
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4—19.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 4—19.

Научная статья

УДК 316:378

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.1

ЖЕНЩИНЫ-РЕКТОРЫ И «СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК»

*Ольга Викторовна Крыштановская, Иван Андреевич Лавров,
Надежда Александровна Юшкина*

Научный центр цифровой социологии «Ядов-центр»,
Российский государственный гуманитарный университет,
г. Москва, Россия, olgakryshht@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме дисбаланса мужчин и женщин в высшем управленческом звене в российских вузах. В ходе исследования, проведенного в 2017—2022 гг., были подвергнуты анализу данные о 374 ректорах государственных вузов и различных аспектах их деятельности. Профессиональное распределение женщин внутри системы образования формирует пирамиду: они составляют в ней большинство — 82 %, но их доля уменьшается с каждым уровнем должности, сокращаясь до 11 % среди ректоров лучших вузов России. По результатам исследования установлено, что у женщин-ректоров хуже наукометрические и административные показатели, ниже эффективность как руководителей вузов. По нашему мнению, это не говорит о том, что женщины слабее. Система отбора кадров на высшие позиции в сфере образования является достаточно непрозрачной. При назначениях ректоров существенную роль играют представления кураторов о месте и роли женщин в современной элите. В результате в системе высшего образования сохраняется ведущая роль мужчин в сфере управления.

Ключевые слова: гендерный дисбаланс, гендерная асимметрия, «стеклянный потолок», ректоры, вузы, феминизация, система образования, гендерные стереотипы

Для цитирования: Крыштановская О. В., Лавров И. А., Юшкина Н. А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4—19.

Original article

WOMEN RECTORS AND THE “GLASS CEILING”

Olga V. Kryshstanovskaya, Ivan A. Lavrov, Nadezhda A. Yushkina

Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University
for the Humanities, Moscow, Russian Federation, olgakryshst@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of the imbalance of men and women in the top management in Russian universities. In the course of a study conducted in 2017—2022, the authors analyzed data on 374 rectors of state universities and various aspects of their activities. The professional distribution of women within the education system forms a pyramid: they make up the majority — 82 % in it, but their share decreases with each level of position, decreasing to 11 % among the rectors of the best universities in Russia. According to the results of the study, it was found that women rectors have worse scientometric and administrative indicators, lower efficiency as heads of universities. In the authors’ opinion, this does not mean that women are less competent both in their scholarly and administrative capacities. The system of selecting personnel for top positions in the field of education is rather non-transparent. Thus, a significant role belongs to curators’ vision concerning the place and role of women in the modern elite when appointing rectors. As a result, men retain the leading role in the sphere of top-management in the higher education system.

Key words: gender imbalance, gender asymmetry, “glass ceiling”, rectors, universities, feminization, education system, gender stereotypes

For citation: Kryshstanovskaya, O. V., Lavrov, I. A., Yushkina, N. A. (2023) Zhenshchiny-rektory i “stekliannyi potolok” [Women rectors and the “glass ceiling”], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 4—19.

Образование — одна из наиболее феминизированных сфер деятельности во всем мире. Россия не исключение. По данным Росстата, удельный вес женщин, занятых в сфере образования, составляет на 2020 г. 82,1 % [Российский статистический ежегодник, 2021: 121]. Однако даже в такой «женской» отрасли мы можем наблюдать элементы гендерной асимметрии: статистика неумолимо свидетельствует, что чем выше должность, тем больше доля мужчин. На самой вершине образовательной пирамиды женщин совсем мало, и возглавляют они не лучшие университеты.

В большинстве обществ университеты являются влиятельной силой, где концентрируются как интеллектуалы-преподаватели, так и молодежь, стремящаяся добиться успеха. Руководить такой системой непросто. От руководителя требуется одновременно быть сильным администратором и видным ученым, что редко сочетается в одной персоне. Кроме того, ректоры вузов наделены важными социальными функциями, часть из которых носит латентный характер. По данным нашего исследования, успешный карьерный путь в системе образования является важным социальным лифтом в политическую систему, в частности на элитные позиции [Крыштановская, 2020]. Кроме того, государство возлагает на руководство вузов функцию контроля над политической активностью

студенчества, что становится чрезвычайно важным в периоды высокой турбулентности социума. С учетом сказанного, целесообразно считать позицию ректора крупного государственного вуза элитной, плотно вплетенной в политический контекст.

Гендерный дисбаланс, в том числе в управленческом звене высших учебных заведений, является общемировой проблемой, которой посвящены десятки исследований. Ученые отмечают низкую долю женщин среди руководства университетов США [Bain, Cummings, 2000], Франции [Sabatier, 2010], Германии [Heinrichs, Sonnabend, 2022] и др. Группа российских исследователей, проводивших сравнительный анализ доли женщин-руководителей в университетах России, США, Германии и Великобритании, пришли к выводу, что во всех перечисленных странах их доля не превышает 30 % [Полихина и др., 2022: 74]. О. А. Хасбулатова и И. Н. Смирнова утверждают, что «...в современном Российском государстве успешно сочетаются международные стандарты достижения равноправия полов с традиционным разделением социальных ролей на “мужские” и “женские” в управлении, экономике и распределении неоплачиваемого домашнего труда», что обуславливает существующий гендерный дисбаланс, в том числе в руководстве российских вузов [Хасбулатова, Смирнова, 2022: 16]. Некоторые авторы связывают его с бытующим стереотипом о меньшей эффективности женщин-руководителей [Швецова, 2017]. Другие считают, что мужчины быстрее делают карьеру, так как имеют для этого больше времени и возможностей [Силласте, 2004], что связано с традициями патриархального общества [Таракановская, 2019]. М. В. Придатченко и Н. В. Шалютина полагают, что причиной такой асимметрии являются отсутствие доверия населения к женщинам-руководителям, стереотипы о женском предназначении и поведении [Придатченко, Шалютина, 2022].

В России законодательно утверждены равные права мужчин и женщин, это записано в Конституции РФ¹. Но между формальным благополучием и реальной жизнью есть серьезный разрыв. До сих пор различие в оплате труда между полами в нашей стране составляет 38,7 % [Женщины и мужчины России, 2020: 127], высшие государственные посты более чем на 80 % заняты мужчинами [Крыштановская, 2020: 119]. Как известно, формальных ограничений для того, чтобы женщины поднимались на самые значимые позиции в нашем обществе, нет, но *de facto* мы фиксируем «стеклянный потолок» (англ. *glass ceiling*) для женщин, выше которого они подняться не могут. Автор этого термина М. Лоден понимала под «стеклянным потолком» невидимый и формально никак не обозначенный барьер, ограничивающий продвижение женщин по карьерной лестнице [Loden, 1987]. Сохраняется ли сегодня этот сдерживающий «потолок» в России? Попытаемся ответить на данный вопрос на примере гендерного анализа такой влиятельной социальной группы, как руководители крупных государственных вузов России.

¹ Статья 19 Конституции Российской Федерации: (принята всенарод. голосованием 12 дек. 1993 г. с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru/constitution/> (дата обращения: 05.10.2022).

Об исследовании

Статья содержит результаты социологического мониторинга «Ректоры России», который проводился с 2017 по 2022 г. Анализу были подвергнуты следующие аспекты деятельности ректоров государственных вузов РФ: динамика развития, социально-демографические характеристики, профессиональный бэкграунд, научное влияние, включенность в работу институтов власти, взаимодействие с бизнесом и др. Использовались только открытые источники: сайты университетов, министерств и ведомств, политических партий, сайты «Декларатор»², «Диссернет»³, Scopus⁴ и eLibrary⁵. Базой анализа стали ежегодные рейтинги вузов, которые агентство RAEX⁶ публикует с 2012 г. по настоящее время. В ходе исследования создана база данных, содержащая информацию как о высших учебных заведениях, так и о биографиях 374 их руководителей. Была выделена группа ректоров, возглавляющих 100 лучших университетов согласно ежегодным рейтингам агентства RAEX. Данные этой группы были подвергнуты анализу по следующим параметрам:

- научное влияние ректора (изучалось на основе наукометрических показателей в базе Scopus: количество публикаций и индекс Хирша);
- политическое влияние (исследовалось при помощи конструирования композитного индекса административного ресурса — КИАР);
- эффективность управленческой деятельности (вычислялась при помощи анализа динамики вуза в рейтинге топ-100 университетов RAEX за период с 2012 по 2022 г.);
- уровень доходов (устанавливался на основании данных сайта «Декларатор»).

Выше статус — меньше женщин

Известно, что образованием в нашей стране занимаются главным образом женщины. Эта сфера принадлежит к кластеру социума, где гендерные диспропорции чрезвычайно выражены. Так, согласно данным Росстата, в системе образования в целом доля женщин доходит до 82,1 % [Российский статистический ежегодник, 2021: 121]. Но чем выше мы поднимаемся по образовательной пирамиде, тем заметнее становится гендерная асимметрия. На рисунке показано, что в системе высшего образования женщины составляют уже только половину занятых (57,6 %) ⁷. Среди проректоров их доля снижается до одной трети (34,0 %) [Полихина и др., 2022: 73]. По результатам нашего исследования, среди ректоров женщин остается только 18,8 %, а лучшими вузами, входящими в топ-100 рейтинга RAEX 2022 г., руководит лишь 11,0 % женщин.

² Декларатор. URL: <https://declarator.org> (дата обращения: 10.05.2022).

³ Вольное сетевое сообщество «Диссернет». URL: <https://www.dissernet.org/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁴ Scopus Preview. URL: <https://www.scopus.com/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁵ Научная электронная библиотека eLibrary. URL: <https://elibrary.ru/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁶ RAEX Pro. URL: <https://raex-rr.com/pro/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁷ «Кариатида» российского образования. Институт статистических исследований и экономики знаний. ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/news/346776702.html> (дата обращения: 15.07.2022).



Доля женщин на различных уровнях системы образования в России

За период с 2017 по 2022 г. в число ректоров, руководивших вузом с 1-го по 20-е место рейтинга RAEX, вошла всего одна женщина — А. А. Черникова (МИСиС, поднявшийся с 17-й строчки в 2017 г. на 16-ю в 2022 г.). По остальным группам вузов женщины распределены относительно равномерно (табл. 1). Такое положение дел свидетельствует не только о гендерном дисбалансе среди российских ректоров, но и о возможном «стеклянном потолке», сдерживающем карьерный рост женщин в университетах.

Таблица 1

Количество женщин-ректоров в российских топ-вузах, чел.

Группы вузов по рейтингу	Количество женщин-ректоров	
	2017 г.	2022 г.
1—20	1	1
21—40	4	3
41—60	2	0
61—80	2	3
81—100	3	4
<i>Итого</i>	12	11

Мы видим феномен «пирамиды асимметрии»: женщины составляют большинство занятых в системе образования, при этом их доля последовательно снижается с каждым статусным уровнем. Подавляющее число ректоров — мужчины: 81,2 % в общем списке и 89,0 % в списке 100 лучших вузов страны. Численность женщин в ректорском корпусе составляет менее одной пятой от числа всех руководителей вузов. Из 274 ректоров государственных вузов 52 женщины — 18,8 %. Причем их удельный вес уменьшается по мере улучшения позиции вуза: в сотне лучших российских вузов доля женщин-ректоров — 11,0 %, в топ-50 — 8,0 %, в топ-30 — 6,7 %. В десятке лучших вузов России женщин-руководителей нет.

Это положение сохраняется из года в год, позитивной динамики не наблюдается. Почему так происходит? В поисках ответа проанализируем различные показатели деятельности ректоров — мужчин и женщин.

Волны назначений и гендерное лобби

Динамика назначения ректоров отличается неравномерностью. Можно выделить 4 основные волны: 2008, 2010, 2013 и 2017 гг. Именно в эти годы было назначено большинство действующих ректоров. Российские вузы могут быть подведомственны различным министерствам, вследствие чего назначение ректоров осуществляют разные министры. Среди вузов, возглавляемых женщинами, из рейтинга топ-100 RAEX 2017 и 2022 гг. 10 подведомственны Министерству высшего образования и науки РФ, 4 — Министерству здравоохранения РФ и 3 — Министерству образования Московской области (московские областные вузы не входят в перечень подведомственных Минобрнауки РФ)⁸. Таким образом, в изученной совокупности 11 женщин-ректоров были назначены женщинами-министрами, а 6 — мужчинами-министрами (табл. 2).

Процесс феминизации руководства университетами страны получил развитие в период, когда профильным министерством в правительстве РФ руководила О. Ю. Васильева (2016—2018 гг.). При ней назначения получили 4 из 17 женщин. 4 женщины возглавили медицинские вузы страны, когда Минздравом руководила В. И. Скворцова (2012—2020 гг.).

В табл. 2 приведены данные о назначениях ректоров в различные периоды, которые показывают, что женщины-министры в 2 раза чаще назначают женщин ректорами вузов. Такое распределение вряд ли может быть случайным. Это позволяет говорить о существовании гендерного лобби, способствующего продвижению женщин на статусные позиции. О том, что решения о назначении женщин-ректоров связаны с полом самих министров, говорит то, что после их отставок такие решения становятся гораздо более редкими.

⁸ Министерство науки и высшего образования РФ. Подведомственные организации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/about/podvedomstvennyye-organizatsii/> (дата обращения: 17.07.2022).

Таблица 2

**Количество женщин-ректоров в топ-100 вузах RAEX 2017 и 2022 гг.,
назначенных разными министрами, чел.**

ФИО министра	Женщины-ректоры (n = 17)
Фурсенко А. А. (министр образования и науки РФ с 2004 по 2012 г.)	2
Ливанов Д. В. (министр образования и науки РФ с 2012 по 2016 г.)	1
Васильева О. Ю. (министр образования и науки РФ с 2016 по 2018 г.)	4
Котюков М. М. (министр науки и высшего образования РФ с 2018 по 2020 г.)	1
Фальков В. Н. (министр науки и высшего образования РФ с 2020 г. по настоящее время)	2
Скворцова В. И. (министр здравоохранения РФ с 2012 по 2020 г.)	4
Антонова Л. Н. (министр образования Московской области с 2000 по 2012 г.)	1
Каклюгина И. А. (министр образования Московской области с 2019 по 2021 г.)	2
Итого назначено	
мужчинами-министрами	6
женщинами-министрами	11

Возраст и опыт

Большинство женщин-ректоров являются новичками на своей должности: средний стаж их работы в должности равен 2,2 года, в то время как у мужчин этот показатель составляет более 8,4 года. Небольшой опыт работы женщин на руководящем посту прямо связан с их возрастом. Они моложе своих коллег-мужчин на 3,7 года (средний возраст женщин 54,3 года, мужчин — 58,0 года) (табл. 3).

Таблица 3

**Средний возраст и профессиональный стаж работы
в должности руководителя вуза для мужчин и женщин, лет**

Показатели	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)	Всего по топ-100 вузам рейтинга RAEX
Средний возраст	58,0	54,3	57,6
Средний стаж на должности	8,4	2,2	7,6

Безусловно, что для назначения на должность ректора человеку необходимо а priori обладать стартовым социальным капиталом (в данном случае научной репутацией и административными связями), но молодость женщин-ректоров позволяет считать их перспективной группой, которая в дальнейшем наберет опыт и темп развития.

Образование и карьера

В общей совокупности ректоров лучших российских вузов 10 % — кандидаты и 90 % — доктора наук, академики и членкоры РАН и РАО составляют 7 %, причем преобладают представители точных и естественно-научных дисциплин — 66 %. Самые популярные специальности — технические (34 %), экономические (20 %), физико-математические (14 %) и медицинские (14 %). Профессиональная специализация женщин-ректоров распределена немного иначе: треть из них имеют ученую степень по медицинским наукам, 25 % занимаются экономическими науками, 17 % — техническими.

От того, какой опыт имеют руководители российских университетов, в значительной степени зависит успешное развитие вузов. В процессе биографического анализа было выявлено 5 основных типов карьерных траекторий.

Научная карьера. Этот тип траектории описывает тех, кто продвигался по служебной лестнице в рамках вузов или академических институтов. Часто мы наблюдаем закрытый тип карьеры, связанный с продвижением внутри одного университета. Эти люди, как правило, начинали с аспирантуры, защищали кандидатскую диссертацию, становились доцентами, после защиты докторской получали профессорское звание, возглавляли кафедру или факультет, становились проректорами, а потом и ректорами. Это самый распространенный тип карьерной траектории. Ректоры, построившие научную карьеру, составляют 57 %.

Научно-практическая карьера. Она объединяет тех руководителей, которые деятельность в вузе совмещали с работой в «реальной экономике» (на промышленном предприятии, в больнице и др.). К данной категории относятся 11 % ректоров.

Научно-административная карьера. Эти руководители начинали как ученые, продвигались в университетской среде, но потом переходили на государственную службу и становились чиновниками (часто в ведомствах, связанных с системой образования). Доля представителей такой карьерной траектории — 17 % от общего числа ректоров.

Административно-научная карьера. При кажущейся схожести с предыдущим типом карьеры это ректоры иного типа. Они начали профессиональную социализацию в недрах административной системы, сформировались в бюрократической среде и только затем перешли на работу в вуз. Такие ректоры не являются учеными в строгом смысле слова, хотя большинство из них имеет ученые звания. Их в нашей выборке 7 %.

Административная карьера. Она характеризует тех ректоров, которые пришли в университет из органов исполнительной власти разных уровней сразу на должность ректора. Их профессиональная карьера полностью развивалась в рамках административной системы. Перейдя на работу в университет, они, по сути дела, сменили профессию. Ректоров, построивших карьеру такого типа, — 8 %.

В табл. 4 приведены данные, показывающие, что самая заметная разница между гендерными группами состоит в том, что женщины почти в 3 раза чаще своих коллег-мужчин использовали административный трек. Более 16 % женщин стали руководителями вузов после успешной карьеры в органах власти. Как правило, они занимали позиции в региональных правительствах, занимаясь управлением в сферах образования или здравоохранения.

Таблица 4

Карьерные траектории ректоров на 2017 г., %

Тип карьеры	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)
Научная	57,9	50,0
Научно-практическая	11,3	8,3
Научно-административная	18,2	16,7
Административно-научная	5,7	8,3
Административная	6,9	16,7

Научные показатели

Сравним гендерное распределение двух наукометрических показателей: количества публикаций и индекса цитируемости (h-индекс) в базе данных Scopus. Средний индекс Хирша для женщин-ректоров равен 1,4. Две из них (И. А. Краева из МГЛУ и Е. В. Кудряшова из САФУ им. М. В. Ломоносова) вовсе не имеют высокорейтинговых публикаций. Максимального значения — 3 — он достигает у двух женщин (И. Б. Красина из КубГТУ и О. С. Кобякова из СибГМУ). При этом публикационная активность у группы невысокая — в среднем 9,8 опубликованных работ за весь период научной карьеры. У мужчин-руководителей эти показатели значительно выше: средний индекс Хирша — 4,8 (в 3,4 раза больше, чем у женщин), а средняя публикационная активность — 31,5 высокорейтинговых научных работ, что в 3,2 раза больше, чем у женщин (табл. 5).

Таблица 5

Средние значения наукометрических показателей ректоров российских вузов в 2017 г.

Научные показатели	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)	В среднем по ректорам топ-100 вузов
Индекс Хирша по базе Scopus	4,8	1,4	4,4
Количество публикаций	31,5	9,8	28,9

В 2022 г. показатели научной продуктивности женщин-ректоров заметно улучшились, средний индекс Хирша по группе достиг 4,7. Правда, произошло это в значительной степени благодаря назначению в 2020 г. члена-корреспондента РАН Е. В. Загайновой на пост ректора Нижегородского государственного университета. Научные достижения Е. В. Загайновой являются выдающимися: 260 публикаций, индекс Хирша в базе Scopus — 31, что превосходит индексы цитирования всех других женщин-ректоров вместе взятых.

Доходы

Одним из проявлений гендерного неравенства считается уровень доходов. Многие исследователи отмечают, что женщины, занимающие те же должности, что и мужчины, сталкиваются с так называемым гэпом в зарплате (англ. *gender*

pay gap). Сравнение доходов ректоров — мужчин и женщин — демонстрирует очевидный дисбаланс: средний доход женщин-ректоров составлял в 2017 г. 5,6 млн р., а мужчин — 14,0 млн р. К 2022 г. доходы женщин несколько повысились (6,5 млн р. в год), но дисбаланс в оплате труда остался. Разница по-прежнему составляет 60%! Конечно, оплата должности ректора в значительной степени зависит от статуса университета и региона. Мы обнаружили зависимость дохода ректора от рейтинга вуза. Ректоры, возглавляющие лучшие университеты, зарабатывают больше остальных: удельный вес групп с доходом более 5 млн р. гораздо выше среди тех, кто возглавляет вузы из топ-100. В топ-20 самых состоятельных ректоров вошла лишь одна женщина — Е. Г. Катаева⁹ (15,2 млн р.), возглавлявшая МТУ «Станкин». За ней следуют А. А. Черникова из МИСиС — 7,5 млн р. и Е. И. Михайлова из СВФУ — 6,1 млн р. в год.

Административный ресурс

Влияние главы вуза связано не только с личными научными достижениями или доходами. Ректор должен быть встроен в систему взаимоотношений с политической и экономической элитой, с профильными ведомствами, только тогда его деятельность может быть эффективной. Мы попытались измерить эти параметры, сконструировав КИАР, состоящий:

— из *индекса федерального влияния*, включающего информацию о членстве ректора в комиссиях, комитетах, советах при президенте РФ, при правительстве РФ, министерств и ведомств РФ, обеих палат Федерального собрания РФ, в Общественной палате РФ, штабе ОНФ, списке доверенных лиц Президента РФ и др.;

— *индекса регионального влияния*, который включает информацию о членстве ректора в комитетах, комиссиях, советах при администрации субъектов РФ, региональных представительных органах власти, общественных палатах, ОНФ;

— *индекса связей с бизнесом*, который включает информацию о членстве в советах директоров как государственных корпораций, так и крупных частных бизнес-структур;

— *индекса связей с правоохранительными и силовыми структурами*, включающего информацию о членстве в комитетах, комиссиях, советах при правоохранительных и силовых ведомствах РФ, а также об опыте работы в силовых ведомствах в прошлом;

— *индекса личных связей*, который учитывает совокупность неформальных, брачно-родственных связей ректора с представителями элиты, высшими должностными лицами.

КИАР равен сумме локальных индексов, его значение вычислялось по следующей формуле:

$$\text{КИАР} = \Sigma_{\text{ифв}} + \Sigma_{\text{ирв}} \times 0,5 + \Sigma_{\text{исс}} + \Sigma_{\text{исб}} \times 0,5 + \Sigma_{\text{илс}}.$$

⁹ Катаева Елена Георгиевна скончалась в 2021 г. в результате заражения коронавирусом.

Данные, приведенные в табл. 6, показывают, что среднее значение КИАР для мужчин-ректоров равно 2,7, а для женщин — 1,2. По большинству показателей женщины-ректоры значительно проигрывают мужчинам, стоящим во главе университетов. Исключение составляют 2 индикатора: связи в бизнес-кругах и nepoтизм, по которым позиции женщин такие же, как у мужчин. Наиболее высокий КИАР у Е. Г. Катаевой (Станкин) — 6,0, которая входила в команду мэра г. Санкт-Петербурга А. А. Собчака, была советником генерального директора «Роскосмоса» И. А. Комарова и имела тесные связи с крупным бизнесом. Вторую строчку по этому показателю среди женщин занимает Е. В. Кудряшова (САФУ им. М. В. Ломоносова) — 3,5, входящая в различные комитеты и советы при Государственной думе, Совете Федерации и Минобрнауки.

Таблица 6

**Среднее значение композитного индекса административного ресурса
и его составляющие для ректоров российских вузов**

КИАР	Ректоры-мужчины	Ректоры-женщины	Среднее значение по совокупности (n = 100)
Среднее значение КИАР	2,7	1,2	2,5
В том числе:			
индекс федерального влияния	1,7	0,7	1,6
индекс регионального влияния	0,4	0,1	0,4
индекс бизнес-влияния	0,3	0,3	0,3
индекс связей с правоохранительными и силовыми структурами	0,2	0,0	0,1
индекс личных связей	0,1	0,1	0,1

Высокий административный ресурс в современной России является одним из самых значимых факторов развития карьеры как в элитных, так и околоэлитных кругах. И отставание женщин-ректоров в этом может быть одной из причин их относительно более низкого статуса и меньшей устойчивости позиций.

Эффективность и гендер

Мы изучили научную продуктивность и административный ресурс ректоров лучших вузов страны и увидели существенный гендерный дисбаланс: показатели мужчин очевидно выше, чем показатели женщин. Рассмотрим еще один индикатор — эффективность руководства вузов. Использовался такой метод оценки эффективности: анализируя рейтинги RAEX с 2012 по 2022 г., мы посчитали, насколько изменялась позиция вуза за годы руководства одним ректором. Эффективной считалась работа ректора, если университет под его руководством поднимался в рейтинге (или оставался на той же позиции, как в случае с МГУ им. М. В. Ломоносова, который удерживает первую строчку рейтинга с 2012 по 2022 г.), неэффективной — если опускался. Показатель эффективности мужчин-ректоров составил 70,5 %, женщин-ректоров — 58,4 % (табл. 7).

Таблица 7

Эффективность управления вузом женщинами и мужчинами, %

Динамика развития вуза в рейтинге топ-100 вузов RAEX	Мужчины	Женщины
Вуз за время работы ректора поднялся или удержал позицию в рейтинге	70,5	58,4
Вуз за время работы ректора опустился в рейтинге	29,5	41,6

Таким образом, и по показателю эффективности руководства позиции женщин выглядят слабее. Отчасти это связано с тем, что женщины получают статус ректоров не в самых рейтинговых вузах. В списке 20 лучших вузов, по версии RAEX, присутствует только одна женщина-ректор — А. А. Черникова (16-е место, МИСиС). В топ-50 российских университетов — еще 3 женщины: И. К. Шевченко (28-е место, ЮФУ), Е. В. Загайнова (32-е место, ННГУ им. Н. И. Лобачевского), И. А. Краева (34-е место, МГЛУ). Во второй части рейтинга 100 лучших вузов — уже 7 женщин (Е. А. Певцова, О. П. Ковтун, В. В. Ефремова, А. Э. Калинина, Н. Г. Юсупова, Ж. К. Леонова и Е. В. Кудряшова). Налицо та же «пирамида асимметрии»: больше женщин внизу и меньше наверху. Здесь надо учесть то обстоятельство, что женщины не назначаются министерствами для руководства лучшими, самыми рейтинговыми вузами. Поэтому они сталкиваются со сложной задачей — придать позитивную динамику вузу, у которого много проблем.

Так есть ли «стеклянный потолок»?

Наше исследование показало, что женщин среди глав государственных университетов значительно меньше, чем мужчин (всего 11 % среди глав лучших вузов в 2022 г.). У них хуже наукометрические показатели: количество публикаций в 3,2 раза меньше, чем у коллег-мужчин, а h-индекс — в 3,4 раза скромнее. По индексу административного ресурса они также уступают мужчинам: 1,2 против 2,7 у мужчин. Эффективность женщин как руководителей вузов тоже ниже: 58,4 % против 70,5 %.

Чем это можно объяснить? Женщин не пускают на управленческие должности? Женщины не стремятся к высоким показателям? Или женщины не могут? Чтобы попытаться разобраться в этом, следует разделить проблему на две части: первая связана с самим фактом назначения, вторая — с показателями деятельности после назначения.

Первый показатель — назначение на должность — прямо не зависит от женщины. Формированием ректорского корпуса занимаются головные министерства, но de facto на этот процесс серьезное латентное влияние оказывают политические группы, формирующие свои «обоймы». При назначениях ректоров существенную роль играют представления кураторов о месте и роли женщин в современной элите. Наши данные показали, что можно говорить о «женском лобби» в правительстве: ведь большинство назначений женщин приходится на период, когда головными ведомствами руководили женщины. И все же подавляющее большинство назначений руководителями вузов

приходится на мужчин, что соответствует доминирующему в России стереотипу, что лучшие руководители — это мужчины.

Поскольку большинство назначений ректоров делается высокостатусными мужчинами, можно увидеть, какой именно тип женщин они отбирают на роль руководителя университета. Как правило, это не женщина-ученый, не большой авторитет в научной среде. Мы видим, что чаще на руководящую роль отбираются женщины, прошедшие административный путь. Типичный трек для женщины-ректора — это карьера в основной профессии (например, до заместителя главного врача больницы), затем переход на работу в региональную администрацию (например, на должность замминистра или министра здравоохранения) и затем назначение ректором государственного университета. Наличие административного опыта для женщин оказывается значительно важнее, чем для мужчин. Почему? Вероятно, должность ректора воспринимается назначающим ведомством как требующая бюрократического опыта и понимания системы власти (иначе говоря, лояльности).

Относительно показателей второй группы, которые зависят от самой женщины. Здесь надо сказать о том, что назначаемые ректорами женщины моложе своих коллег-мужчин, что может свидетельствовать о формировании пока еще слабого тренда на восстановление паритета, ведь молодые руководители имеют большой потенциал и еще могут себя показать в будущем.

В остальном же, надо признать, в российском обществе продолжают доминировать патриархальные принципы. До сих пор принято считать, что хороший руководитель — это мужчина. Ведь женщина обременена дополнительными гендерными обязанностями (рождение и воспитание детей, поддержание порядка в доме и пр.). Именно эти традиционные представления о социальных ролях полов и являются тем «стеклянным потолком», который ограничивает развитие карьеры женщин. Российское общество в этом отношении до сих пор остается одним из наиболее консервативных. Семейные статусы и положение женщин в социальной иерархии — это то, что закладывается в раннем детстве. Возникает вопрос: происходят ли изменения в сложившейся асимметрии за последние годы? Изучение динамики представительства женщин на высокостатусных позициях в системе образования показывает, что трансформация если и есть, то темпы ее ничтожны. Кейс руководителей университетов подтверждает это: за последние 6 лет число женщин-ректоров в рейтинге 100 лучших государственных вузов снизилось с 12 до 11 человек. Другими словами, процесс ресоциализации, по сути дела, еще не начался в элитных и околоэлитных кругах.

О чем говорят более низкие показатели женщин в интеллектуальном и административном плане? Напрашивается ответ: женщины слабее. Такой ответ был бы верным, если бы в России существовали открытые меритократические механизмы вертикальной мобильности и наверх пробивались только сильнейшие. Но именно это вызывает сомнения. Отбор происходит не вполне естественным путем, когда в конкурентной борьбе побеждают более умные и более способные. Системой отбора занимаются государственные ведомства, которым подчинены вузы. Сама система отбора кадров на высшие позиции в сфере образования является закрытой и непрозрачной. Чтобы понять ее логику, необходимо учитывать как явные, так и латентные функции системы образования.

Современные российские университеты, кроме рутинной функции передачи знаний, отвечают еще и за воспитательную работу со студенчеством. Поэтому фигура ректора государственного вуза приобретает политический вес, а это, в свою очередь, вызывает дополнительные требования к отбору личности. Научных достижений и административных компетенций сегодня недостаточно. Руководитель университета должен быть лоялен и должен находиться в фарватере политического мейнстрима. Судя по тому, что главами вузов не всегда становятся персоны с наивысшими наукометрическими показателями, латентные требования политического характера могут играть немаловажную роль.

Результаты наших исследований позволяют сделать следующий вывод: установление нового гендерного баланса пока не стало отчетливым трендом в России. Изменения происходят, но плавно и малозаметно. Государство действует по-прежнему в интересах сохранения традиционных ценностей, движение женщин к вершине социальной пирамиды нередко происходит «вопреки», а не в русле «расколдовывания» неравенства полов. Женщины в высших стратах российского общества до сих пор играют отчасти декоративную роль, обеспечивая видимость «новой нормы». Осознание этих процессов у нас еще впереди. Конечно, можно директивным путем повысить долю женщин на высокостатусных позициях, но сути дела это не изменит. Чтобы исправить ситуацию, необходимо создавать условия для продвижения женщин, формировать общественное мнение, работать в направлении реального равенства при оплате труда. В России существует специальный институт омбудсменов — уполномоченных по правам человека, правам ребенка, по защите прав предпринимателей. Может быть, настало время учредить пост омбудсмана по равноправию мужчин и женщин, чтобы продвигать прогрессивные идеи в практику российской жизни?

Список источников

- Женщины и мужчины России, 2020. М.: Федер. служба гос. статистики, 2020. 239 с.
- Крыштановская О. В. Основные тренды формирования управленческой элиты России 2020—2030 гг. // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 5. С. 117—135.
- Полихина Н. А., Байков С. А., Гришакина Е. Г., Тростянская И. Б. О вопросах гендерного баланса в руководстве университетов в России и за рубежом // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20, № 1. С. 67—82.
- Придатченко М. В., Шалютин Н. В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 48—60.
- Российский статистический ежегодник, 2021. М.: Федер. служба гос. статистики, 2021. 692 с.
- Силласте Г. Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 122—133.
- Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Эволюция женского вопроса в российском обществе (1900—2020) // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 3—21.

- Швецова А. В. О реализации принципов гендерного образования в российских вузах // Педагогическое образование в России. 2017. № 2. С. 67—73.
- Bain O., Cummings W. Academe's glass ceiling: societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women // *Comparative Education Review*. 2000. Vol. 44, № 4. P. 493—514.
- Heinrichs K., Sonnabend H. Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder // *Applied Economics Letters*. 2022. February. P. 1—5.
- Loden M. Recognizing women's potential: no longer business as usual // *Management Review*. 1987. Vol. 76, iss. 12. P. 44—46.
- Sabatier M. Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions // *Applied Economics*. 2010. Vol. 42, № 16. P. 2053—2062.

References

- Bain, O., Cummings, W. (2000) Academe's glass ceiling: societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women, *Comparative Education Review*, vol. 44, no. 4, pp. 493—514.
- Heinrichs, K., Sonnabend, H. (2022) Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder, *Applied Economics Letters*, February, pp. 1—5.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2022) Ėvoliutsiia zhenskogo voprosa v rossiiskom obshchestve (1900—2020) [The evolution of the women's issues in Russian society (1900—2020)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 3—21.
- Kryshstanovskaia, O. V. (2020) Osnovnye trendy formirovaniia upravlencheskoĭ ėlity Rossii 2020—2030 gg. [The main trends in the formation of the managerial elite of Russia 2020—2030], *Vestnik Rossiiskogo fonda fundamental'nykh issledovaniĭ. Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, no. 5, pp. 117—135.
- Loden, M. (1987) Recognizing women's potential: no longer business as usual, *Management Review*, vol. 76, iss. 12, pp. 44—46.
- Polikhina, N. A., Baĭkov, S. A., Grishakina, E. G., Trostianskaia, I. B. (2022) O voprosakh gendernogo balansa v rukovodstve universitetov v Rossii i za rubezhom [On issues of gender balance in university leadership in Russia and abroad], *Zhurnal issledovaniĭ sotsial'noĭ politiki*, vol. 20, no. 1, pp. 67—82.
- Pridatchenko, M. V., Shaliutina, N. V. (2022) Otnoshenie k zhenskomu liderstvu v kontekste professional'noĭ sub'ektnosti [Attitudes toward female leadership in the context of professional subjectivity], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 48—60.
- Rossiiskĭĭ statisticheskĭĭ ezhegodnik, 2021* (2021) [Russian statistical yearbook, 2021], Moscow: Federal'naia sluzhba gosudarstvennoĭ statistiki.
- Sabatier, M. (2010) Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions, *Applied Economics*, vol. 42, no. 16, pp. 2053—2062.
- Shvetsova, A. V. (2017) O realizatsii printsipov gendernogo obrazovaniia v rossiiskikh vuzakh [On the implementation of gender education in Russian institutions of higher education], *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, no. 2, pp. 67—73.
- Sillaste, G. G. (2004) Gendernaia asimmetriia kak faktor kar'ernogo rosta zhenshchin [Gender asymmetry as a factor in women's career development], *Vyssee obrazovanie v Rossii*, no. 3, pp. 122—133.
- Taranovskaia, K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [The discourse of life-labor balance in academy], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 48—67.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2020* (2020) [Women and men of Russia, 2020], Moscow: Federal'naia sluzhba gosudarstvennoĭ statistiki.

Статья поступила в редакцию 06.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 06.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Крыштановская Ольга Викторовна — доктор социологических наук, профессор, директор научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, olgakrysht@yandex.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Director of the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Лавров Иван Андреевич — заместитель директора научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, lavrov.sociology@gmail.com (Deputy Director of the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Юшкина Надежда Александровна — аналитик научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, 4454508@gmail.com (Analyst at Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).