

Бухтоярова Марина Александровна

Bukhtoyarova Marina Aleksandrovna

аспирант кафедры социологии и управления
Белгородского государственного
технологического университета им. В.Г. Шухова

PhD Student,
Sociology and Management Department,
Belgorod State Technological University

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

STRATEGIC PRINCIPLES OF GENDER EQUALITY IN GOVERNMENT

Аннотация:

Гендерная асимметрия в органах государственного управления может рассматриваться в качестве одной из помех для принятия и реализации сбалансированных управленческих решений. Это мнение получает все более широкое распространение в научной и управленческой среде. Более широкое, нежели сейчас, представительство женщин в органах государственной власти способствует расширению спектра решаемых проблем, который пополнился вопросами планирования семьи, ухода за детьми, воспитания подростков, насилия в семье и др. Тем самым усиливается социальная направленность деятельности органов государственного и муниципального управления. В статье показана теоретическая и практическая актуальность проблемы обеспечения гендерного равенства в органах государственной власти. Выделены стратегические принципы обеспечения соответствующих условий, а именно принципы: системности, субъектности, самореализации, альтернативности, единства объективных условий и субъективных факторов, приоритетов, состязательности, восходящей селекции, эволюционного развития, интервальности гендерного равенства. Игнорирование этих принципов приводит к ошибкам в процессе регулирования гендерных отношений в органах государственной власти. Это ошибки эпизодичности, смысловой подмены, администрирования, гендерного корпоративизма, безальтернативности, ложной редукции, инверсии, латентной сегрегации, нисходящей селекции, волюнтаризма, формализма.

Ключевые слова:

гендер, гендерное равенство, гендерная асимметрия, стратегия, принципы, органы государственной власти, управление, управленческая ошибка, социальная селекция.

Summary:

Gender asymmetry in government can be regarded as one of the obstacles to making and implementing balanced management decisions. This opinion is becoming increasingly widespread in the scientific and managerial environment. More women in government bodies contribute to the expansion of the range of problems to be solved which is supplemented by family planning, child care, parenting adolescents, domestic violence and others. This makes state and municipal authorities refocus on social issues. The study demonstrates the theoretical and practical relevance of gender equality in government bodies. To ensure the appropriate environment for this process, the government should follow the principles of system, subjectivity, self-fulfillment, alternativeness, the unity of objective conditions and subjective factors, priorities, competitiveness, upward selection, evolutionary development, and gender equality interval. Disregarding these principles leads to mistakes in gender regulations in government bodies. These are the errors of the occasional nature, semantic substitution, administration, gender corporatism, lack of alternative, false reduction, inversion, latent segregation, downward selection, voluntarism, and formalism.

Keywords:

gender, gender equality, gender asymmetry, strategy, principles, government, management, managerial error, social selection.

Обеспечение гендерного равенства в органах государственной власти – довольно длительный процесс, успешность которого во многом зависит от соблюдения долгосрочных – стратегических – принципов и своевременного упреждения возможных на этом пути ошибок. В статье предпринята попытка выделения стратегических принципов обеспечения гендерного равенства и идентификации возможных ошибок. Работа подготовлена по материалам анализа теоретической литературы и результатов социологических исследований.

Приступая к выделению и характеристике основных требований (принципов) к обеспечению условий гендерного равенства в органах государственной власти, обратимся сначала к *принципу системности*, поскольку в нынешней практике продвижения женщин в органах власти не хватает именно системного характера. Как справедливо отмечают А.Е. Чирикова и Н.Ю. Лапина, несформированность системы (институциональных механизмов) продвижения женщин в политику и власть «приводит к тому, что российские женщины чаще “следуют” за ситуацией, а их попадание во власть – результат стечения благоприятных обстоятельств, а не продуманной карьерной стратегии» [1, с. 68]. Мы не исключаем также важности ситуационного подхода к продвижению женщин во власть, позволяющего учитывать фактор «места и времени», но этот подход

игрует все-таки производную роль в рамках системного подхода, не подменяя, а дополняя его. Игнорирование данного обстоятельства приводит к *ошибке эпизодичности*, когда «точные назначения» женщин в органы государственной власти выделяются и, соответственно, воспринимаются как достаточные условия для обеспечения гендерного равенства.

Обеспечение системного характера процесса продвижения женщин в органы власти сопровождается изменением их статуса в данном процессе, а также в гендерной политике в целом. Суть этого изменения – обретение и утверждение статуса субъекта (субъектности). *Принцип субъектности* применительно к условиям гендерного равенства означает, что такое равенство достигается тогда, когда раскрываются и реализуются потребности женщин в управлении, содействии в достижении общественного блага и т. д. Причем эти потребности имеют особенную, индивидуальную форму выражения (с аксиологической, мотивационной, функциональной точек зрения). В связи с этим следует обратить внимание на одну существенную ошибку, которая допускается при разработке и реализации гендерной политики, а именно на *ошибку смысловой подмены*. Суть этой ошибки – в отождествлении понятий «равные условия» и «одинаковые условия». На первый взгляд между ними нет разницы, и они воспринимаются как синонимы. В действительности между ними имеется существенное различие: «равные условия» ориентированы на субъектность людей (в нашем случае – женщин), «одинаковые условия» имитируют субъектность и ориентированы на объектность (одинаковые объекты, единицы) [2].

Субъектный подход к обеспечению гендерного равенства в государственной службе выражается в различных формах, и приоритетной из них является, на наш взгляд, обеспечение равных условий для раскрытия способностей мужчин и женщин, их организаторского, управленческого потенциала. В этом смысл *принципа самореализации*. Самореализация – это осуществление человеком какой-либо деятельности как самоцели, жизненного смысла. Она проявляется в стремлении и готовности человека выразить свою индивидуальность, выделить себя из социального окружения своими поступками и качествами, стать отличным от окружающих. Самореализация содействует мобилизации физических и духовных сил человека, их опредмечиванию в той или иной предметной сфере, выступает импульсом непрерывного наращивания его личностных ресурсов. Благодаря самореализации деятельность человека приобретает характер самостоятельности, креативности. Это общие признаки самореализации, которые относятся не только к отдельной личности, но и к социальной группе. Самореализация гендерных групп в сфере государственной политики и управления имеет определенную специфику, которая выражается прежде всего в служении государству, обществу. Конечная цель здесь одна, но достигается она разными путями и средствами, что обеспечивает возможность оптимального выбора.

В управленческой практике распространены две ошибки, связанные с недооценкой принципа самореализации. Первая – *ошибка администрирования*, при которой признаются и формируются одни только внешние условия. Вторая ошибка – *гендерный корпоративизм*, при котором не общественно значимая деятельность, а гендерные амбиции становятся предметом и смыслом самореализации гендера. Служение государству и обществу уходит на второй план, а на первый план выдвигаются гендерные амбиции.

Невозможно и по меньшей мере трудно обеспечить гендерное равенство в государственной службе в условиях жесткой регламентации и унификации, когда доминирует установка на исключительность (безальтернативность) каких-то отдельных управленческих подходов и решений. *Принцип альтернативности* требует, напротив, возможности выбора, многовариантности решений, во всяком случае на стадии их разработки. Конечно, государственная служба – не самое подходящее место для разработки и демонстрации управленческих альтернатив, но и в этой сфере ощущается их востребованность с точки зрения более широкого использования профессионально-трудового потенциала управленческих кадров.

Игнорирование принципа альтернативности может привести к распространенной управленческой *ошибке безальтернативности*, смысл которой заключается в следующем. Управленческие решения, как известно, имеют чаще всего вариативный (многовариантный) характер. Это проявляется на стадии разработки и обсуждения проекта решения. Когда же принимается окончательный вариант решения, то он признается исключительно (единственно) верным, а остальные варианты, соответственно, неверными. Такая «смысловая узурпация» наносит двойной ущерб управлению. Во-первых, абсолютизируются и переоцениваются положительные стороны принятого решения и тем самым создаются предпосылки для превращения его «плюсов» в «минусы». Во-вторых, остается недооцененным и тем самым неиспользованным возможный позитивный потенциал других, отклоненных вариантов управленческого решения.

Продолжая формулирование принципиальных требований к обеспечению условий для гендерного равенства в государственной службе, обратим внимание на еще одно важное обстоятельство. Оно заключается в «разрыве» между объективными условиями, с одной стороны, и субъективными факторами – с другой. Совершается *ошибка ложной редукции*, когда множество

условий – необходимых и достаточных – сводится (редуцируется) к одному из подмножеств данного множества. Характерное проявление этой ошибки: сведение явления (в нашем случае – гендерного равенства) к предпосылкам и условиям его формирования и воспроизводства. Для предупреждения и устранения ошибки ложной редукции важное значение имеет соблюдение *принципа единства объективных условий и субъективных факторов*. Гендерное равенство предусматривает наличие, с одной стороны, реальной возможности в виде объективных (институциональных) условий, с другой стороны, позитивной мотивации и политической воли, посредством чего возможность превращается в действительность.

В практике формирования условий для гендерного равенства, как и во многих других управленческих процессах, важно расставить приоритеты, выстроить их иерархический ряд. Следование *принципу приоритетов* особенно важно при осуществлении многоцелевой деятельности. Если нет строгой соподчиненности целей, то высока вероятность их смещения с того, «чего нужно добиться», на то, «чего легче добиться». Сравнительно легкодостижимые цели вытесняют из действительного пространства труднодостижимые, хотя и приоритетные цели. Это явление получило название *эффекта (ошибки) инверсии* [3]. Указанная ошибка может проявиться, в частности, при установлении гендерных квот при образовании управленческих структур, поскольку сами по себе квоты не решают проблему равного представительства мужчин и женщин в органах власти. При отсутствии активного политического движения женщин (избирательные блоки, парламентские группы, общественные ассоциации и т. п.) они приобретают декоративно-символический характер.

Важную роль в обеспечении условий для гендерного равенства играет состязательность [4], которая уже по своей сути предполагает равные условия для деятельности ее участников и оценки результатов этой деятельности. Если же таких условий изначально нет, то они постепенно формируются самой же состязательностью, которая автоматически проникает в сегменты реального или потенциального равенства, расширяя затем эти сегменты. *Принцип состязательности* ориентирует на раскрытие управленческого потенциала гендерных групп, обеспечение межгендерного обмена ресурсами, непрерывного наращивания этих ресурсов. Состязательность обеспечивает социальное разнообразие – первейшее условие общественного прогресса. Это условие принципиально важно для регулирования гендерного взаимодействия в органах управления. Регулирование гендерного взаимодействия призвано содействовать эффективному использованию человеческого ресурса, повышению действенности кадровой политики. У мужчин и женщин может быть разный профессиональный и жизненный опыт, они могут обладать различными способностями. Учет их особенностей, специфики восприятия решаемых ими проблем приводит к формированию и реализации более сбалансированной политики государства [5].

Следует отметить при этом, что соблюдение принципа состязательности позволяет учесть не только гендерную специфику, но и индивидуальные особенности как мужчин, так и женщин.

Таким образом, должно быть открытое состязательное поле для самореализации государственных служащих, обмена ресурсами, профессионального и карьерного роста. В противном случае происходят некая гендерная сегрегация, взаимное отчуждение гендерных групп, их геттоизация. Можно говорить об *ошибке латентной сегрегации*, которая допускается при целенаправленной ориентации управленческой верхушки на минимизацию сферы межгендерного социального обмена.

Важно раскрыть и проявить межгендерный управленческий потенциал, но не менее важно обеспечить условия для его количественного и качественного роста. Здесь оказывается крайне значимой роль социальной селекции, отличительная особенность которой – статусные изменения людей в организации, социуме [6]. Социальная селекция – не одноактное явление, а процесс, включающий стадии сравнения объектов селекции, отбора лучших из них, отклонения худших, закрепления лучших качеств, формирования элиты, распространения элитных качеств. Важность данного обстоятельства позволяет сформулировать принцип *восходящей селекции*, в соответствии с которым необходимо наладить механизм идентификации, отбора, закрепления и тиражирования положительных качеств государственных служащих. Игнорирование данного принципа приводит чаще всего к *эффекту (ошибке) нисходящей селекции*, следствием чего оказывается качественная деградация персонала государственной службы.

Обеспечение гендерного равенства – это продолжительный процесс продвижения женщин в органы государственной власти, предполагающий обретение ими необходимого управленческого опыта, появление у них устойчивой и сильной мотивации к государственной деятельности. Следует обратиться здесь к двум возможным моделям продвижения женщин во власти: постепенного роста и парашютирования [7]. Мы исходим из приоритетности первой модели продвижения, что выражается *принципом эволюционного развития*. При этом не исключается и модель парашютирования, но ей отводится вспомогательная роль. Смещение приоритетов может привести в данном случае к *ошибке волюнтаризма*. Смысл данной ошибки – в пренебрежении внутренней логикой профессионального и служебного роста кадров, подмене этой логики субъективными настроениями и предпочтениями.

Завершая анализ принципов обеспечения гендерного равенства в органах государственной власти, а также типичных ошибок, возникающих из-за их нарушения, обратимся еще к одному принципу – *интервальности гендерного равенства*. Данный принцип выражает невозможность и нецелесообразность жесткого, однозначного установления границ равенства/неравенства. Так, если судить о гендерном равенстве в органах государственной власти, равном гендерном представительстве, то такое равенство начинается, судя по данным социологических исследований и управленческому опыту, с 30 %-го представительства женщин в органах государственного управления. Именно с этого количественного «рубежа» становится реальной возможностью политической артикуляции и практической постановки вопросов, представляющих особый интерес для женской половины человечества.

Вместе с тем, акцентируя такое «рубежное» значение, нельзя его абсолютизировать, принимать за догму. Вероятная *ошибка формализма* выражается именно в таком догматическом подходе, исключающем малейшую подвижность гендерного «рубежа», тогда как интервал гендерного равенства не только не исключает, но и предполагает такую подвижность. Следует обратить внимание на то, что интервал гендерного равенства варьируется в зависимости от иерархического уровня органов управления. Чем выше иерархический уровень органа управления, тем меньше интервал; и наоборот: чем ниже иерархический уровень управления, тем больше интервал значений гендерного равенства. Так, если на федеральном уровне считается «критической точкой» гендерного равенства/неравенства 30 % женщин в органах исполнительной власти, то на региональном уровне – 40 %, а на местном уровне – все 45–50 %. Далее гендерный интервал варьируется в зависимости от успешности продвижения женщин в органы власти. Чем успешнее это продвижение, тем выше «критическая точка» гендерного равенства.

Таким образом, в ходе проведенного исследования выделено и описано 10 принципов обеспечения условий гендерного равенства в органах государственной власти (системности, субъектности, самореализации, альтернативности, единства объективных условий и субъективных факторов, приоритетов, состязательности, восходящей селекции, эволюционного развития, интервальности гендерного равенства) и 11 вероятных ошибок (эпизодичности, смысловой подмены, администрирования, безальтернативности, инверсии, латентной сегрегации, нисходящей селекции, волюнтаризма, формализма), возникающих при игнорировании и нарушении этих принципов.

Ссылки:

1. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии Российской академии наук. 2009. № 3. С. 4–72.
2. Powell G.N., Graves L.M. *Women and Men in Management*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA, 2003. 288 p.
3. Ibid.
4. Лаврушева А.А. Проблемы гендерной асимметрии в государственном управлении: пути регуляции // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 127. С. 260–269. <https://doi.org/10.21515/1990-4665-127-015>.
5. Музыка Е.В. Гендерные различия в восприятии власти // Теория и практика общественного развития. 2015. № 12. С. 247–249.
6. Рядская В.С. Гендерный аспект преобразования властной вертикали в Российской Федерации // Вопросы управления. 2018. № 3 (33). С. 26–28. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2018-3-26-28>.
7. Чирикова А.Е. Женщина в российской власти: три возможных сценария будущего // Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях: материалы VII Международной социологической Грушинской конференции. М., 2017. С. 374–376.

References:

- Chirikova, AE 2017, 'A Woman in Russian Power: Three Possible Scenarios for the Future', *Navstrechu budushchemu. Prognozirovaniye v sotsiologicheskikh issledovaniyakh: materialy VII Mezhdunarodnoy sotsiologicheskoy Grushinskoy konferentsii*, Moscow, pp. 374-376, (in Russian).
- Chirikova, AE & Lapina, NYu 2009, 'Woman on the Highest Floors of Power. Russian Practices and French Experience', *Informatsionno-analiticheskiy byulleten' Instituta sotsiologii Rossiyskoy akademii nauk*, no. 3, pp. 4-72, (in Russian).
- Lavrusheva, AA 2017, 'Problems of Gender Asymmetry in Public Administration: Ways of Regulation', *Politematicheskiy setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, no. 127, pp. 260-269, <https://doi.org/10.21515/1990-4665-127-015>, (in Russian).
- Muzyka, EV 2015, 'Gender Differences in the Perception of Power', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 12, pp. 247-249, (in Russian).
- Powell, GN & Graves, LM 2003, *Women and Men in Management*, 3rd ed., Thousand Oaks, CA, 288 p.
- Ryadskaya, VS 2018, 'The Gender Aspect of the Transformation of the Power Vertical in the Russian Federation', *Voprosy upravleniya*, no. 3 (33), pp. 26-28, <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2018-3-26-28>, (in Russian).