

---

---

*Woman in Russian Society*  
2021. No. 2. P. 80—89  
DOI: 10.21064/WinRS.2021.2.6

*Женщина в российском обществе*  
2021. № 2. С. 80—89  
ББК 72.6(2Рос)  
DOI: 10.21064/WinRS.2021.2.6

## ЖЕНЩИНЫ В РОССИЙСКОЙ НАУКЕ КАК ПОТЕНЦИАЛ ЕЕ РАЗВИТИЯ

*В. Г. Доброхлеб<sup>a, b</sup>*

<sup>a</sup> Институт социально-экономических проблем народонаселения,  
Федеральный научно-исследовательский социологический центр,  
Российская академия наук, г. Москва, Россия, vdobrokhleb@mail.ru

<sup>b</sup> Институт демографических исследований,  
Федеральный научно-исследовательский социологический центр,  
Российская академия наук, г. Москва, Россия

Целью исследования является рассмотрение современного кадрового потенциала российской науки с учетом его гендерного аспекта. 2021 год объявлен Годом науки и технологий в России. Проблемы и направления развития кадрового потенциала высокоактуальны. Показано, что существует четыре вызова в сфере кадрового потенциала российской науки: различие тенденций формирования научных кадров в России и за рубежом, их старение, недостаточный уровень оплаты труда, слабое внимание к гендерной составляющей научных кадров. При этом необходимо отметить, что в России женщин-исследовательниц значительно больше, чем в других странах. Например, в 2018 г. во всем мире только три исследователя из десяти (28,8 %) являлись женщинами. Однако и в России сложился гендерный дисбаланс научных кадров, при котором доля женщин, занятых исследованиями, меньше, чем доля мужчин. Этот разрыв продолжает нарастать. Например, в 2016 г. число женщин, работающих в сфере науки, составляло 66,8 % от числа мужчин, а в 2019 г. — уже 64,1 %. Особого внимания требует реализация рекомендаций ЮНЕСКО «О статусе научно-исследовательских работников».

**Ключевые слова:** вызовы для научно-технологического развития, кадровый потенциал российской науки, гендерный аспект.

---

---

## WOMEN IN RUSSIAN SCIENCE AS A POTENTIAL FOR ITS DEVELOPMENT

V. G. Dobrokhleb<sup>a, b</sup>

<sup>a</sup> Institute of Socio-Economic Studies of Population,  
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, vdobrokhleb@mail.ru

<sup>b</sup> Institute for Demographic Research,  
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

The purpose of this study is to consider the current human resource potential of Russian science, taking into account its gender aspect. The year 2021 has been declared the Year of Science and Technology in Russia. The problems and directions of human resources development are highly relevant. It is shown that there are four challenges in the field of human scientific potential of Russia, including: the difference in the vectors of the formation of scientific personnel in Russia and abroad; the aging of scientific personnel; the level of remuneration; insufficient attention to the gender component in science. At the same time, it should be noted that there are significantly more women researchers in Russia than in the world. For example, in 2018, only three out of ten (28,8 %) researchers worldwide were women. However, in Russia there is a gender imbalance of scientific personnel, in which the proportion of women is less than the proportion of men engaged in research. This gap continues to grow. For example, in 2016, women accounted for 66,8 % of the number of men employed in this field, and in 2019 this ratio was already 64,1 %. Special attention should be paid to the implementation of UNESCO guidelines: “On the status of research workers”.

**Key words:** challenges of scientific and technological development, human resources potential of Russian science, gender aspect.

### Введение

Целью данного исследования является рассмотрение современного кадрового потенциала российской науки с учетом его гендерного аспекта. 2021 год объявлен Годом науки и технологий в России. Проблемы и направления развития кадрового потенциала высокоактуальны. Это обусловлено дополнительными возможностями общественных, научных и политических дискуссий о роли российской науки и повышении ее кадрового потенциала с учетом гендерного аспекта.

В Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации показано, что, несмотря на существенный задел по ряду фундаментальных научных разработок, в целом направления научного поиска в большей степени соответствуют актуальным направлениям последних десятилетий XX в. В документе четко определены «большие вызовы» для научно-технологического развития России. Их семь<sup>1</sup>:

— невозможность экономического роста, основой которого остается экстенсивная эксплуатация невозобновляемых сырьевых ресурсов;

---

<sup>1</sup> О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: указ Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71451998/> (дата обращения: 10.02.2021).

— демографический переход, связанный в числе прочего с увеличением продолжительности жизни людей, изменением их образа жизни, трансформацией возрастной структуры населения, что обуславливает новые социальные и медицинские проблемы;

— возрастание антропогенных нагрузок на окружающую среду до масштабов, угрожающих экологическому разнообразию;

— необходимость обеспечения продовольственной безопасности России;

— изменение качества глобальных и локальных энергетических систем;

— новые внешние и внутренние угрозы национальной безопасности (военные угрозы, угрозы потери национальной и культурной идентичности российских граждан);

— потребность в эффективном освоении и использовании пространства и преодолении разрывов в социально-экономическом развитии регионов, усилении роли России в экономическом, научном и военном освоении космоса, воздушного пространства, Мирового океана, Арктики и Антарктики.

Определяющая роль в преодолении «больших вызовов» принадлежит российской науке. Основные направления и меры реализации государственной политики в области научно-технологического развития Российской Федерации связаны с научными кадрами и человеческим капиталом. Особое внимание направлено на выявление талантливой молодежи, создание для этой возрастной группы приоритетных условий построения успешной карьеры в области науки, технологий, инноваций. Планируется поэтапное увеличение затрат на исследования и разработки и доведение их до уровня не менее 2 % от объема ВВП<sup>2</sup>.

### **Некоторые результаты политики реализации Стратегии научно-технологического развития в нашей стране**

Исследователи отмечают, что существует четыре группы наиболее востребованных показателей, характеризующих динамику научно-инновационной деятельности: данные об изменениях в сфере исследований и разработок (в том числе затраты на исследования и разработки, численность исследовательского персонала и др.); статистика регистрации патентов; сведения о научных публикациях и цитируемости; система платежей, показывающая международный трансфер инновационных технологий [Миндели и др., 2018: 5].

Выделим основополагающее, с нашей точки зрения, направление в структуре формирования инновационного знания. Ядром любого научно-технического прорыва являются кадры исследователей, их численность и качество, инфраструктурное обеспечение, уровень финансовых затрат, направленных на развитие человеческого капитала. В докладе Счетной палаты РФ за 2020 г. проанализировано финансовое обеспечение науки и показано, что оно недостаточно для вхождения России в пятерку ведущих научных стран мира. Так, по доле расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в объеме ВВП наша страна занимает 28-е место. В России в 2017 г. эти расходы составили 1,10 против 1,05 % в 2000 г. В Южной Корее — 4,55 %, в Японии — 3,21 %, в Германии — 3,04 %, в США — 2,79 %, в Великобритании — 1,66 %, в Китае — 2,15 %; в среднем по странам — членам ОЭСР — 2,37 %. Расходы

<sup>2</sup> Там же.

в России на исследования в 3—4 раза меньше, чем в странах, имеющих такой же объем ВВП<sup>3</sup>. При этом финансирование науки, например, в 2018 г. составило лишь около 86 % в сопоставимых ценах от этих затрат РСФСР в 1991 г.

При движении к электронно-цифровому обществу именно человеческий потенциал, его качество, становится основополагающим фактором социально-экономической эффективности. Повышается актуальность поддержания масштабов и структуры российского научного потенциала, необходимого для вхождения страны в число лидеров научной гонки. В настоящее время по общей численности исследователей (около 360 тыс. чел.) Россия и Германия делят четвертое-пятое место в мировом рейтинге. Вместе с тем высокое положение России по числу сотрудников, занятых исследованиями и разработками, сложно сохранять (99 человек на 10 тыс. работающих в экономике). Другой важнейшей характеристикой кадрового потенциала науки является возрастная структура исследователей<sup>4</sup>.

Рассмотрим динамику показателей кадрового обеспечения российской науки. Базовая проблема современной российской науки — уменьшение численности персонала, занятого исследованиями и разработками. *Первым существенным вызовом в сфере кадрового научного потенциала* является различие тенденций формирования научных кадров в России и за рубежом. Их численность в экономически развитых странах с начала XXI в. устойчиво увеличивалась. Самый существенный рост наблюдался в Ирландии, Корее, Португалии. В Германии, Великобритании и Франции он был умеренным — от 20 до 40 %. Наша страна стала исключением из мирового тренда, связанного с наращиванием кадрового научного потенциала. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в России за период 2005—2016 гг. уменьшилась более чем на 11 % [там же: 11]. Эта тенденция сохранилась и после принятия Стратегии, связанной с необходимостью преодоления «больших вызовов»: с 2016 по 2019 г. численность исследователей сократилась еще на 6 %.

### Недостаточное внимание к гендерной составляющей

*Второй существенный вызов* в сфере формирования научных кадров, который характерен не только для России, это недостаточное внимание к их гендерной составляющей. В основополагающих документах по проблемам научно-технологического развития нашей страны гендерная тематика не рассматривается. Анализ показывает, что если за период 2016—2019 гг. число мужчин-исследователей уменьшилось на 4,5 %, то число женщин-исследовательниц сокращалось почти в два раза быстрее и достигло 8,3 % (табл. 1).

<sup>3</sup> Отчет о промежуточных результатах экспертно-аналитического мероприятия «Мониторинг хода реализации мероприятий национального проекта “Наука”, необходимых для выполнения задач, поставленных в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 “О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года”» / Счетная палата Российской Федерации. 2020. URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/5a5/5a58a9ddd73fefb7df5c0435b4a16d96.pdf> (дата обращения: 24.02.2021).

<sup>4</sup> О реализации государственной научно-технической политики в Российской Федерации и важнейших научных достижениях российских ученых в 2018 году. URL: <http://www.ras.ru/FStorage/Download.aspx?id=5c5570fc-cc50-40e9-a703-2f118aaebb49> (дата обращения: 22.02.2021).

Таблица 1

**Численность в России аспирантов, докторантов, исследователей  
и доля мужчин и женщин в их составе (2016—2019 гг.)<sup>5</sup>**

Численность	2016 г.	2019 г.	Отношение численности женщин к численности мужчин, %	
			2016 г.	2019 г.
Аспирантов	98352	84265	125,0	79,7
В том числе:				
мужчин	43709	46890		
женщин	54643	37375		
Докторантов	921	955	97,6	85,4
В том числе:				
мужчин	466	515		
женщин	455	440		
Исследователей	370379	348221	66,8	64,1
В том числе:				
мужчин	222043	212147		
женщин	148336	136074		
Докторов наук	27430	24844	35,3	37,2
В том числе:				
мужчин	20288	18097		
женщин	7142	6747		
Кандидатов наук	80958	75068	71,8	72,6
В том числе:				
мужчин	47096	43474		
женщин	33862	31594		

При этом необходимо отметить, что в России женщин-исследовательниц значительно больше, чем в других странах. Например, по сведениям ЮНЕСКО, в 2018 г. только три исследователя из десяти (28,8 %) во всем мире являлись женщинами<sup>6</sup>. Однако и в России сложился гендерный дисбаланс научных кадров: доля женщин, занятых исследованиями, меньше, чем доля мужчин. И этот разрыв продолжает расти. Например, в 2016 г. число женщин, работающих в сфере науки, составляло 66,8 % от числа мужчин, а в 2019 г. — уже 64,1 %.

<sup>5</sup> Рассчитано по: Наука, технологии и инновации России, 2020: краткий статистический сборник / В. П. Заварухин, О. А. Соломенцева, М. А. Солопова и др. М.: Ин-т пробл. развития науки РАН, 2020. С. 31—33.

<sup>6</sup> Женщин-ученых меньше, чем мужчин. Дело в дискриминации? Различиях полов? Или в чем-то еще? URL: <https://nauka.tass.ru/nauka/6100463> (дата обращения: 10.02.2021).

В науке не преодолен «стеклянный потолок». Не достигнут паритет в соотношении численности среди наиболее квалифицированных научных кадров — докторов и кандидатов наук. В 2019 г. женщин — докторов наук было почти в три раза меньше, чем мужчин, женщин — кандидатов наук на треть меньше (табл. 2).

Таблица 2

**Численность исследователей в России и динамика ее изменения за период 2016—2019 гг.<sup>7</sup>**

Численность	Годы				Отношение численности в 2019 г. к численности в 2016 г., %
	2016	2017	2018	2019	
Исследователей	370379	359793	347854	348221	–6
В том числе:					
мужчин	222043	217503	211423	212147	–4,5
женщин	148336	142290	136431	136074	–8,3
Докторов наук	27430	26076	25288	24844	–9,5
В том числе:					
мужчин	20288	19260	18559	18097	–10,8
женщин	7142	6816	6729	6747	–5,6
Кандидатов наук	80958	77251	75042	75068	–7,3
В том числе:					
мужчин	47096	44986	43539	43474	–7,7
женщин	33862	32265	31503	31594	–6,7

В Российской академии наук доля женщин составляет 7 %. Из 1971 академика и члена-корреспондента лишь 157 женщин. Среди руководителей научных институтов их только 12 %, а среди ректоров вузов — 25 %<sup>8</sup>. Не в пользу женщин изменилось соотношение численности аспирантов и аспиранток, если в 2016 г. аспиранток было на четверть больше, то в 2019 г. их доля сократилась до 79,7 %. Несмотря на некоторый прогресс, «стеклянный потолок» по-прежнему препятствует карьерному росту женщин в научной среде.

*Третий существенный вызов* — старение научных кадров. В 2019 г. доктора наук в возрасте 60—69 лет составляли 33,8 % от их общего числа, а в возрасте 70 лет и старше — 36,7 %. Среди кандидатов наук наиболее многочисленной возрастной группой является группа 30—39 лет (27,4 %)<sup>9</sup>. Для российской науки ключевой задачей становится нахождение баланса между численностью исследователей разных возрастов. При этом эйджистские стереотипы в данной сфере особенно опасны.

*Четвертым системным вызовом* для развития кадрового потенциала науки остается недостаточный уровень оплаты труда. Характерным примером стало обсуждение оплаты труда, инициированное лауреатом престижной научной

<sup>7</sup> Рассчитано по: Наука, технологии и инновации России... С. 31—33.

<sup>8</sup> «Важные истории»: в Российской академии наук только 7 % женщин. URL: <https://www.svoboda.org/a/31017037.html> (дата обращения: 10.02.2021).

<sup>9</sup> Наука, технологии и инновации России... С. 33.

премии А. Проскуриной<sup>10</sup>. Научный сотрудник может рассчитывать на оклад в пределах 22—26 тыс. руб., а главный научный сотрудник — на оклад 32—36 тыс. руб. По мнению участников дискуссии, оплата труда исследователя в первую очередь должна регулироваться федеральным законом, а не административной целесообразностью. При ином подходе формируется «наука без ученых»<sup>11</sup>. Заострение вопросов по зарплатам ученых, которое возникло после данной дискуссии, вероятно, поможет решить проблему оплаты их труда. Правительству поручено подготовить новую государственную программу научно-технологического развития России, существенно скорректировать подход к финансированию науки из средств бюджета<sup>12</sup>. Следует иметь в виду, что в оплате труда мужчин и женщин в России наблюдается существенная разница, которая составляет 28 %<sup>13</sup>.

Исследователи отмечают, что на преодоление дискриминационных различий в России направлены проекты федерального и регионального уровней. В этом отношении базовым документом является Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017—2022 гг., связанная с реализацией равных прав и свобод мужчин и женщин. Ключевым ограничением при решении проблем становится отсутствие взаимопонимания и взаимодействия между органами государственной власти, общественными организациями и бизнесом [Константинова, Кудяева, 2019].

Гендерные различия в оплате труда в науке выше среднего показателя на рынке труда и составляют 29 %<sup>14</sup>. По данным социологических опросов научных сотрудников, лишь 41,3 % женщин считают, что их работа достойно оплачивается. 51,1 % респондентов-мужчин указали, что оплата их труда должна быть выше<sup>15</sup>.

В чем причина того, что женщин в науке меньше, чем мужчин, особенно на высоких постах? С позиции гендерного подхода асимметрия занятости в науке в значительной мере объясняется социальным конструированием, сложившимися гендерными стереотипами, определяющими место женщины. Однако в современном мире решение вопроса паритета возможностей, реального использования человеческого капитала как мужчин, так и женщин в различных сферах, в том числе и в науке, расширяет и качество, и численность новых исследователей. При разработке стратегических приоритетов развития науки

<sup>10</sup> Что грозит СО РАН после реакции Путина и какие зарплаты у новосибирских ученых. URL: [https://ngs.ru/text/science/2021/02/09/69757323/?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com](https://ngs.ru/text/science/2021/02/09/69757323/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com) (дата обращения: 11.02.2021).

<sup>11</sup> Зарплата по науке. Почему одна и та же работа в науке может оплачиваться по-разному. URL: <https://rg.ru/2021/02/23/pochemu-odna-i-ta-zhe-rabota-v-nauke-mozhet-oplachivatsia-po-raznomu.html> (дата обращения: 26.02.2021).

<sup>12</sup> Путин поручил кардинально изменить порядок финансирования науки в России. URL: <https://ria.ru/20210208/nauka-1596535222.html> (дата обращения: 21.02.2021).

<sup>13</sup> Раскрыта разница в зарплатах мужчин и женщин в России. URL: <https://lenta.ru/news/2020/05/14/nespravedlivo/> (дата обращения: 26.02.2021).

<sup>14</sup> Названы рабочие сферы с самой заметной гендерной разницей в зарплатах. URL: <https://russian.rt.com/russia/news/735029-sfery-zarplata-gendernaya-raznica> (дата обращения: 26.02.2021).

<sup>15</sup> Не только Мария Кюри: как женщины отвоевывают место в научном мире. URL: <https://nauka.tass.ru/nauka/5808387> (дата обращения: 22.02.2021).

существенным моментом является учет востребованности потенциала девушек и женщин, возможностей его формирования и использования.

Проблема гендерного диспаритета в науке характерна не только для России. Например, в США женщины получают больше половины всех бакалаврских степеней, в том числе половину по химии и почти половину по математике, но среди руководителей высокотехнологических компаний они составляет 11 % [Криадо, 2020:136]. Гендерный разрыв в науке — это характерная черта современности, причем он увеличивается по мере продвижения женщин в академической карьере. Чем выше научная иерархия, тем меньшее число женщин представлено на каждом последующем уровне. Материалы Статистического института ЮНЕСКО показывают, что в целом женщины-ученые достигли численного паритета пока только на уровне бакалавриата и магистратуры (45—55 %) и находятся на пороге его достижения на уровне докторантуры (44 %) <sup>16</sup>.

Зарубежные ученые считают, что недостаточная представленность женщин среди исследователей требует большего внимания к изменениям в образовании и политике [Ceci, Williams, 2011: 3157]. Гендерный разрыв в сфере STEM не может быть ликвидирован без серьезных реформ в области образования, наставничества и академических публикаций [Holman et al., 2018].

### **Выводы**

Выявление и преодоление гендерных разрывов в науке связаны с их исследованиями. В России этими проблемами занимаются ученые различных научных направлений из разных регионов. Наиболее яркими их представительницами являются основатели современных научных школ Н. М. Римашевская, О. А. Хасбулатова, Н. Л. Пушкарева, З. Х. Саралиева и другие. Вклад этих исследовательниц состоит не только в ликвидации завесы молчания, которая делает женщин «невидимыми», но и в генерировании нового знания, подготовке научных кадров, активной общественной деятельности.

Следует согласиться с выводом наших зарубежных коллег о том, что линейный карьерный путь типичного мужчины-ученого прошлого — это не единственный путь к успеху. Безусловно, организации и университеты должны поощряться за поиск альтернативных вариантов жизненного пути ученого, в том числе за продвижение женщин в науке [Ceci, Williams, 2011: 3162].

Положение российской науки существенно влияет как на защищенность национальных интересов от внутренних и внешних угроз, так и на инновационное развитие страны [Черных, 2019]. Для адекватных ответов на большие вызовы, стоящие перед Российской Федерацией, особо важен 2021 год, объявленный Годом науки и технологий. Анализ проблем развития кадрового потенциала науки России с учетом его гендерных аспектов и поиск решений позволили определить вызовы, существующие в данной сфере:

— различие тенденций формирования научных кадров в России и за рубежом;

---

<sup>16</sup> Исследования ЮНЕСКО показывают, что ученые-женщины по-прежнему сталкиваются с гендерными предвзвешенностями. URL: <https://ru.unesco.org/news/issledovaniya-unesko-pokazyvayut-chto-uchenye-zhenshchiny-po-prezhnemu-stalkivayutsya-s> (дата обращения: 22.02.2021).



- старение научных кадров;
- недостаточный уровень оплаты труда;
- недостаточное внимание к гендерной составляющей.

Несмотря на сложности, которые есть у женщин в области общественного признания, их роль в науке важна. Различия мужчин и женщин в восприятии мира, его функционирования, ценностей и необходимости изменений могут быть эффективны, если в науке работают смешанные, гендерно-сбалансированные коллективы. При этом важнейшее направление достижения мирового лидерства в будущем связано с умением растить таланты и привлекать их к научным исследованиям. Снижение гендерного разрыва в науке имеет определяющее значение при переходе на траекторию устойчивого развития и выполнении его целей (см., напр.: [Шведова, 2019]). Важны усилия в области реализации пятой цели устойчивого развития, связанной с гендерными проблемами. В научной среде достижению гендерного баланса могут способствовать конкретные действия, в том числе по реформированию требований к академическим публикациям и экспертной оценке; обеспечению женщинам равного доступа к неформальным профессиональным сетям; гарантированию женщинам равных ресурсов на работе; обеспечению доступа к отпуску по уходу за ребенком и предоставлению целенаправленной помощи женщинам, вернувшимся на работу после перерыва в карьере; соблюдению репрезентативного гендерного соотношения приглашенных докладчиков на академических конференциях [Holman et al., 2018].

Повышается необходимость в создании национального механизма — специальных органов федерального и местного управления, деятельность которых совместно с гражданским обществом должна быть направлена на обеспечение гендерного баланса в цифровой экономике к 2030 г. [Хасбулатова, 2018]. В 2021 году, объявленном Годом науки и технологий в России, особого внимания требует реализация рекомендаций ЮНЕСКО «О статусе научно-исследовательских работников»<sup>17</sup>: воплощение в жизнь мер по созданию научным работникам условий труда и установлению его вознаграждения, в полной мере соответствующих их положению и заслугам, с учетом равных прав и возможностей женщин и мужчин разных возрастов.

#### **Библиографический список**

- Константинова Д. С., Кудаева М. М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // *Дискуссия*. 2019. № 1. С. 38—46.
- Криадо Перес К. *Невидимые женщины*. М.: Альпина Паблишер, 2020. 496 с.
- Миндели Л. Э., Пития Л. К., Чистякова В. Е. *Вопросы обеспечения интеллектуально-кадровой безопасности России*. М.: Ин-т пробл. развития науки РАН, 2018. 84 с.
- Хасбулатова О. А. *Российская государственная политика по преодолению гендерного разрыва в цифровой экономике: концептуальные подходы (2018—2030) // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018—2030)*. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. С. 19—24.

<sup>17</sup> О статусе научно-исследовательских работников: рекомендации ЮНЕСКО, 17 октября — 23 ноября 1974 г. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640> (дата обращения: 21.02.2021).

- Черных С. И. Государственное управление российской наукой в условиях больших вызовов // *Инновации*. 2020. № 2. С. 29—36.
- Шведова Н. А. Высшая школа и наука: проблемы гендерного равенства // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 3. С. 40—54.
- Ceci S. J., Williams W. M. Understanding current causes of women's underrepresentation in science // *PNAS*. 2011. Vol. 108, № 4. P. 3157—3162.
- Holman L., Stuart-Fox D., Hauser C. E. The gender gap in science: How long until women are equally represented? // *PLoS Biology*. 2018. Vol. 16, № 4. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29672508/> (дата обращения: 24.02.2021).

### References

- Ceci, S. J., Williams, W. M. (2011) Understanding current causes of women's underrepresentation in science, *PNAS*, vol. 108, no. 4, pp. 3157—3162.
- Chernykh, S. I. (2020) Gosudarstvennoe upravlenie rossiiskoi naukoj v usloviakh bol'shikh vyzovov [State management of Russian science in the face of great challenges], *Innovatsii*, no. 2, pp. 29—36.
- Holman, L., Stuart-Fox, D., Hauser, C. E. (2018) The gender gap in science: How long until women are equally represented?, *PLoS Biology*, vol. 16, no. 4, available from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29672508/> (accessed 24.02.2021).
- Khasbulatova, O. A. (2018) Rossiiskaia gosudarstvennaia politika po preodoleniiu gendernogo razryva v tsifrovoj ehkonomie: kontseptual'nye podkhody (2018—2030) [Russian state policy on bridging the gender gap in the digital economy: conceptual approaches (2018—2030)], in: *Gendernoe izmerenie tsifrovoj ekonomiki: ot strategii k deistviu (2018—2030)*, Ivanovo: Ivanovskij gosudarstvennyj universitet, pp. 19—24.
- Konstantinova, D. S., Kudaeva, M. M. (2019) Diskriminatsionnye razlichia v zarabotnoj plate v Rossii [Discriminatory wage differences in Russia], *Diskussia*, no. 1, pp. 38—46.
- Kriado Peres, K. (2020) *Nevidimye zhenshchiny* [Invisible women], Moscow: Al'pina Publisher.
- Mindeli, L. È., Pipiia, L. K., Chistiakova, V. E. (2018) *Voprosy obespecheniia intellektual'no-kadrovoj bezopasnosti Rossii* [Issues of ensuring intellectual and personnel security in Russia], Moscow: Institut problem razvitiia Rossiiskoi akademii nauk.
- Shvedova, N. A. (2019) Vysshiaia shkola i nauka: problemy gendernogo ravenstva [Higher education and science: problems of gender equality], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 40—54.

Статья поступила 12.03.2021 г.

### Информация об авторе / Information about the author

**Доброхлеб Валентина Григорьевна** — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, [vdobrokhleb@mail.ru](mailto:vdobrokhleb@mail.ru) (Dr. Sc. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Institute for Demographic Research of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).