в рамках традиционных гендерных стереотипов, когда за мужчинами закрепляются «высшие», а за женщинами – «низшие» посты. Данная тенденция носит настолько устойчивый характер, что позволяет говорить об автоматическом режиме функционирования гендерных стереотипов в государственной службе.

По данным Госкомстата России<sup>1</sup>, на 1 января 1999 года численность работников, замещающих государственные должности Российской Федерации, составила 485,6 тысяч человек, их которых 72% представлены женщинами, 28% мужчинами. На первый взгляд, женщины доминируют во властных структурах. Так, в органах законодательной власти и других государственных органах доля женщин, замещающих государственные должности, составляет 53 – 56%, в органах судебной власти и прокуратуры, в органах исполнительной власти этот показатель значительно выше – 67 – 74%. Однако это не означает, что, по сравнению с мужчинами, в этих органах обеспечено равнозначное представительство мужчин и женщин на должностях, имеющих влияние при принятии решений.

Практически все государственные должности категории «А»<sup>1</sup> в федеральных органах исполнительной власти занимают мужчины, в органах судебной власти и прокуратуры на должностях категории «А» трудится 15,7% женщин. В этих органах женщины преобладают и на должностях судей (60% против 27% на федеральном уровне).

Среди работников, замещающих государственные должности категории «А» в субъектах Российской Федерации, женщины составляют 18%, в том числе в органах законодательной и исполнительной власти – по 15%, в органах судебной власти – 28%.

На государственных должностях категории «Б» трудится уже 40% женщин. Их доля возрастает за счет должностей в секретариатах, аппаратах Правительства, палат Федерального Собрания, помощников, советников, референтов министров и других руководителей высшего звена.

На должностях категории «В», объединяющих руководителей структурных подразделений государственных органов, их заместителей, специалистов различных категорий, женщины преобладают на «старших» и «младших» должностях (77% и 89% соответственно), тогда как мужчины – на «высших» и «главных» должностях (соответственно 67% и 60%). В федеральных органах законодательной и исполнительной власти удельный вес мужчин на «высших» должностях категории «В» составляет 92%, женщин – 8%.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее статистические данные приведены по: Женщины и мужчины России: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. С. 94-103.

<sup>1</sup> К государственным должностям категории «А» относятся должности руководителей (первых лиц) государственных органов РФ и государственных органов субъектов Российской Федерации.

Анализ показывает, что число женщин в органах законодательной власти имеет тенденцию к сокращению. Если в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации первого созыва женщин было 13,6%, во втором – 11,4%, то сегодня только 7,2%. Среди 178 членов Совета Федерации лишь 2 женщины. Аналогичная ситуация сложилась в субъектах Российской Федерации. Среди депутатов законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации по состоянию на 17.02.99 г. женщины составляли 9%; в четырех субъектах женщины депутатами не избраны; от двух до четырех депутатов – женщин избрано в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Липецкой, Воронежской, Астраханской областях, Хабаровском крае, республиках Калмыкия, Дагестан. В результате по представительству женщин в парламенте Россия занимает 46 место в мире.

Среди детерминантов обозначенных процессов можно выделить следующие:

Во-первых, в сознании носителей государственной власти укоренились социокультурные стереотипы о том, что в силу бытовой загруженности, предназначение женщины – быть хозяйкой домашнего очага, воспитывать детей; женщины хотят иметь профессию, но не претендуют на карьеру. Эту установку принимают и мужчины, и женщины на уровне компонента механизма кадровой политики в сфере государственной службы.

Во-вторых, в связи с выполнением функции материнства, прерывистостью трудовой деятельности из-за необходимости ухода за ребенком, женщины действительно имеют меньше возможностей для быстрого продвижения по служебной лестнице, чем мужчины.

В-третьих, нельзя не учитывать и наличия конкуренции со стороны мужчин, претендующих на значимые посты во властных структурах.

В результате имеет место серьезное противоречие между высоким образовательным, профессиональным, организаторским потенциалом женщины и его низкой востребованностью на высшем уровне принятия государственных решений.

Устранение данного противоречия возможно, по нашему мнению, лишь при осуществлении комплекса целенаправленных мер:

- квотирования мест для женщин в исполнительных органах власти через принятие дополнительных распоряжений, а также путем принятия специальной поправки к закону о выборах, предусматривающей соблюдение гендерного баланса в партийных списках кандидатов. Данная технология обозначена в конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» как временная специальная мера, направленная на равноценное представительство мужчин и женщин на государственных должностях;
- обеспечения интеграции женщин во все сферы жизнедеятельности общества, добиваясь через растущее осознание важности участия женщин в принятии решений на всех уровнях формирования социальных норм, направленных на широкое вовлечение женщин в общественное и партийное движение и влияющих на кадровую политику государственных структур;
- организации для госслужащих женщин, состоящих в резерве на выдвижение, школы будущего руководителя или женского лидерства, исходя из того, что они имеют сегодня меньше возможностей для самоутверждения и приобретения управленческих навыков. В программу следовало бы включить курсы по гендерологии, психологические тренинги по развитию инициативы, самоутверждению, практикумы по овладению навыками деловой лексики, ведению дискуссий, искусству самопрезентации, созданию индивидуального стиля и имиджа, умению пользоваться невербальными средствами общения;
- мониторингового контроля за профессиональной самореализацией женщин, имеющих опыт и склонности к руководящей работе и не согласных с ограничительными

рамками потолка карьеры. И женщине, и руководителю кадрового органа нет необходимости рассматривать период деторождения и ухода за ребенком как время, потерянное женщиной для продвижения по службе. Важно создать систему эффективной профессиональной переподготовки женщин после выхода из отпуска по уходу за ребенком. В программу целесообразно включить интенсивный курс восстановления профессиональных навыков, изучение новых методик, информационных технологий;

- создания объединений женщин-политиков на федеральном и региональном уровнях, которые могли бы помогать женщинам-новичкам на политической арене;
- пропаганды в средствах массовой информации образа деловой, умной, уверенной в своих силах женщины-руководителя через организацию круглых столов, пресс-конференций, выступлений женщин-руководителей в прессе и по телевидению. Данные меры, если они будут носить систематический характер, могли бы способствовать формированию благоприятного общественного мнения, преодолению стереотипов по проблеме участия женщин в управлении государством.