



СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 316.346.2

ГЕНДЕРНАЯ АСИММЕТРИЯ В ОЦЕНКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

В.В. БАХАРЕВ¹⁾
Г.А. НАДЕЕВ²⁾

*Белгородский государственный
национальный исследовательский
университет*

¹⁾ e-mail: bakharev@bsu.edu.ru

²⁾ e-mail: nadeev31@yandex.ru

Представлены результаты социологического исследования государственных служащих Белгородской области относительно гендерной асимметрии в сфере управления. Раскрыто отношение респондентов к данному феномену. Выявлены ее причины, целесообразность и возможность достижения гендерного баланса в сфере управления, его возможные управленческие и социальные эффекты.

Ключевые слова: государственное управление, государственный служащий, гендерные отношения, гендерная асимметрия.

Равенство прав мужчин и женщин зафиксировано в Конституции РФ. Принцип гендерного равноправия имеет прямое отношение и к сфере государственного управления¹. Продвижение женщин во власть рассматривается в настоящее время как инструмент стабильного, гуманного и устойчивого развития общества². Статистика свидетельствует, что государство, имеющее в своих парламентах и правительствах меньше 25-30% женщин, плохо справляется с проблемами охраны материнства и детства, прав ребенка, социальной защиты³. Многим странам удалось добиться представительства женщин в парламентах на уровне одной трети и более от общего числа депутатов. За вторую половину XX века процент женщин в законодательных органах власти в странах, имеющих парламенты, вырос в 4 раза. Вместе с тем, по показателю участия женщин в высших органах представительной власти Россия делит 84 место с Гвинеей-Бисау. Нас оставили далеко позади не только европейские страны СНГ, но и Таджикистан (17,5%), Узбекистан (17,5%, Туркменистан (16%), Казахстан (15,9%). В Государственной Думе РФ пятого созыва

¹ Айвазова С. Гендерное равенство в контексте прав человека. – М. – 2001. – // <http://www.owl.ru/win/books/gender/11/htm>; Барчунова Т.В. «Эгоистичный гендер», или воспроизводство гендерной асимметрии в гендерных исследованиях // *Общественные науки и современность*. – 2002. – №5; Создание институциональных структур для соблюдения принципов гендерного равенства в России. – М.: Издательство «МИК», 2003 // <http://zhlp.tomsk.ru/content.php?id=66>.

² Тюрина, И.О. Гендерные аспекты занятости и управления // *Социологические исследования*. – 2002. – №11.

³ Никовская Л.И. Женщины в политике: за и против. – [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: http://www.spravedlivie.ru/i_ghenthiny_v_politike_zh_i_protiv.htm



(с 24 декабря 2007 г по 4 декабря 2011 г) из 450 депутатов была 41 женщина (9,1%), в нынешнем ее составе стало 60 женщин-депутатов (13,3%).

Такая же картина наблюдается и в региональных органах представительной власти. Так, в составе Думе Белгородской области уже в течение последних созывов остается неизменным процентное соотношение мужчин и женщин: на 88,6% мужчин-депутатов приходится 11,4% женщин-депутатов.

Очевидная гендерная асимметрия в органах представительной, да не только представительной государственной власти⁴, побуждает к исследованию вопросов о том, как относятся к этой асимметрии сами государственные служащие, видят ли необходимость и возможность установления гендерного баланса и т.п. Нами были опрошены 346 сотрудников органов государственного управления Белгородской области, в том числе 95 мужчин и 251 женщина. Респонденты представляли сотрудников как региональных (n=246), так и федеральных (n=100) органов государственного управления, а также все возрастные группы: до 30 лет – 133 чел.; 30-40 лет – 134 чел.; 40-50 лет – 47 чел.; св. 50 лет – 39 чел. Были опрошены и руководители структурных подразделений органов государственного управления (n=109).

Первый вопрос, который был предложен респондентам, относился к тому, в достаточной ли мере, по их мнению, представлены женщины в органах государственного управления. Как оказалось, большинство респондентов – как руководителей, так и рядовых сотрудников – считает, что женщины в достаточной мере представлены в органах государственного управления. Вместе с тем, 26,6% опрошенных руководителей и 19,4% сотрудников придерживаются противоположного мнения. Это мнение, как и следовало ожидать, имеет сравнительно большее распространение среди респондентов-женщин, а также среди респондентов, представляющих региональные органы государственного управления, что дает повод думать, что именно в этих органах уровень представительства женщин ниже, нежели в федеральных органах государственного управления. Обращает на себя внимание еще одно обстоятельство: убежденность в достаточном представительстве женщин в органах государственного управления сравнительно больше присуща респондентам в возрасте до 30 лет. В других возрастных группах она ослабевает.

Респонденты опрашивались также на предмет того, замечают ли они гендерное неравенство в органах государственного управления. В полученных ответах обращает на себя внимание, прежде всего, уровень чувствительности респондентов к гендерному неравенству в органах государственного управления, который составляет для респондентов-сотрудников 0,82, а для респондентов-руководителей – 0,86. (при максимальном значении, равном 1). При этом уровень чувствительности у женщин, как это ни парадоксально, оказался ниже, нежели у мужчин. Последних, получают, больше волнуют вопросы гендерного равенства/неравенства, нежели самих представителей прекрасного пола.

Сравнительно большая часть респондентов не замечают гендерного неравенства, и их относительно больше среди респондентов-мужчин. Вместе с тем, это неравенство замечают 38,9% респондентов-женщин и 37,6% респондентов-руководителей. Примечательно то, что чувствительность к гендерному неравенству повышается с возрастом респондентов, что объясняется, видимо, сравнительно большим профессиональным и жизненным опытом и более адекватной оценкой управленческих ситуаций.

В ходе исследования выяснялось также ценностное отношение респондентов к гендерному неравенству в органах государственного управления. При этом были выделены четыре типа такого отношения:

- положительное, т.е. одобрительное отношение;
- отрицательное отношение;
- нейтральное, безразличное отношение;
- неопределенное отношение.

Оказалось, что в спектре возможных вариантов отношения к гендерному неравенству преобладают типы неопределенного и отрицательного отношения. При этом отрицательное отношение сравнительно больше выражено респондентами-женщинами и руководителями. Безразличное отношения проявляется примерно в равной мере у всех групп опрошенных. У некоторой части опрошенных и, прежде всего, у мужчин проявляется также положительное отношение к гендерному неравенству. Принимая во внимание

⁴ В нынешнем составе Правительства РФ из 29 министров только 2 женщины (7%).



возрастной фактор, можно отметить, что отрицательное отношение сильнее проявляется в возрастной группе свыше 50 лет, безразличное отношение – в возрастной группе до 40 лет, а неопределенное положительное отношение – в возрастной группе 40-50 лет.

Анализ ценностного отношения респондентов к гендерному неравенству был продолжен посредством выяснения их мнений о социальном статусе этого феномена. В качестве возможных вариантов были предложены следующие статусные определения:

- гендерная дискриминация – это нормальное явление,
- гендерная дискриминация – это отклонение от нормы,
- гендерная дискриминация – это нарушение прав женщин,
- гендерная дискриминация – это дискриминация женщин,
- гендерная дискриминация – это нарушение прав мужчин.

Треть опрошенных затруднилась дать статусное определение гендерному неравенству, причем больше затруднений, как ни парадоксально, пришлось на руководителей. Остальные мнения разделились преимущественно между двумя позициями: гендерное неравенство – нормальное явление, 2) гендерное неравенство – отклонение от нормы. При этом, первая позиция заметно «перевешивает» вторую (во всяком случае, в мнениях опрошенных сотрудников).

Имеются определенные половозрастные различия в мнениях респондентов о статусе гендерного неравенства. Во-первых, позиция «гендерное неравенство – нормальное явление» сильнее выражена респондентами из средних возрастных групп, и, как это ни странно, респондентами-женщинами; на нормальность гендерного неравенства указывают 28,6% женщин и всего 17,9% опрошенных мужчин. Во-вторых, восприятие гендерного неравенства как социального отклонения больше выражено респондентами из крайних возрастных групп (от 30 лет и свыше 50 лет), а также респондентами – «регионалами». «Нарушение прав женщин» акцентировано, прежде всего, старшей возрастной группой и сотрудниками-мужчинами, что представляется несколько неожиданным; «дискриминация женщин» – возрастной группой от 40 до 50 лет и, на этот раз «сотрудниками-женщинами». В качестве одного из вариантов ответов было предложено «нарушение прав мужчин», но его выбрали 0,9% опрошенных и, преимущественно, из возрастной группы до 30 лет.

В процессе исследования выяснялись причины, препятствующие более широкой, нежели сейчас, представленности женщины в органах государственного управления. Таких причин довольно много. При проведении эмпирического исследования они были разделены на две большие группы: внутренние и внешние. В составе внутренних причин были выделены, в свою очередь, две подгруппы: личностные и профессиональные, в составе внешних причин – социально-ресурсные, социально-статусные и социально-психологические. Социологические данные о распространенности указанных подгрупп причин приведены в табл. 1.

Таблица 1

Оценка респондентами причин, препятствующих широкой представленности женщин в органах государственного управления, %

№ п/п	Причины	Категории опрошенных			
		Сотрудники			Руководители
		Все	Муж.	Жен.	
1	2	3	4	5	6
<i>Личностные причины</i>					
1	Нежелание брать ответственность	11,3	12,6	10,7	7,3
2	Недостаточная амбициозность	6,6	3,2	3,9	11,9
3	Отсутствие стратегического мышления	9,9	8,4	9,1	0,9
4	Меньшая конкурентность	2,0	1,1	2,4	6,4
<i>Профессиональные причины</i>					
5	Недостаточная компетентность	2,7	1,1	2,8	1,8
6	Меньшая эффективность женского руководства	8,1	9,5	7,5	4,6
<i>Социально-ресурсные причины</i>					
7	Недостаток времени	17,9	6,3	22,2	16,5



Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6
8	Неблагоприятные условия	2,6	1,1	3,2	1,8
9	Трудности в получении поддержки официальных лиц	7,5	2,1	9,5	9,2
<i>Социально-психологические причины</i>					
10	Воздействие стереотипов о руководстве как прерогативе мужчин	24,6	14,7	28,2	28,4
11	Явное и неявное противодействие со стороны мужчин	8,1	5,3	9,1	10,1
<i>Социально-статусные причины</i>					
12	Сложность сочетания продвижения в карьере и воспитания детей	39,9	37,7	42,1	47,7
13	Невостребованность женщин-руководителей	16,2	10,5	18,3	20,2

Рассмотрим эти группы причин более подробно, но прежде чем приступить к такому рассмотрению, обратим внимание на два момента, имеющих общий характер. Во-первых, часть респондентов – а это 13% от общего числа опрошенных, – утверждают, что ничего не мешает более широкой, нежели сейчас, представительности женщин в органах государственного управления. Согласных с таким утверждением сравнительно больше среди респондентов-мужчин, а также респондентов в возрасте до 30 лет. Причем, с возрастом это согласие имеет тенденцию к убыванию. Во-вторых, каждый 12-й из опрошенных затруднился с определением причин гендерной асимметрии в сфере управления, а таких затруднившихся сравнительно больше среди респондентов в возрасте до 30 лет, респондентов-мужчин и респондентов – «федералов».

Личностные причины. Среди данной группы причин выделяется, прежде всего, «нежелание брать ответственность», на что указывают преимущественно респонденты-мужчины. Респонденты-руководители особо выделяют «недостаточную амбициозность», руководители-женщины и их сравнительно меньшую конкурентоспособность, а респонденты-сотрудники – «отсутствие стратегического мышления». Имеются и определенные возрастные, статусные различия в ответах респондентов. Так мнение о нежелании брать ответственность чаще проявляется в ответах респондентов до 30 лет и опускается до минимального значения в возрастной группе свыше 50 лет. Респонденты-«регионалы» более чувствительны к такой причине, как, «нежелание брать ответственность», респонденты – «федералы» – «недостаточная амбициозность».

Профессиональные причины. Небольшое число респондентов – от 1,8% до 2,7% – указывают на «недостаточную компетентность» руководителей-женщин, несколько больше (от 4,6% до 8,1%) на «меньшую эффективность женского руководства». Примечательно то, что вторую причину акцентируют сравнительно чаще респонденты-мужчины, первую же причину – сами женщины, а обе рассматриваемые причины – респонденты в возрасте до 30 лет. Возможно, это вызвано действием гендерных стереотипов, что сильнее проявляется в начале профессионального пути респондентов, а в последующем начинает постепенно ослабевать.

Социально-ресурсные причины. Из трех причин, включенных в данную группу, явно преобладает «недостаток времени», на что указывают сравнительно чаще сами респонденты-женщины, а также респонденты в возрасте до 30 лет. С возрастом такие указания становятся все более резкими. Видимо можно прокомментировать такую причину как «неблагоприятные условия», которую отмечают всего от 1,8% до 2,6% респондентов. Остается предположить, что общие (внешние) условия не препятствуют более широкой, нежели сейчас, представленности женщин в органах государственного управления. Остается еще одна социально-ресурсная причина – «трудности в получении поддержки официальных лиц», на которую указывают 9,2% респондентов-руководителей и 7,5% респондентов-сотрудников (прежде всего, женщин – 9,5%).

Социально-психологические причины. В составе этих причин – одна из наиболее действенных: «воздействие стереотипов о руководстве как прерогатива мужчин». Ее акцентируют 28,4% респондентов-руководителей и 24,6% респондентов-сотрудников и,



прежде всего, самих женщин. Особо важное значение придают действию этой причины респонденты из старшей возрастной группы (38,5%) и респонденты – «регионалы» (27,6%). Кстати сказать, респонденты из старшей возрастной группы сами по себе меньше подвержены воздействию гендерных стереотипов, но они, вместе с тем, чувствительны к их воздействию как «посторонние аналитики». Появляется и такая причина как «явное и неявное противодействие со стороны мужчин», на что указывают 10,1% респондентов-руководителей и 8,1% респондентов-сотрудников и, прежде всего, самих женщин. Чем старше респонденты, тем большее значение придают они рассматриваемой причине.

Социально-статусные причины. Данная группа причин, судя по результатам исследования, наиболее значима в контексте рассматриваемой проблемы. Почти половина респондентов-руководителей – 47,7% и 39,9% респондентов-сотрудников указывают на «сложность сочетания продвижения в карьере и воспитания детей» как на основную причину недостаточной представленности женщин в органах государственного управления. Особо выделяют и акцентируют эту причину респонденты-женщины, респонденты в возрасте от 40 до 50 лет и респонденты – «регионалы». Довольно значима и вторая причина из данной группы – «невостребованность женщин-руководителей», на что указывают 20,2% респондентов-руководителей, 16,2% респондентов-сотрудников и, прежде всего, женщин.

Анализ причин недостаточно широкой представленности женщин в органах государственного управления приводит к общему выводу о том, что наибольшие препятствия связаны отнюдь не с личностными или профессиональными качествами женщин, а с социальными причинами и, прежде всего, со сложностью совмещения продвижения по службе и воспитания детей, воздействием гендерных стереотипов, недостатком времени, невостребованностью женщин-руководителей.

Вместе с тем, не стоит сбрасывать со счета и личные качества женщин, которые мешают их более широкой, нежели сейчас, представленности в органах государственного управления. Предварительно были выделены девять таких качеств: недостаточная целеустремленность; эмоциональность; склонность к сочувствию, сопереживанию; излишняя общительность; недостаточная мотивация; недостаточная организованность; недостаточная требовательность; неуверенность в своих силах; неготовность к риску. Основаниями для выделения и оценки этих качеств явилась частота их упоминания в научной литературе по гендерным аспектам управленческой деятельности. В табл. 2 приведены сравнительные данные социологического опроса о негативном влиянии отдельных личных качеств женщин на их представленность в органах государственного управления.

Таблица 2

Личные качества женщин, препятствующие их более широкой представленности в органах государственного управления, %

№ п/п	Личные качества	Категории опрошенных			
		Сотрудники			Руководители
		Все	Мужчины	Женщины	
1	Эмоциональность	40,5	34,7	42,5	37,6
2	Склонность к сочувствию, сопереживанию	22,5	13,7	25,8	25,7
3	Неготовность к риску	20,8	18,9	21,4	21,1
4	Неуверенность в своих силах	19,1	12,6	21,4	26,6
5	Недостаточная мотивация	12,7	11,6	13,1	9,2
6	Излишняя общительность	11,6	16,8	9,3	0,9
7	Недостаточная организованность	9,8	10,5	9,5	5,5
8	Недостаточная целеустремленность	7,5	5,3	8,3	11,0
9	Недостаточная требовательность	6,4	8,4	5,6	8,3

Сразу же выделяются две группы качеств по степени их негативной значимости для представительства женщин в органах государственного управления. Первая группа

качеств отмечена в таблице пунктами 1-4. Это – эмоциональность; склонность к сочувствию, сопереживанию; неготовность к риску; неуверенность в своих силах. Вторая группа включает качества, отмеченные в пунктах 5-9 и начинающаяся со слова «недостаточная», за исключением «излишней общительности». Причем негативный эффект первой группы качеств акцентирован преимущественно респондентами-женщинами, второй группы качеств – респондентами-мужчинами.

Сравнительно больше «препятствий» в женских качествах видят респонденты возрастной группы от 40 до 50 лет – во всяком случае, в шести из девяти рассматриваемых качествах. Респонденты-«регионалы» акцентируют негативный эффект качеств: недостаточная целеустремленность, эмоциональность, недостаточная мотивация, респонденты-«федералы» – качеств «недостаточная организованность» и «недостаточная требовательность».

Признание гендерной асимметрии приводит к различным практическим позициям и решениям:

- одобрение и культивирование гендерной асимметрии;
- нейтрально-безразличное отношение к гендерной асимметрии;
- противодействие гендерной асимметрии.

В этой связи выяснялся вопрос о том, следует ли добиваться равного представительства женщин и мужчин в органах государственного управления. Мнения опрошенных по этому вопросу разделились на две равные доли: 39% поддерживают практическую реализацию идеи гендерного равенства в сфере государственного управления, 41% – не поддерживают и 20% опрошенных не определились со своей позицией. Ответы респондентов-руководителей на этот же вопрос распределились, соответственно, следующим образом: 38,6%, 48,7%, 12,7%. Половина опрошенных руководителей не видят необходимости в том, чтобы добиваться равного представительства мужчин и женщин в органах государственного управления. Как и следовало ожидать, сторонников практической реализации идеи гендерной симметрии сравнительно больше среди респондентов-женщин. Их также сравнительно больше среди представителей старшей возрастной группы и меньше – представителей возрастной группы от 40 до 50 лет. Кстати сказать, затруднившихся с ответом относительно больше в возрастной группе до 30 лет.

Стремление добиваться гендерного равенства в органах государственного управления – это важно, но это еще не все. Не менее важна оценка реальной возможности добиться такого равенства. Почти половина респондентов-сотрудников (46,2%) и немногим менее половины респондентов-руководителей уверены в том, что можно добиться равного представительства женщин в органах государственного управления; более трети опрошенных (34,7%) не уверены в этом, а 22,1% затруднились с определением собственной позиции. Сравнительно более оптимистично настроены респонденты-мужчины, респонденты-«регионалы», а также респонденты в возрасте до 30 лет. При этом, с возрастом уровень оптимизма заметно убывает.

Респондентам было предложено указать на возможный эффект от достижения равного представительства женщин в органах государственного управления. Следует обратить внимание, прежде всего, на то, что каждый четвертый из опрошенных руководителей, и каждый пятый из сотрудников полагают, что достижение гендерного равенства в сфере управления ничего бы не дало. Примерно столько же респондентов (только в обратном соотношении) затруднилось с определением своей позиции. Таким образом, почти половина ответивших составили «пессимисты» и «безразличные». Что касается другой части респондентов – «оптимистов», то их мнения разделились, по сути, между двумя вариантами. Одни из них считают, что достижение гендерного равенства привело бы к более полной реализации профессионально-трудового, творческого потенциала женщин. Такие предположения сравнительно более полно распространены среди руководителей структурных подразделений и сотрудников-женщин. Вторые считают, что достижение гендерного равенства привело бы к соединению гендерно-ролевых достоинств мужчин и женщин и, как следствие, повышению эффективности их совместной деятельности.

Проявляются определенные возрастные и статусные различия в мнениях респондентов о возможных результатах достижения гендерного равенства. «Пессимистов» относительно больше среди сотрудников в возрасте от 40 лет и выше, «безразличных» – в возрасте до 30 лет. Чем старше становится респонденты, тем больше появляется оптимизма в отношении возможных позитивных результатов достижения гендерного равенства.



ства. Что касается статусных различий, то они проявляются в том, что респонденты – «регионалы» акцентируют возможное соединение гендерно-ролевых достоинств мужчин и женщин, а респонденты – «федералы» – более полную реализацию профессионально-трудового, творческого потенциала женщин.

Выводы.

1. Судя по результатам проведенного исследования, относительно большая часть респондентов не замечает гендерного неравенства в органах государственного управления. В спектре возможных вариантов отношения к гендерному неравенству преобладает неопределенное и отрицательное отношение. Мнения респондентов разделились относительно статусного определения гендерного неравенства: треть из них оценивает его как нормальное явление, другая треть – отклонение от нормы, остальные – затруднились с определением.

2. Сравнительно большие препятствия для широкой представленности женщин в органах государственного управления связаны с социальными причинами и, прежде всего, со сложностью совмещения продвижения по службе и воспитания детей, воздействием гендерных стереотипов, недостатком времени, невостребованностью женщин-руководителей. Вместе с тем, выделяются две группы личностных качеств по степени их негативной значимости для представительства женщин в органах государственного управления; 1) эмоциональность; склонность к сочувствию, сопереживанию; неготовность к риску; неуверенность в своих силах; 2) недостаточная мотивация, недостаточная целеустремленность, недостаточная организованность.

3. Выявлено расхождение мнений респондентов относительно идеи гендерного равенства в сфере государственного управления. Половина респондентов-сотрудников и респондентов-руководителей уверена в том, что можно добиться равного представительства женщин в органах государственного управления. Достижение гендерного равенства привело бы, по их мнению, к более полной реализации профессионально-трудового, творческого потенциала женщин, к соединению гендерно-ролевых достоинств мужчин и женщин и, как следствие, повышению эффективности их совместной деятельности.

Список литературы

1. Айвазова С. Гендерное равенство в контексте прав человека. – М. – 2001. – [Электронный ресурс] // <http://www.owl.ru/win/books/gender/11/htm>.
2. Барчунова, Т.В. «Эгоистичный гендер», или воспроизводство гендерной асимметрии в гендерных исследованиях // *Общественные науки и современность*. – 2002. – №5.
3. Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов. Отв. ред. и сост. д.ф.н О.А. Воронина. М., 2008.
4. Никовская Л.И. Женщины в политике: за и против.- [Электронный ресурс] // http://www.spravedlivie.ru/i_ghenthiny_v_politike_za_i_protiv.htm.
5. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / под ред. Ф.Гардинер. – М.: Идея-Пресс, 2000.
6. Создание институциональных структур для соблюдения принципов гендерного равенства в России. – М.: Издательство «МИК», 2003.- [Электронный ресурс] // <http://zhlp.tomsk.ru/content.php?id=66>.
7. Тюрина, И.О. Гендерные аспекты занятости и управления // *Социологические исследования*. – 2002. – №11.

GENDER ASYMMETRY IN THE EVALUATION OF CIVIL SERVANTS (BASED ON SOCIOLOGICAL RESEARCH)

V.V. BAHAREV¹⁾
G.A. NADEEV²⁾

*Belgorod National
Research University*

¹⁾ e-mail: bakharev@bsu.edu.ru

²⁾ e-mail: nadeev31@yandex.ru

The article presents the results of the sociological research of civil servants of Belgorod region regarding gender asymmetry in management. It discloses the attitude of respondents to this phenomenon. It also reveals its causes, the desirability and feasibility of achieving gender balance in management, its possible management and social effects.

Keywords: public administration, civil servant, gender relations, gender asymmetry.