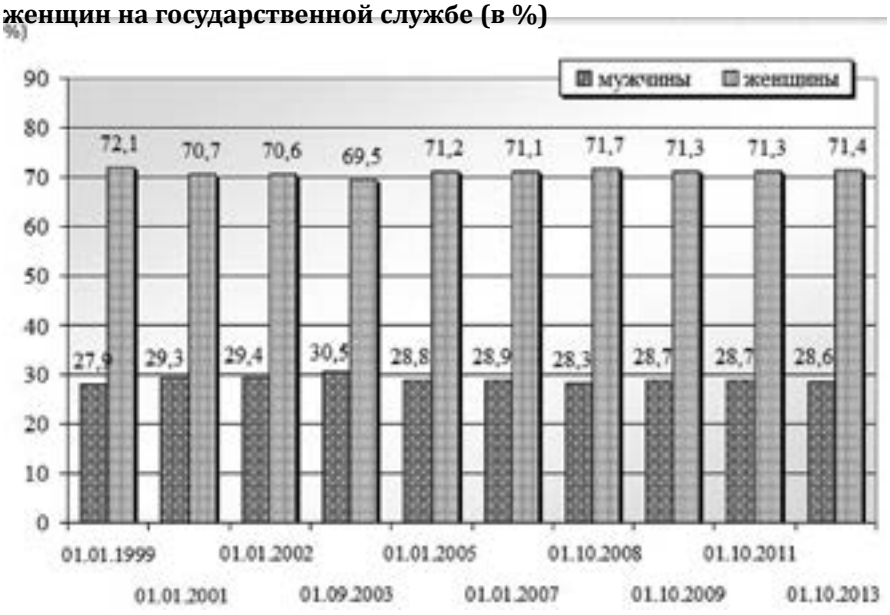
НАТАЛЬЯ КОРОСТЫЛЕВА

Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы

В научном дискурсе гендерный подход понимается с различных точек зрения: как исследование социологических, политических, психологических различий мужчин и женщин в обществе; как учет гендерного фактора, который продуцирует отличительные черты поведения полов; как практики воздействия на две социально-демографические группы для принятия управленческих и иных решений и т.д. Однако ООН в 1997 году было дано комплексное видение этого понятия как стратегии интеграции интересов мужчин и женщин в процесс разработки, реализации, мониторинга и оценки всей политики и программ в политической, экономической и социальных сферах для того, чтобы мужчины и женщины в равной степени получали от этого пользу [Руководство по гендерному аудиту, 2007. С. 142]. Поэтому на практике гендерный подход представляет собой процесс оценки любого мероприятия с точки зрения учета интересов, потребностей, особенностей полов. И его основной задачей является достижение гендерного равенства. Как равенства не только прав, свобод мужчин и женщин, но и равенства их возможностей для реализации личностных и профессиональных качеств. Как равенства в выражении интересов, взглядов, суждений, наличия равного доступа к определенным ресурсам: экономическим, социальным, властным.

Государственная гражданская служба, с точки зрения 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 [Коростылева, 2014. С. 12].

Рисунок 1. Сравнительный анализ представленности мужчин и женщин на государственной службе (в %)



Тенденция, которая продолжительное время существует на государственной гражданской службе, это процесс ее феминизации. Сравнительный анализ представленности мужчин и женщин на государственной службе показывает устойчивость данной тенденции на практике. Согласно статистике, с 1999 года и по настоящее время численный перевес на государственной службе существенно смещен в сторону женщин в примерной пропорции 70 к 30 (**рисунок 1**).

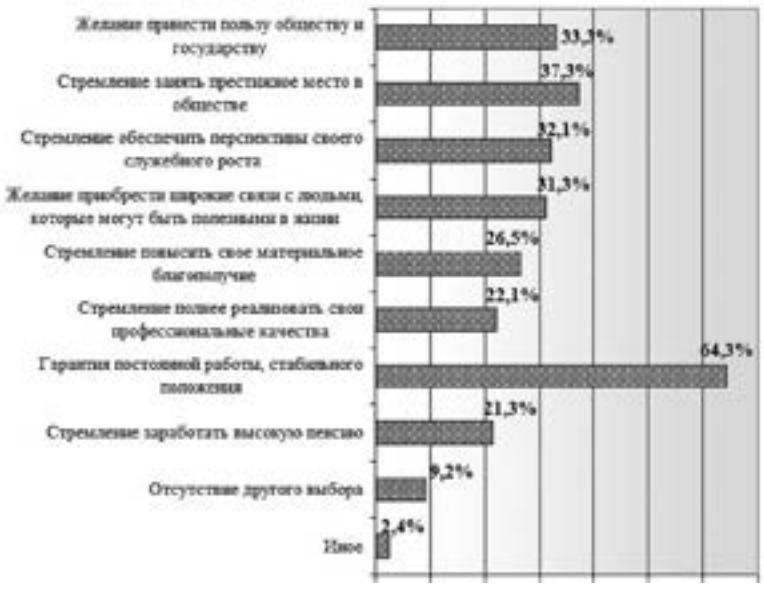
Почему на государственной

НАТАЛЬЯ КОРОСТЫЛЕВА, профессор кафедры управления персоналом Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: nn.korostyleva@migsu.ru

Аннотация: В статье приводится сравнительный анализ представленности мужчин и женщин на государственной гражданской службе. Демократизация современного общества создала предпосылки для расширения возможностей участия женщин в политической жизни страны. В последние годы увеличилось число женщин – государственных служащих на высших должностях. Автором рассматриваются мотивационные различия поступления на работу в государственные органы власти мужчин и женщин. А также трудности, возникающие перед женщинами, при желании сделать карьеру на государственной службе.

Ключевые слова: гендерный подход, гендерные процессы, гендерный анализ, государственная гражданская служба.

Рисунок 2. Чем, на Ваш взгляд, руководствуются граждане, поступая на работу в государственные органы власти и управления? (Допускалось несколько вариантов ответов)



гражданской службе наблюдается гендерный дисбаланс в сторону женского пола? Ответить на данный вопрос помогут результаты экспертного опроса, проведенного кафедрой государственной службы и кадровой политики (с 2014 года кафедрой управления персоналом) Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации в 2013 году (**рисунок 2**) [1].

На первое место государственные служащие поставили «гарантию постоянной работы, стабильного положения», 64,3% респондентов обозначили эту позицию как ключевую. Она представлена с большим отрывом от остальных. Среди опрошенных подавляющее число женщин – государственных служащих, которые поддерживают данное утверждение (63,8% против 36,2% мужчин).

На втором месте по значимости идет утверждение о стремлении занять престижное место в обществе (37,3% опрошенных). С учетом пола данная позиция выглядит 50% на 50%. То есть равное количество мужчин и женщин – государственных служащих разделяют её. Это говорит о наличии определенных амбиций у женщин, желающих реализовать свои профессиональные качества на государственной службе.

Третья по значимости позиция – это желание принести пользу обществу и государству. Её разделяют 33,3% опрошенных, среди них женщин большинство: 56,6% против 43,4% мужчин.

Интересны и самые последние позиции, среди утверждения «отсутствие другого выбора» – всего за него высказалось 9,2% опрошенных – женщины оказались в большинстве (69,9% против 30,1% мужчин). Предопределенность выбора свойственна больше женскому полу, чем мужскому. Для мужчин риск, активность, спонтанность значат порой намного больше, чем для женщин. Многое закладывается на уровне предпочтений ещё в детском возрасте в процессе социализации. В позиции «стремление заработать высокую пенсию» женщины оказались также в большинстве (69,8% против 30,2% мужчин). Пенсия выступает неким «островком» устойчивости на долгосрочную перспективу и выбор женщин часто останавливается на такого рода социальных гарантиях.

Данные экспертного опроса наглядно показывают, что для женщин – государственных служащих значимыми мотивами поступления по службу являются гарантии её стабильности, социальной защищенности, желания принести пользу обществу, хотя у некоторого числа женщин прослеживаются потребности, связанные с карьерным ростом, со стремлением занять более престижное место в обществе. Для мужчин – государственных служащих более предпочтительны мотивы: повысить своё материальное положение, занять престижное место, реализовать профессиональные качества, обзавестись полезными связями и т.д.

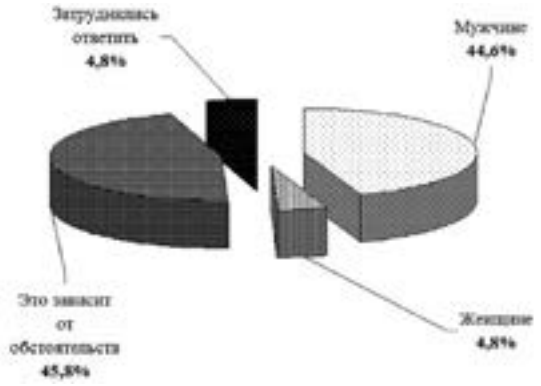
Следует отметить, что несмотря на численный перевес женщин на государственной службе, наблюдается феномен, который гендерологи называют

Таблица. Мужчины и женщины на государственной службе в зависимости от категории и группы должностей

Уровень должностей	2009 год (в %)		2013 год (в %)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Руководители по группам должностей				
Высшие	42,8	57,2	37,7	62,3
Главные	45,7	54,3	42,9	57,1
Ведущие	30,4	69,6	31,3	68,7
Помощники по группам должностей				
Высшие	35,5	64,5	47,1	52,9
Главные	54,5	45,5	47,5	52,5
Ведущие	23,4	76,6	18,1	81,9
Специалисты по группам должностей				
Высшие	42,3	57,7	43,0	57,0
Главные	38,8	61,2	34,6	65,4
Ведущие	29,8	70,2	22,5	77,5
Старшие	21,9	78,1	15,8	84,2
Обеспечивающие специалисты по группам должностей				
Главные	22,1	77,9	19	81
Ведущие	24,2	75,8	24	76
Старшие	18,2	81,8	16,7	83,3
Младшие	12,4	87,6	12,9	87,1

1 Экспертный опрос по проблемам профессионального развития и кадровым процессам в государственной службе. В опросе участвовал 251 эксперт из числа специалистов, замещающих высшие, главные и ведущие должности государственной службы на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации. Май-июнь 2013 года.

Рисунок 3. Кому легче построить карьеру на государственной службе?



«гендерной пирамидой». Он заключается в утверждении: чем выше уровень власти, тем меньше там представлены женщины. Данные Росстата по распределению государственных служащих по категориям и группам должностей в соответствии с полом подтверждают этот феномен.

Сравним данные за 2009 и 2013 годы относительно представленности мужчин и женщин на государственной службе в зависимости от должности (**таблица**) [2].

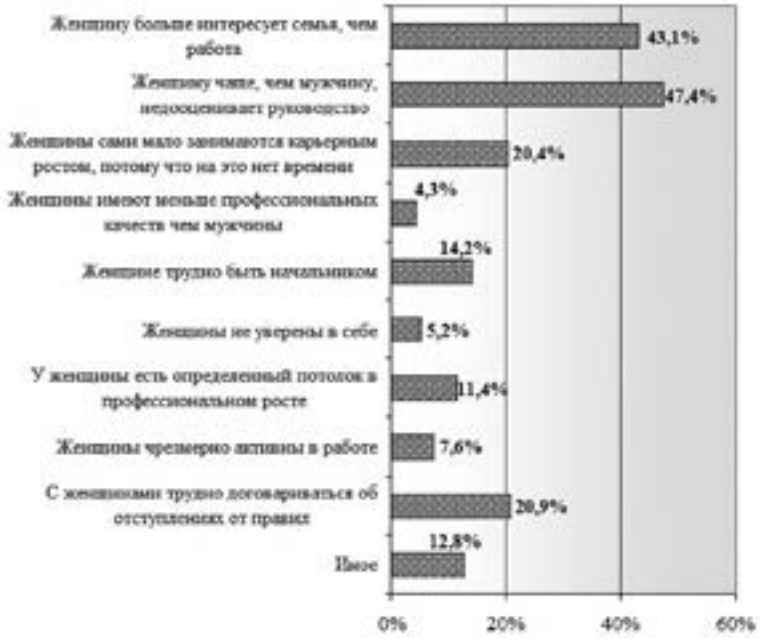
Вертикальный срез данных по категориям и группам должностей показывает устойчивую во времени картину гендерной иерархии, где на уровне категории «руководители» и «помощники» высшей группы должностей мужчины преобладают как в 2009, так и в 2013 году (2009 год – 62,8% мужчин против 37,2% женщин, 2013 год – 57,7% против 42,3%). В основном женщины – государственные служащие занимают должности категории «специалисты» и «обеспечивающие специалисты». Заметим, что в младшей группе должностей категории «обеспечивающие специалисты» мужчин крайне мало (2009 год – 12,4% мужчин против 87,6% женщин, 2013 год – 12,9% и 87,1%, соответственно).

Стоит отметить тот положительный факт, что есть определенное движение к сокращению гендерного дисбаланса на пике гендерной пирамиды. На уровне категории «руководители» и «помощники» высшей группы должностей женщин стало на 5% больше в 2013 году по сравнению с 2009 годом. Много женщин среди групп должностей «главные» и «ведущие» категории «руководители» и «помощники». Это ещё раз показывает, что на государственной службе есть активные в профессиональном плане женщины, которые хотят и могут реализовать свой потенциал. Многие ученые отмечают, что современные женщины демонстрируют активное стремление к самореализации, успеху и независимости, и женщины – государственные служащие здесь не исключение [3].

Количественный срез гендерной пирамиды дополняется качественным анализом гендерной ситуации. Рассмотрим процесс построения карьеры на государственной службе мужчин и женщин. Государственным служащим был задан вопрос о формировании и развитии карьеры с учетом пола (**рисунок 3**).

Государственные служащие четко обозначили две позиции. Первая – мужчине сделать карьеру на государственной службе легче, чем женщине. 44,6% респондентов дали такой ответ, тогда как женщине легче – отметили всего 4,8%. Вторая – карьера зависит от обстоятельств (45,8% опрошенных). На практике эти позиции взаимосвязаны.

Рисунок 4. Если Вы считаете, что женщине труднее сделать карьеру на государственной службе, то каковы причины этого? (Допускалось несколько вариантов ответов)



Первая тенденция показывает срез гендерных отношений на государственной службе, во многом базирующийся на стереотипах. Вторая констатирует, что женская карьера зависит от обстоятельств: наличия детей, поддержки близких, достатка в семье, обстоятельств социализации, настроя на продвижение по службе и т.д. Она имеет более подвижный характер и изменяется в зависимости от обстоятельств. Как правило, женщине приходится уступать мужчине в карьерном росте.

2 Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1237818141625

3 Хоткина З. Страна умниц: гендерные аспекты карьеры // http://genderpage.ru/?p=1518

Следующий вопрос конкретизирует причины обстоятельств, почему женщине – государственной служащей сложнее сделать карьеру (**рисунок 4**).

Большинство государственных служащих отметили, что в первую очередь «женщину чаще, чем мужчину недооценивает руководство» (47,4% ответов; следует заметить, что женщины-госслужащие указывают на это в 75% случаев против 25% мужчин). Вторая позиция насчитывает 43,1% (голоса разделились почти поровну: 51,8% мужчин – государственных служащих и 48,2% женщин), респонденты считают, что женщину мало интересует работа и больше семья. Третья и четвертая причины почти схожи в процентном соотношении. «С женщинами трудно договариваться об отступлениях от правил» – 20,9% (так считают 68,2% женщин и 31,8% мужчин) и «женщины сами мало занимаются карьерным ростом, потому что на это нет времени» – 20,4% голосов (здесь женщины опять лидируют: 67,8% против 32,2%).

Большинство ответов показало, что вышестоящее начальство не понимает значимости гендерного фактора при построении карьеры. У них не сформированы гендерные компетенции, основанные на принципах гендерного равенства. Внешняя и внутренняя среда не способствуют формированию этих компетенций и пониманию значимости гендерного подхода при формировании кадровой и социальной политики на государственной службе, поэтому в процессе работы женщинам – государственным служащим приходится постоянно доказывать свою «состоятельность» в решении профессиональных вопросов.

Данный вопрос выявил также следующее: стереотипное восприятие женщин как худших работников по сравнению с мужчинами. Причем женщины – государственные служащие сами так считают: что их недооценивают, что у них есть «стеклянный потолок», что у них нет времени на карьеру и т.д. Женщин не только недооценивает руководство, но и они сами себя недооценивают. В построении карьеры женщинам на государственной службе мешают внутренние установки, которые затрудняют раскрывать им свой личностный и профессиональный потенциал. Кроме того, часто у женщин есть мотивация сделать карьеру, но нести груз ответственности, принимать нестандартные решения для них довольно сложная задача.

Вторым немаловажным моментом, препятствующим построению карьеры, явился фактор ориентированности женщин на семью и выполнение ими семейных обязанностей. Близкое окружение порой не поддерживает их в решении профессионально расти и делать карьеру, а наоборот, стремится подавлять такие желания. На вопрос: почему так происходит? С большой уверенностью можно дать следующий ответ: гендерные нормы поведения, принятые в обществе, оказывают существенную роль в ретрансляции мужских и женских форм поведения. Мужская поведенческая траектория связана с лидерством, активностью, целеустремленностью, а женская – с домом, воспитанием детей, зависимостью, заботой и т.д. Данные установки встраиваются во все социальные, политические, экономические институты. И государственная служба тут не исключение. Гендерные установки и стереотипы органично вписываются в устойчивый институт государственной службы и определяют его гендерную статусно-ролевую систему. Поэтому государственная служба воспроизводит традиционную систему гендерных отношений, несмотря на её «женский состав», она сориентирована на доминирование на руководящих должностях мужчин.

Третий момент, на который следует обратить внимание – это построение неформальных связей с начальством и окружением, которые способствуют, особенно в нашем обществе, более быстрому движению по карьерной лестнице. В ответе на вопрос, касающийся мотивов поступления на государственную службу, многие мужчины – государственные служащие выделили данный момент. В вопросе о трудностях в построении карьеры эта позиция заняла не последнее место. Неформальные договоренности играют существенную роль в профессионально-должностном росте на государственной службе. Если посмотреть на процесс шире, то все государственное управление выстроено так, что мужчинам легче солидаризироваться, выстроить «мужскую группу». Женщинам войти в нее практически невозможно.

Рисунок 5. Что в настоящее время больше всего осложняет Вашу жизнь? (Допускалось несколько вариантов ответов)



Интересным с точки зрения организации личного труда и времени отдыха государственных служащих явился вопрос о том, что осложняет их жизнь (**рисунок 5**).

На первом месте традиционно был обозначен ответ о нехватке денег (56,6% голосов). С учетом гендерного фактора распределение ответов было 50% на 50%. Материальная составляющая в работе – это основа благополучия для многих россиян и государственные служащие здесь не исключение.

На втором месте государственные служащие определили «нехватку времени» (43,0% голосов). Учет пола показал, что акцент здесь смещен в пользу женщин. Им не хватает времени намного больше, чем мужчинам. Так, 63,8% женщин – государственных служащих высказались за нехватку времени, мужчины – 36,2%. С переутомлением и усталостью сталкивается 27,3% государственных служащих. Из них 75% составляют женщины и всего 25% – это мужчины. Отсутствие карьерных перспектив также отмечают больше женщины (всего данная позиция набрала 20,1% голосов, из них 60% женщины и 40% – мужчины).

Вовлеченность женщин в приватную сферу налицо. Им не хватает времени, они переутомлены, есть трудности с деньгами. Кроме того, несмотря на то, что «трудности с воспитанием детей» отметили всего 3,6% опрошенных, почти все они – женщины (87,5% и только 12,5% – мужчины). Женщинам порой бывает трудно правильно распределить время на работу и дом. Многочисленные социологические исследования подтверждают данный факт [Антонов, 2005; Кляйн, 2008; Мустаева, 2009; Чурилова, 2014].

Экспертное исследование помогло установить «узкие» места в гендерных процессах и отношениях на государственной службе. Для того, чтобы понимать, что происходит в гендерном измерении на государственной службе и вырабатывать пути по решению гендерных проблем, необходимо более взвешенно подходить к вопросу об инкорпорировании гендерного подхода в кадровую политику государственных органов, в кадровую политику на государственной службе в целом.

Для мужчин и женщин – государственных служащих нужно создавать все условия для развития их кадрового потенциала. К сожалению, на практике системный учет гендерного подхода на государственной гражданской службе отсутствует.

Литература

Антонов А.И. Микросоциология семьи. М.: Инфра-М, 2005.

Кляйн Р. Секреты тайм-менеджмента для работающих женщин. Как совмещать личную жизнь, семью и карьеру. Санкт-Петербург: «Издательство Диля», 2008.

Коростылева Н.Н. Гендерное измерение кадровых процессов на государственной гражданской службе // Женщина в Российском обществе. 2014. № 1 (70).

Мустаева Ф.А. Социальные проблемы современной семьи // Социс, 2009. № 7.

Руководство по гендерному аудиту. Методология анализа МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева: Международное бюро труда, 2007.

Чурилова Е.В. Состав и благосостояние неполных семей в России // Социс. 2014. № 3.

THE GENDER DISTRIBUTION IN THE CIVIL SERVICE SYSTEM

NATALIA KOROSTYLEVA, Professor of the human resources chair of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (119571, Moscow, Vernadskogo prosp., 84). E-mail: nn.korostyleva@migsu.ru

Summary: The comparative analysis of the representation of men and women in the civil service is presented in the article. The democratization of the modern society has created the prerequisites for the empowerment and participation of women in the political life of the country. In recent years the number of the female civil servants in the senior positions has increased. The motivational differences of employment in the state bodies of men and women and the challenges that women face if they want to make a career in the civil service are discussed by the author.

Keywords: gender approach, gender processes, gender analysis, state civil service.

References

Antonov A.I. Mikrosotsiologiia sem'i. [Micro-sociology of the family] M.: Infra-M, 2005.

Kliain R. Sekrety taim-menedzhmenta dlia rabotaiushchikh zhenshchin. Kak sovmeshchat' lichnuiu zhizn', sem'iu i kar'eru. [Secrets of time-management for the working women. How one can combine a private life, family and career.] Sankt-Peterburg: «Izdatel'stvo Dilia», 2008.

Korostyleva N.N. Gendernoe izmerenie kadrovykh protsessov na gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe // Zhenshchina v Rossiiskom obshchestve. [Gender evaluation of the cadre processes in the civil service // Woman in the Russian society.] 2014. №1 (70).

Mustaeva F.A. Sotsial'nye problemy sovremennoi sem'i [Social problems of a modern family] // Sotsis, 2009. №7.

Rukovodstvo po gendernomu auditu. Metodologiia analiza MOT, osnovannogo na printsipe aktivnogo uchastiia. Zheneva: Mezhdunarodnoe biuro truda, [Manual for the gender audit. Analysis methodology of the ILO based on the principle of the active participation. Geneva: International Labor Office] 2007.

Churilova E.V. Sostav i blagososotoianie nepolnykh semei v Rossii [Structure and welfare of the single-parent families in Russia] // Sotsis. 2014. №3.