

УДК 316.346.2

¹Л.А. Гладкова, ²В.В. Рокотьянская

¹ АНО ВО Институт международных экономических связей, Москва, email: gla13@mail.ru

² ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, Москва, email: rokotyanskay_v_v@mail.ru

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ ЖЕНЩИН В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: гендер, карьера женщины, государственное и муниципальное управление, негативные факторы, лидер.

Целью данной статьи является определение гендерных аспектов, влияющих на эффективность карьерных стратегий женщин в системе государственного и муниципального управления. В рамках исследования проведен анализ гендерной структуры лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в разрезе групп должностей Российской Федерации в динамике, с акцентом на 2017, 2020, 2023 гг., а также анализ изменения половозрастных составов Государственной Думы Федерального Собрания РФ в разрезе созывов (с 1 по 8). Проведен анализ различия лидерских качеств в разрезе гендера и определены факторы, негативно влияющие на карьерное продвижение женщин, которые можно разделить на системные и индивидуальные.

¹L.A. Gladkova, ²V.V. Rokotyanskay

¹ Institute of International Economic Relations, Moscow, email: gla13@mail.ru

² Russian State Agrarian University – Moscow Timiryazev Agricultural Academy, Moscow, email: rokotyanskay_v_v@mail.ru

GENDER ASPECTS OF WOMEN'S CAREER STRATEGIES IN THE SYSTEM OF PUBLIC AND MUNICIPAL ADMINISTRATION

Keywords: gender, career of a woman, state and municipal management, negative factors, leader.

The purpose of this article is to identify gender aspects that affect the effectiveness of women's career strategies in the system of public and municipal administration. The study analyzed the gender structure of persons holding municipal positions and municipal service positions in the context of groups of positions of the Russian Federation in dynamics, with an emphasis on 2017, 2020, 2023, as well as an analysis of changes in the gender and age composition of the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation in the context of convocations (from 1 to 8). The analysis of differences in leadership qualities in the context of gender is carried out and the factors that negatively affect the career advancement of women are identified, which can be divided into systemic and individual.

Выстраивание профессионального пути является одной из тех необходимостей жизни, с которой сталкивается каждый человек. При этом в обществе есть запрос на понимание того, каким образом эффективно выстраивать карьерное развитие.

Одним из актуальных на сегодняшний день направлений исследования карьерного развития являются гендерные аспекты в формировании карьерных стратегий женщин. Сфера, где вопросы гендерного равенства стоят наиболее остро – это карьерные стратегии женщин-руководителей в системе государственного и муниципального управления.

Законы карьерного развития, представленные С. Вайном, говорят о том, что карьера – это война. Искусство ведения карьерной войны заключается не только в том, чтобы остаться порядочным человеком, но еще и в том, чтобы при этом победить! [1]. Учитывая тот факт, что наиболее жесткие требования в современном обществе предъявляются к моральному облику женщины-руководителя, именно они должны обладать искусством как воина, так и дипломата.

Подходя к определению понятия «гендер» можно сказать, что гендер – это социальная модель мужчины и женщины, посредством которой определяется положение в обществе обоих полов [2].

Все больше стран признают необходимость увеличения участия женщин в государственных структурах, в связи с чем принимают соответствующие меры поддержки. Этот тренд отражает согласие в мировом сообществе о важности инклюзивности и разнообразия в политическом процессе.

В 2019 году в Российской Федерации разработана Национальная стратегия действий в интересах женщин, которая в 2022 году получила новый вектор развития на период с 2023-2030 годов. Данная Стратегия ориентирована на создание условий, способствующих достижению гендерного равенства, улучшению положения женщин и повышению их участия в различных сферах жизни общества. Стратегия предполагает взаимодействие различных государственных органов, НПО и гражданского общества для достижения поставленных целей и задач [3].

Актуальность разработки стратегии связана с тем, что сегодня российские женщины ориентированы на полную занятость и карьерный рост в сочетании с семейными обязанностями и воспитанием детей, при этом разрыв в заработной плате женщин и мужчин составляет более 28% в пользу вторых, при условии одинакового уровня образования и должностных функций.

Учитывая исторический и практический опыт стран ЕС, социологи определяют назначение гендерной политики в достижении паритетной демократии, обеспечивающий равный доступ к власти и управлению, одинаковое участие в принятии решений мужчин и женщин. В качестве субъектов гендерной политики автором обозначены не структуры и органы государственной власти, а социальные группы и их участники, имеющие равные возможности продвигать свои интересы в процессе принятия политических решений.

Гендерная политика – это последовательная система мер, направленных на создание, развитие, содержание и защиту равноправия мужчин и женщин, призванная выражаться в конкретных результатах. Гендерное равенство – концепция, подразумевающая достижение равенства людей в правах независимо от их гендера во всех сферах общественной жизни.

Однако в силу различий психологических и физиологических особенностей мужчин и женщин, а также ментальности общества, следует глубже понять, как гендерные аспекты и социальные условия влияют на профессиональное развитие женщин-управленцев. В статье В.Н. Колбасина рассматриваются педагогические условия, способствующие формированию карьерных ориентаций у женщин, занятых в социальной сфере. Автор подчеркивает важность гендерного подхода в исследовании карьерных ориентаций, отмечая, что разнообразие личных ориентаций позволяет женщинам более эффективно справляться с негативными ситуациями на работе. Колбасин акцентирует внимание на том, что гендерные роли и социальные ожидания играют ключевую роль в формировании карьерных путей [4].

М.А. Кашина и М.Ю. Уткина в своей работе, где исследуются возможности социального предпринимательства как инструмента для преодоления гендерного неравенства в экономической сфере, утверждают, что гендерная сегрегация на рынке труда во многом обусловлена культурными ограничениями, создает препятствия для карьерного роста женщин [5].

Цель исследования

Целью исследования данной статьи является определение гендерных аспектов, влияющих на эффективность карьерных стратегий женщин в системе государственного и муниципального управления.

Научная значимость заключается в формировании карьерных ориентаций, их взаимосвязка с гендерной ролью женщин-руководителей, занятых в системе ГМУ.

Практическая значимость представляет собой возможность использования полученных результатов в управлении карьерой женщин-руководителей.

Для достижения поставленной цели видится необходимым решение следующих задач:

- обзор научных исследований в рамках изучения особенностей гендерного карьерного развития;

- анализ данных по количественному соотношению мужчин и женщин на ру-

ководящих должностях, возрастных характеристик и занимаемых должностей в системе государственного и муниципального управления в динамике;

– анализ различия лидерских качеств в разрезе гендера;

– определение факторов негативно влияющие на карьерное продвижение женщин.

Материалы и методы исследования

Определение гендерных влияющих на эффективность карьерных стратегий женщин в системе государственного и муниципального управления проводится в рамках научного исследования, связанного с изучением вопросов управления карьерой и профессионально-должностным продвижением персонала.

Объектом исследования – карьерные стратегии женщин-управленцев в системе ГМУ.

Предмет исследования – гендерные аспекты, влияющие на эффективность карьерной стратегии.

Информационной базой исследования служат научные и публицистические труды зарубежных и российских ученых, посвященные управлению карьеры женщин и гендерным особенностям карьерного развития.

В основе данной работы лежит анализ, сравнение и экстраполяция, и монографический метод.

На сегодняшний момент количество мужчин-управленцев в органах власти РФ превышает количество женщин. Можно заметить определенную тенденцию: чем выше мы поднимаемся по карьерной лестнице, тем меньше количество женщин, занимающих высокий пост.

При этом на муниципальном и региональном уровне, в рамках обязанностей исполнителей количество женщин в несколько раз выше, чем мужчин, однако тенденция резко меняется в рамках анализа топовых должностей (количество женщин губернаторов и министров незначительно). На рисунке 1 представлена численность мужчин и женщин, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы по группам должностей в процентном соотношении за 3 года: 2017, 2020, 2023 гг.

По данным Федеральной службы государственной статистики, более половины населения нашей страны представляют женщины (77,9 млн из 145,6 млн человек), на муниципальном уровне в разрезе должностей, количество женщин также преобладает над количеством мужчин, особенно в категориях младших и старших должностей (около 90%), ведущих должностей (около 80%), главных должностей (около 70%). Однако при рассмотрении высших должностей соотношение женщин и мужчин примерно одинаковое (около 50%), а с выходом на топовые должности региональной государственной службы и вовсе меняется: на сегодняшний день единственным региональным руководителем-женщиной является врио главы Еврейской автономной области М. Костюк.

Аналогичная тенденция прослеживается и в высших органах власти, рассмотрим Федеральное собрание Российской Федерации. В процентном соотношении по количеству женщин и мужчин среди членов Парламента, мы скорее похожи на такую страну как Турция (17,1% представительств женщин в Парламенте), чем на такую страну как Норвегия (38%) или Швейцария (42%). Если посмотреть отчет Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы, мы можем заметить прирост представительств женщин в парламенте, но лишь на 2,7-3%. Доля женщин депутатов Государственной Думы РФ составляет 16,7 %, а доля женщин среди членов Совета Федерации составляет 20% по данным на 2023 год (см. рис. 2).

Исходя из данных рисунка 2, можно сделать вывод что, за восемь созывов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации количество женщин-депутатов увеличилось на 26%, количество депутатов-мужчин снизилось на 12%, при этом средний возраст вырос на 15%.

Представительство депутатов в государственной думе в 2021 году составило 75 женщин и 374 мужчины. В сравнении с VI созывом, в VIII созыве мы наблюдаем небольшой прирост количества женщин во всех категориях. Уменьшение количества мужчин в категориях от 40 до 49 лет и от 60 лет и более. Увеличение количества мужчин в категории от 50 до 59 лет

на 25 человек. Из представленных данных видно, что представительство женщин в Государственной Думе хотя и увеличилось, но все еще остается несбалансированным. Тем не менее, заметный рост числа женщин наблюдается в VIII созыве. Однако, важно отметить сокращение числа молодых депутатов в последние годы, что можно рассматривать, как негативную тенденцию,

поскольку, молодые кадры и соотношение гендеров в политике имеет большое значение для обеспечения разнообразия взглядов и учета интересов всех половозрастных групп. Политика омоложения кадров и гендерного равенства – должна стать основным направлением на долгосрочную перспективу для здорового функционирования парламентской системы.



Рис. 1. Гендерная структура лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в разрезе групп должностей РФ, %

Источники: составлено авторами на основании gosstat.ru.

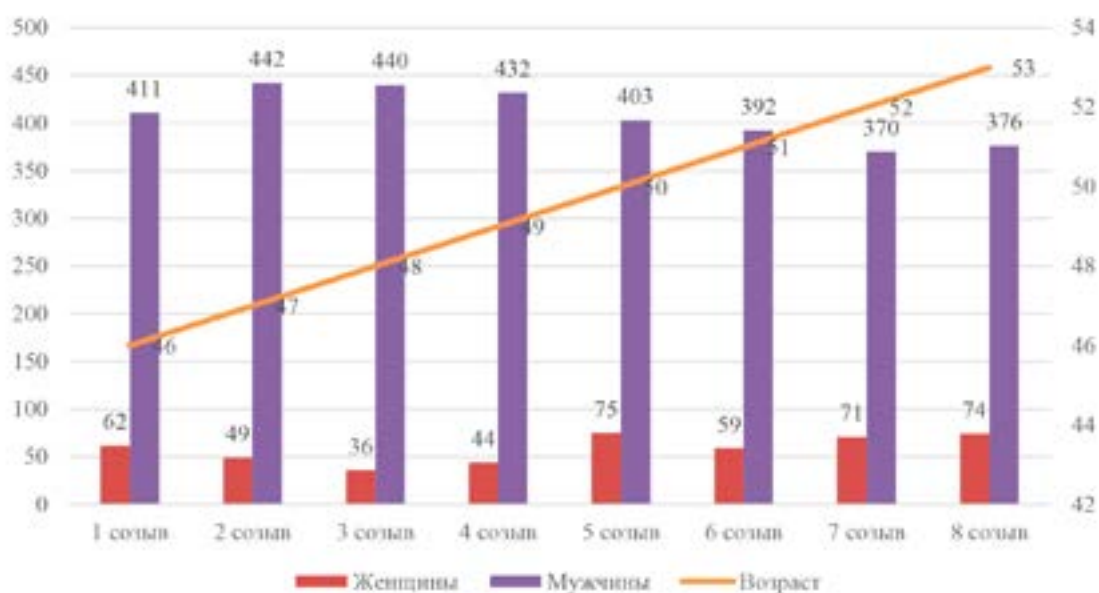


Рис. 2. Динамика изменения половозрастных составов Государственной Думы Федерального Собрания РФ в разрезе созывов, чел.

Источники: составлено авторами на основании <http://duma.gov.ru/>

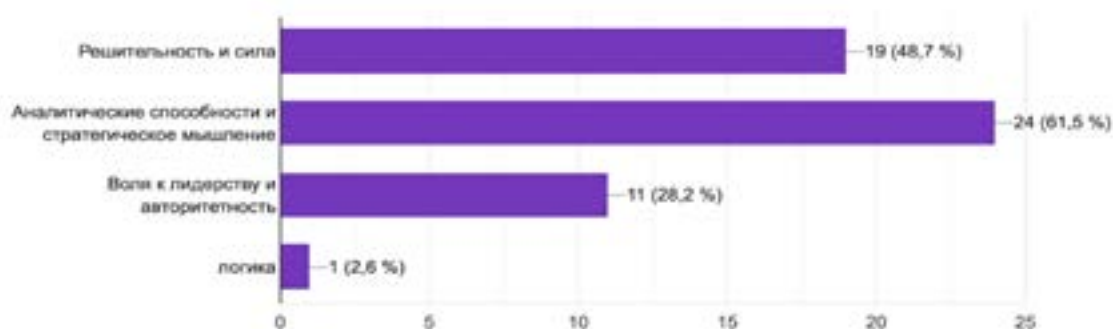


Рис. 3. Лидерские качества, ассоциируемые с мужчинами

Источ н и к : составлено авторами.

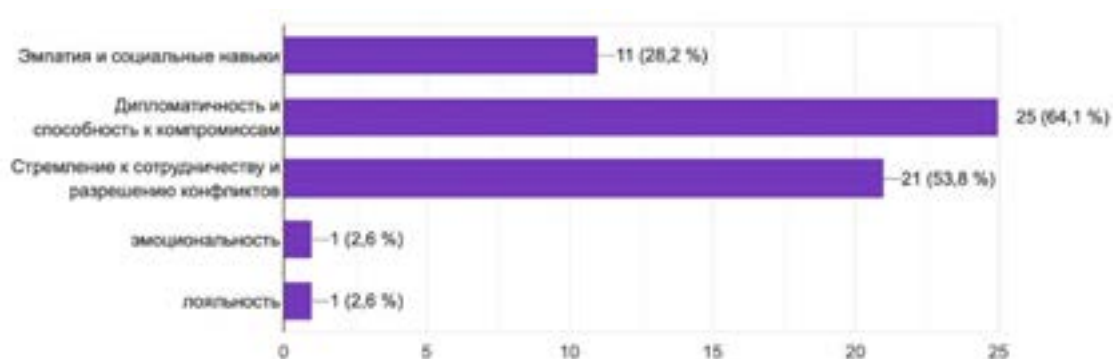


Рис. 4. Лидерские качества, ассоциируемые с женщинами

Источ н и к : составлено авторами.

Исходя из представленных данных, можно определить незначительную тенденцию к увеличению количества женщин за последние годы в аппарате государственного управления Российской Федерации. Причины такого явления, как нам видится, кроются в ряде факторов, влияющих на медленный карьерный рост женщины в России, причём условия карьерной среды в нашей стране абсолютно уникальны своей нестабильностью, что не позволяет опираться на тенденцию западных исследований в данной сфере.

Представление о гендерном равенстве среди российских граждан, отраженное в данных социальных опросов ВЦИОМ от 7 марта 2023 года, выявляет наличие определенных стереотипов относительно лидерства женщин. Хотя 47% опрошенных убеждены, что и мужчины, и женщины в равной сте-

пени могут быть хорошими руководителями, но при выборе между полами, чаша весов в большую сторону склоняется к мужчинам – 40%; женщины – 7%. Таким образом, российское общество не рассматривает женщину как потенциального лидера [7].

В рамках выбора факторов по данному исследованию нами был проведен соцопрос относительно лидерских качеств, ассоциируемых с мужчинами и женщинами. Количество респондентов – 200 человек, из них 40 человек – муниципальные служащие, 160 человек – студенты направления ГМУ. Данные опроса представлены на рисунках 3 и 4. Лидерские качества и характеристики, ассоциируемые с мужчинами и женщинами, разнятся.

У мужчин выделяют аналитические способности и стратегическое мышление (61,5%), тогда как у женщин, прева-

лируют дипломатичность и способность к компромиссам (61,4%) (рис. 4).

Действительно, психологи утверждают, что женщины обладают уникальными качествами, необходимыми на современном рынке: гибкость и адаптивность (39% против 20% утверждающих, что этими качествами обладают мужчины); инклюзивное командное управление (43% против 20%); эмоциональный интеллект (24% против 5%). В результате этого можно сказать, что существует, так называемый, «женский стиль управления», который характеризуется рядом особенностей, которые могут отличаться от традиционно принятого мужского стиля. Важно отметить, что эти характеристики могут быть выражены по-разному в зависимости от конкретной женщины-руководителя, ее опыта и контекста, а также не всегда применимы ко всем женщинам или мужчинам. Тем не менее, некоторые ключевые аспекты женского стиля управления могут включать:

- эмоциональный интеллект (женщины-руководители часто обладают высоким уровнем эмоционального интеллекта, что позволяет им лучше понимать и учитывать чувства и потребности своих сотрудников);

- сотрудничество и мягкое делегирование (женщины-руководители обычно отдают предпочтение обсуждению и коллективному принятию решений вместо жесткой иерархии);

- открытая коммуникация (важность открытой и честной коммуникации способствует формированию доверительных отношений в коллективе);

- стратегический подход: стратегическое мышление позволяет учитывать долгосрочные цели и устойчивое развитие бизнеса, а не только краткосрочные результаты)

- гибкость и адаптивность (женщины-руководители нередко показывают высокую гибкость в подходах к управлению, адаптируясь к изменяющимся условиям и потребностям команды);

- «финансовая смекалка» (детализация разработок оперативного управления и планирования);

- «инстинкт выживания» (риск в разумных пределах, стремление сохра-

нить важное в сложившейся иерархической системе и приобрести новое);

- этические ценности и социальная ответственность (акцент на ценностях, этике и социальной ответственности в управлении, принимая во внимание влияние решений на общество и окружающую среду);

- эмпатия (большая забота о благосостоянии и развитии сотрудников, включая вопросы баланса между работой и личной жизнью);

- поддержка разнообразия (женщины-руководители стремятся создать инклюзивную среду, где учитываются различные точки зрения и разнообразные ожидания сотрудников);

- интуиция.

Женский стиль управления может быть наиболее эффективным в современных условиях, когда ценятся коллегиальность, инновации и устойчивость. Тем не менее, важно помнить, что каждый руководитель, независимо от пола, может применять различные стили управления в зависимости от ситуации и индивидуальных особенностей.

В исследованиях социологов особенностей профессиональной «Я-концепции» женщин – руководителей, имеющих различное проявление гендера, ученые определяют тип гендерных ролей индивида, таких как маскулинный, фемининный, андрогиния высокого и низкого уровня [4].

Наибольший интерес вызывает критерий «Маскулинность», он исходит из того, какая социальная роль преобладает в обществе: женственная (культура гармонии, порядка баланс между всеми сферами жизни) или мужская (культура достижения, «добытчика»). В российской реальности имидж руководителя ассоциируется с мужской идентичностью и «сильной рукой», поэтому самым эффективным для лидерских позиций считается маскулинный тип женщины, применяющей мужские подходы к управлению и отношение к рискам.

Стоит отметить, что в органах власти большое значение имеет имидж политика, как требование карьерной среды. В имиджевом разрезе стоит рассматривать комплекс составляющих: внешний вид, манера поведения, манера и культура речи, нравственный облик [8].

Таблица 1

Факторы, негативно влияющие на карьерное продвижение женщин

Факторы	Характеристика фактора	На какие карьерные ориентации влияют
Системные факторы		
Гендерные стереотипы	существующие предвзятости и стереотипы о ролях женщин и мужчин в обществе могут влиять на оценку способностей и лидерских качеств женщин	Негативное влияние: служение Позитивное влияние: вызов, предпринимательство
Отсутствие необходимых моделей поведения	недостаток успешных женских лидеров, которые могли бы предоставить примеры для подражания и наставничества	Негативное влияние: автономия Позитивное влияние: вызов
Финансовые барьеры	женщины чаще получают меньшую оплату труда чем мужчины за одинаковую работу при равном уровне компетенций	Негативное влияние: автономия, стабильность места работы Позитивное влияние: вызов
Индивидуальные факторы		
Дискриминация на рабочем месте	непрямая или прямая дискриминация, которая может проявляться в недостаточно справедливом распределении задач и возможностей для повышения	Негативное влияние: автономия, стабильность места работы, профессиональная компетентность Позитивное влияние: вызов
Неправильные ожидания	дисбаланс между профессиональными амбициями и ожиданиями со стороны общества или партнера может создать внутренние конфликты и снизить мотивацию	Негативное влияние: автономия, служение, профессиональная компетентность, менеджмент, служение
Минимизация достижений	женщины склонны менее уверенно заявлять о своих успехах и достижениях, что может привести к их недооценке со стороны коллег и руководства	Негативное влияние: автономия, служение, профессиональная компетентность, менеджмент, служение, предпринимательство

Результаты исследования и их обсуждение

Опираясь на данные исследований, можно выделить ряд факторов, негативно влияющих на карьерное продвижение женщин в системе государственного и муниципального управления. Представленные факторы имеют как индивидуальный, так и системный характер и связаны с основными карьерными ориентациями, предложенными Э. Штейном: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство (табл. 1) [4].

Из данной таблицы следует, что анализируемые факторы могут оказывать большей частью негативное влияние на карьерные ориентации. К позитивному влиянию, стоит отнести только «вызов», однако постоянное чувство борьбы в рамках карьеры, вряд ли у большинства женщин вызовет желание активно ее развивать. Работа с этими факторами требует комплексного подхода, как на уровне отдельных женщин (развитие навыков, мотивации), так и на уровне организаций и общества (изменение культурных норм и внедрение политик, направленных на гендерное равенство) [9].

Выводы

Гендерное равенство является основой для обеспечения равных возможностей для всех полов в карьерном продвижении [10].

Установление гендерного равенства, как в системе ГМУ, так и других сферах требует комплексного подхода и реализации ряда мер на разных уровнях, в частности:

- принятие и усовершенствование законов, направленных на защиту прав женщин, включая законы о равной оплате труда, противодействия дискриминации и насилию в отношении женщин [11];

- введение программ гендерного просвещения в образовательные учреждения для формирования у молодежи понимания гендерного равенства и предотвращения стереотипов в отдельных регионах РФ;

- обучение HR-специалистов и руководителей основам гендерной чувствительности;

- разработка программ, поддерживающих женщин в предпринимательстве и обеспечивающих доступ к финансированию для стартапов и бизнеса, управляемых женщинами;

- создание условий для гибкого рабочего времени и дистанционной работы, что позволит женщинам совмещать профессиональные и семейные обязанности;

- принятие мер по увеличению доли женщин в руководящих должностях и государственных органах, например, через квоты или программы менторства;

- внедрение политики равных возможностей в организациях, создание условий для карьерного роста женщин, включая развитие программ наставничества и профессионального обучения [12];

- проведение кампаний по повышению осведомленности о гендерных стереотипах и их негативных последствиях для общества, бизнеса и экономики [13];

- создание безопасных пространств и служб поддержки для женщин, столкнувшихся с насилием, включая горячие линии, центры помощи и юридическую поддержку;

- проведение регулярных исследований и сбора статистики по вопросам гендерного равенства, что позволит отслеживать прогресс и выявлять проблемные области;

- установление сотрудничества между государственными структурами, частным сектором, НПО и международными организациями для совместного решения проблем гендерного неравенства.

- защита и внедрение принципов разнообразия на рабочих местах, что включает развитие инклюзивной корпоративной культуры и внедрение практик, ориентированных на равенство [13].

Библиографический список

1. Вайн С. Успех – не случайность: Законы карьерного роста. Издательство: Альпина Диджитал, 2017. 210 с.
2. Гендерная политика государства: генезис понятия // Гендерные аспекты. 2022. № 2. С. 20-34.
3. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2022 №4356-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405965441/> (дата обращения: 22.09.2024).
4. Колбасин В.И. Педагогические условия формирования карьерных ориентаций у женщин, занятых в социальной сфере // Современные исследования социальных проблем. 2018. Т. 9. № 11. [Электронный ресурс]. URL: <https://core.ac.uk/download/201112597.pdf> (дата обращения: 25.09.2024).
5. Кашина М.А., Уткина Н.Ю. Социальное предпринимательство как бизнес, «подходящий» женщинам // Управление консультирование. 2015. № 8. [Электронный ресурс]. URL: <https://core.ac.uk/download/200875351.pdf> (дата обращения: 25.09.2024).
6. Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://duma.gov.ru/> (дата обращения: 22.09.2024).
7. Опрос ВЦИОМ. Мужчина и женщина: мониторинг. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/muzhchina-i-zhenshchina-monitoring> (дата обращения: 25.09.2024).
8. Гладкова Л.А. Модель эффективного самомаркетинга // Вестник университета. 2021. № 12. С. 93-100.

9. Иванов П.Н. Гендерное соотношение кадров: опыт местного самоуправления в России и за рубежом // Управление и политика. 2023. С. 50-65.
10. Дискурс Российского госфеминизма: анализ официальных документов, определяющих гендерную повестку // Журнал исследований социальной политики. 2023. № 2. С. 5-18.
11. Beckwith H., Clifford K. You, Inc.: The Art of Selling Yourself (Warner Business). Grand Central Publishing, 2011. 336 p.
12. Dispenza J. Evolve Your Brain: The Science of Changing Your Mind Kindle Edition. Health Communications Inc EB. 2010. 510 p.
13. Nail J. To achieve or not: the manager's choice. [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.scribd.com/document/155655863/To-Achieve-or-Not-The-Manager-s-Choice-pdf>. (дата обращения: 16.10.2024).
14. Reulein D. Selbstmarketing für Bewerber Wie Sie Ihr berufliches Profil schärfen und sich erfolgreich bewerben. München, Deutschland: Springer Gabler. 2015. 57 p.