

**ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ**

© 2015 Юрьева Оксана Владимировна  
кандидат социологических наук, доцент  
Казанский (Приволжский) федеральный университет  
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18  
© 2015 Юрков Дмитрий Васильевич  
кандидат экономических наук, доцент  
Северный (Арктический) федеральный университет  
им. М.В. Ломоносова  
163002, г. Архангельск, набережная Северной Двины, д. 17  
E-mail: oksanavlati@mail.ru, yd72@mail.ru

Рассматривается и раскрывается сущность проблем гендерной политики государства. Объясняется подход государственной гражданской службы в аспекте гендерного распределения рабочих мест. Приведены результаты современных исследований, которые показывают, что в вопросах оптимизации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы необходимо учитывать роль гендерного фактора.

*Ключевые слова:* государственная гражданская служба, гендерный подход, гендерная политика государства.

Переход к рыночным отношениям вызвал необходимость коренного преобразования всей внутренней жизни российского общества, что в значительной степени изменило положение женщин в системе социального управления.

В последние годы все чаще в работе кадровых служб поднимаются вопросы, связанные с проявлением и активизацией социальных факторов, до недавнего времени действие которых не рассматривалось в качестве значимого аспекта, требующего специального учета и анализа. Это можно отнести и к гендерным аспектам в развитии современных социальных отношений, на важность которых указывают различные научные источники<sup>1</sup>.

Современная гендерная политика государства должна закладывать во всех сферах такие нормы и стандарты, рамки и направления развития, ограничения и свободы, которые позволят сформировать новые общественные отношения, в максимальной степени обеспечивающие гендерное равенство. Приоритетное направление гендерной политики государства - это устранение дискриминации в отношении женщин и в конечном итоге создание баланса гендерных отношений в обществе. Целью гендерной политики является достижение гендерного равенства. Таким образом, на основе главенствующих принципов гендерной системы строится распределение

обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятым политическим решениям<sup>2</sup>.

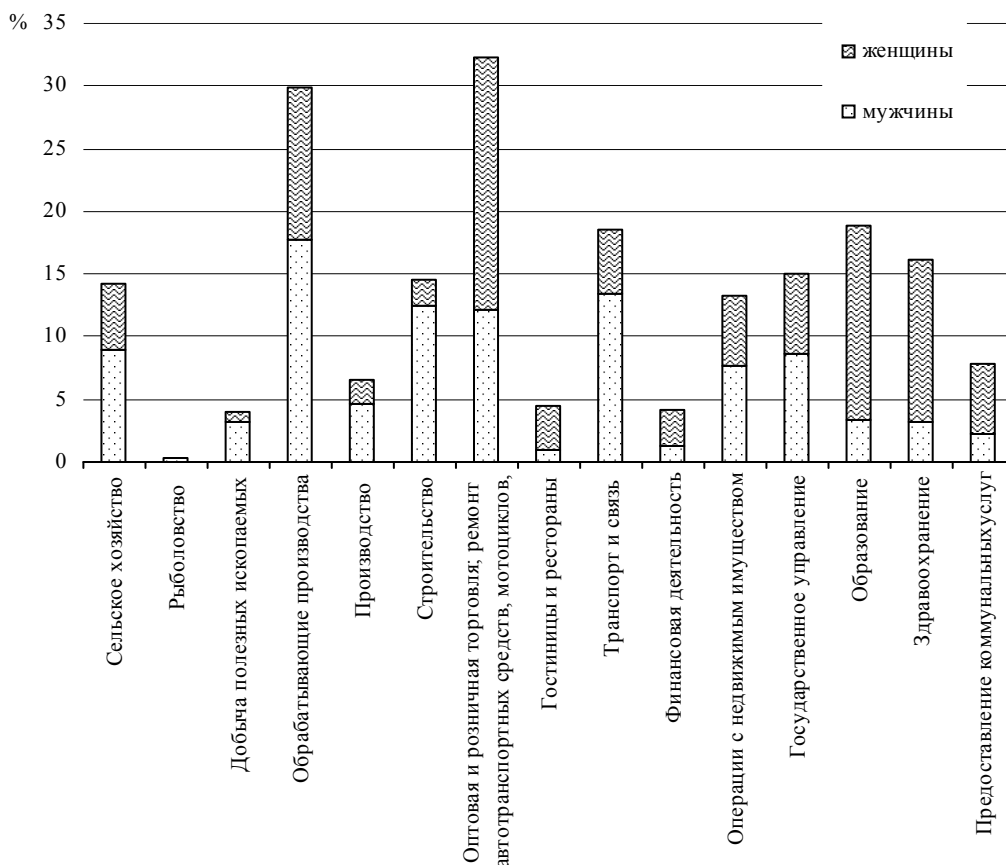
Обращаясь к данным Федеральной службы государственной статистики, рассмотрим социальную дифференциацию мужчин и женщин в структуре экономики Российской Федерации (рис. 1).

Из приведенной выше диаграммы видно, что гендерные распределения внутри каждого вида экономической деятельности наглядно демонстрируют численное преобладание женщин в таких сугубо женских областях, как оптовая и розничная торговля - чуть больше 20 % (мужчин - 12,1 %), образование - 15,4 % (мужчин - 3,4 %) и здравоохранение - 13 % (мужчин - 3,2 %).

Согласно данным диаграммы (см. рис. 1) удельный вес женщин, наоборот, значительно меньше, чем мужчин в строительстве - 2,2 % (мужчин - 12,2 %), в сельском хозяйстве - 5,4 % (мужчин - 8,9 %), в транспорте и связи - 5,2 % (мужчин - 13,4 %).

Рассмотрим показатель "Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование", который свидетельствует о численном преобладании мужчин - 8,7 % над женщинами - 7,3 %, соответственно.

Выделим из данного совокупного вида экономической деятельности государственную гражданскую службу.



**Рис. 1. Численность мужчин и женщин в структуре экономики по видам экономической деятельности по основной работе**

*Источник.* Труд и занятость в России 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm).

Обращает на себя внимание тот факт, что в системе государственной гражданской службы занято на различных уровнях должностей достаточно большое количество женщин: они занимают 71,7 % должностей, тогда как мужчины только 28,7 %, при доле женщин в населении России - 53 %<sup>3</sup>.

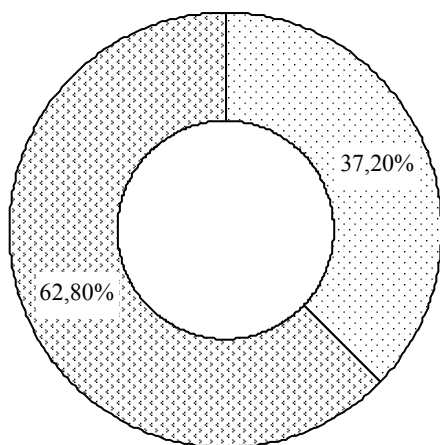
Государственная гражданская служба в аспекте гендерного подхода представляет собой четкую иерархическую систему, с определенной социопрофессиональной средой, где происходит становление, формирование и совершенствование профессиональной деятельности мужчин и женщин - государственных служащих с учетом их статусно-ролевых, ценностно-ориентационных и личностных характеристик<sup>4</sup>.

Превалирование числа женщин среди государственных служащих над числом мужчин объясняется более низкой оплатой труда, невысоким имиджем, престижем и ролью государственной гражданской службы.

О гендерной диспропорции в должностной структуре государственной гражданской службы свидетельствуют и данные государственной статистики - небольшая доля женщин на руководящем уровне и высокая на исполнительском уровне (рис. 2).

Однако, несмотря на численное превосходство женщин - государственных служащих (см. таблицу), сама государственная служба ориентируется на доминирование на управленческих должностях мужчин. Это создает своего рода противоречие между количественным "перевесом" женщин на государственной гражданской службе и "качественной" востребованностью в ней мужчин. Содержательно государственная служба остается "мужской". Данная тенденция носит скрытый характер, выявить факты дискриминации на государственной службе очень сложно. Между тем в нормативно-правовом поле (Федеральный закон № 79 "О государственной гражданской службе РФ", ст. 4)<sup>5</sup> определено, что

Доля мужчин и женщин категории "руководители"



□ мужчины □ женщины

Рис. 2. Доля мужчин и женщин категории "руководители"

граждане РФ имеют равный доступ к государственной гражданской службе независимо от пола и других характеристик, таких как раса, национальность, происхождение, имущественное и должностное положение, место жительства, отношение к религии и т. д.

О.Х. Оршалоева выделяет среди предпосылок, препятствующих адекватному представительству женщин в сферах политики и управления<sup>6</sup>: социокультурные стереотипы, низкую степень своей самооценки, кризисную ситуацию в экономике страны, падение жизненного уровня большинства семей, разрушение социальной инфраструктуры, жесткую конкуренцию со стороны мужчин на значимые посты во властных структурах и т.д.

Таким образом, проблема полноправного представительства женщин на государственной гражданской службе, особенно в высших ее эшелонах, становится все более актуальной.

В 2013 г. социологической лабораторией кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации было проведено исследование, посвященное гендерной проблематике на государственной гражданской службе<sup>7</sup>.

Участвовавшим в исследовании экспертам (и мужчинам, и женщинам) было предложено высказать свое мнение о том, каким образом необходимо учитывать гендерный фактор при распределении сотрудников по категориям и группам должностей на государственной гражданской службе.

Доля мужчин и женщин на государственной гражданской службе категории "руководители" по группам, %\*

Категория	Группы		
	высшие	главные	ведущие
Мужчины	76,6	58,9	34,6
Женщины	23,4	41,1	65,4

\* Электронная госслужба . URL: <http://gosszluzhba.gov.ru>.

В проведенном исследовании были определены некоторые особенности проявления действия гендерного фактора на государственной службе. Так, при ответе на вопрос, кому легче сделать карьеру на государственной службе, мужчине или женщине, мнения экспертов распределились следующим образом:

- мужчине - 44,6 %;
- женщине - 4,8 %;
- зависит от обстоятельств - 45,8 %;
- затрудняюсь ответить - 4,8 %.

Мнения экспертов свидетельствуют, что в управлении карьерой и продвижении мужчины имеют значительное преимущество перед женщинами и проблема гендерного фактора на государственной службе существует и ее надо изучать, в том числе и относительно причин, снижающих возможности женщин в карьерном росте.

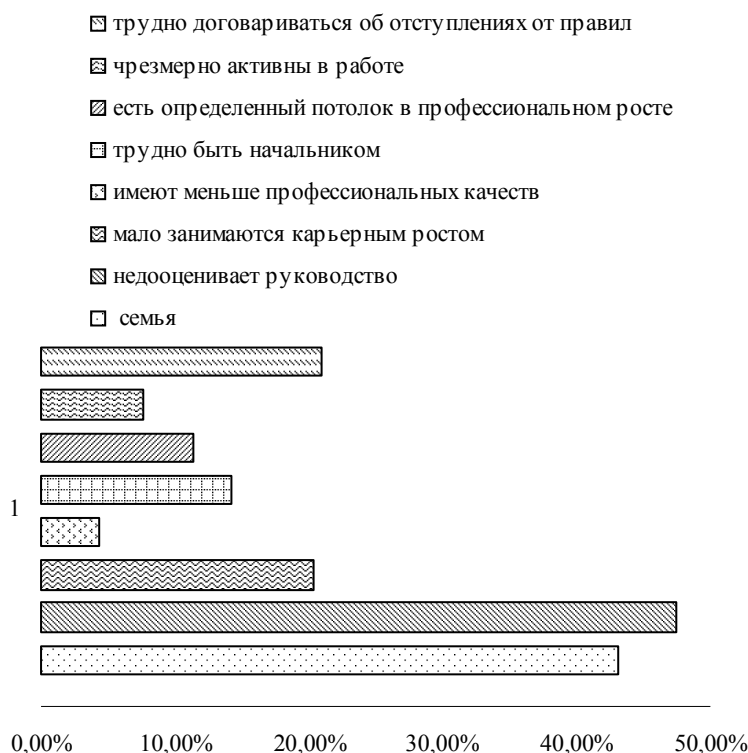
Ряд таких причин было предложено оценить экспертам (рис. 3).

По полученным исследователями данным о причинах, снижающих возможности женщин в карьерном росте, можно выделить два основных стереотипа отношений к данной гендерной группе: мужчина лучше женщины выполняет управленческие функции, а женщина меньше мужчины ориентирована на работу.

Гендерному равенству могут препятствовать стереотипы и система конкретно-исторических отношений, представлений, правил, принятых в данном обществе в условиях определенного способа производства.

По мнению Г.А. Надиева, одним из наиболее распространенных стереотипов является представление о типично женских и типично мужских качествах человека. Наличие разных социальных ролей, которые воспринимаются как фундаментальные различия между мужчинами и женщинами в их психике и деятельности, формирует гендерные стереотипы<sup>8</sup>.

Фактическое гендерное равенство может быть связано и с некоторым юридическим, социальным или психологическим неравенством.



**Рис. 3. Причины, снижающие возможности женщин в карьерном росте на государственной гражданской службе**

Сегодня понятие “гендерная политика” трактуется по-разному, описывается многочисленными исследователями, но в широком смысле это деятельность органов государственной власти, направленная на достижение гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности общества.

Данные показывают, что среди государственных служащих, выступивших экспертами, примерно каждый пятый готов совмещать профессиональные и семейные обязанности, а для большинства из них этот вопрос либо мало актуален, либо не актуален вообще. Данные ответы справедливы и для женщин, и для мужчин среди экспертов. По результатам исследования можно сделать вывод, что женщины так же, как и мужчины, ориентированы на работу, и ради этого готовы решать свои семейные проблемы.

Личные проблемы участников исследования - государственных служащих (экспертов) хорошо характеризуют ответы респондентов на вопрос, что в настоящее время больше всего осложняет их жизнь (рис. 4).

При распределении мнений респонденты отмечали, что в основном проблемы государственным служащим создают невысокие доходы и

дефицит времени, что непосредственно соотносится с их профессиональным статусом. В меньшей степени государственные служащие отмечают семейно-бытовые проблемы, это говорит о том, что основные источники личных проблем ассоциируются ими с недостатками в системе государственной службы, в том числе с организационными.

Детальный анализ социологического исследования показывает, что в вопросах оптимизации кадровых процессов на государственной гражданской службе роль гендерного фактора нельзя недооценивать. Необходимо постоянно изучать его влияние на кадровые процессы, на эффективность функционирования органов государственной власти и управления, на социальную среду государственной гражданской службы и т.п.

Обращаясь к зарубежному опыту по данному вопросу, можно отметить наличие комитетов по гендерному равенству, которые следят за равенством мужчин и женщин в организациях различных сфер деятельности, в том числе в органах государственной власти. Такое пристальное внимание к этому вопросу обусловлено решением проблем семьи и женщин на государственном уровне.

Что в настоящий момент осложняет жизнь?

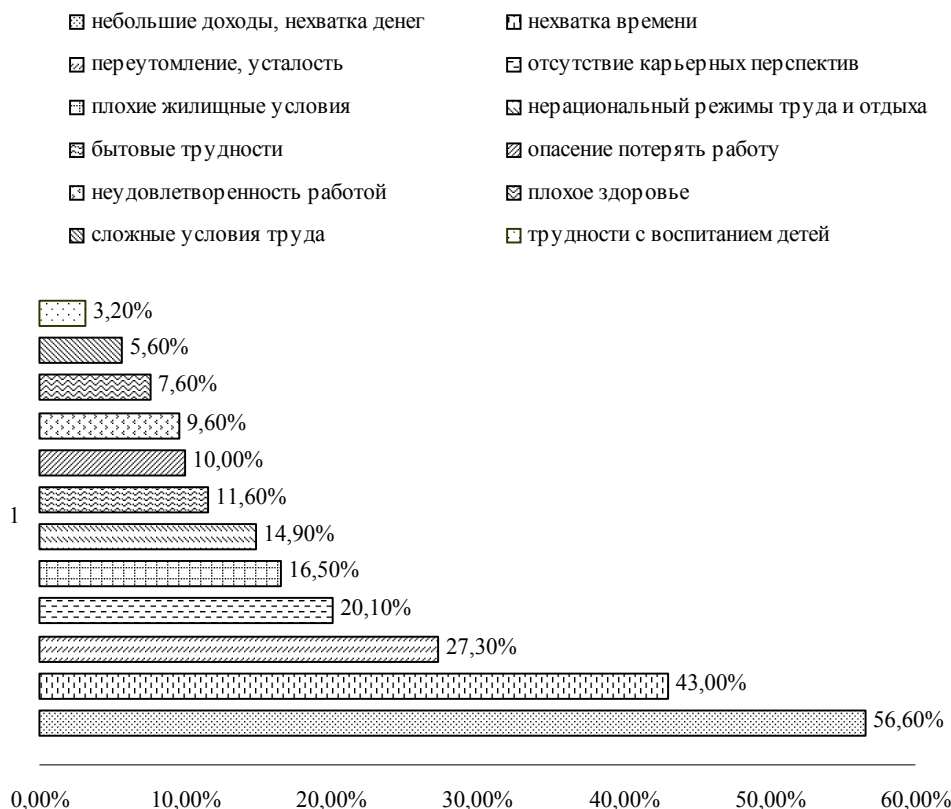


Рис. 4. Личные проблемы участников исследования - государственных служащих (экспертов)

В Российской Федерации, несмотря на существование достаточно подробной статистики о составе работников, замещающих должности государственной службы, по полу, возрасту, образованию, до сих пор не ведется никакой целенаправленной работы по регулированию гендерного состава работников и достижению гендерного равенства и практически не действует гендерная политика государства.

<sup>1</sup> Магомедов К.О. Гендерный аспект оптимизации кадровых процессов в государственной гражданской службе: социологический анализ // Вестн. Тувинского государственного университета. 2014. № 1. С. 49.

<sup>2</sup> Фахрутдинова Е.В., Ягудин Р.Х. Качество жизни населения и демографическая ситуация: диалектика взаимодействия // Экономические науки. 2011. № 85. С. 89.

<sup>3</sup> Труд и занятость в России 2013 г. / Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm).

<sup>4</sup> Коростылева Н.Н. Гендерное измерение кадровых процессов на государственной гражданской службе // Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 14.

<sup>5</sup> О государственной гражданской службе в Российской Федерации : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ : [ред. от 25 дек. 2008 г.] // Собр. законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215 ; Рос. газ. 2008. 30 дек.

<sup>6</sup> Аршолова О.Х. Гендерная асимметрия в органах местного самоуправления (региональный аспект) : автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Улан-Удэ, 2006.

<sup>7</sup> Магомедов К.О. Указ. соч.

<sup>8</sup> Надеев Г.А. Постановка проблемы гендерной асимметрии на государственной службе // Молодой ученый. 2012. № 3. С. 334.

Поступила в редакцию 06.04.2015 г.