Р.М. Канапьянова,
кандидат исторических наук

ГЕНДЕРНЫЙ РЕСУРС В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сегодня для женщин России, в сущности, не стоит проблема притока на государственную службу, что приводит нас к признанию закономерного характера вовлечения их в управленческий процесс. Определенного уровня достигли и равные возможности карьеры в реестре государственных должностей, за исключением политико-государственной сферы. При этом женщины и в политических структурах вносят заметный вклад в выработку, а при необходимости – в пересмотр политических приоритетов, включая в повестку дня новые вопросы, отражающие специфические проблемы. К их числу можно отнести поднимаемые проблемы гендерного бюджета, учет изменения социополовых семейных ролей в ведении домашнего хозяйства, меры государства по улучшению демографической ситуации в стране.

В то же время существующая гендерная асимметрия в структуре федеральной государственно-управленческой администрации характеризует проблему исследования. Речь идет не просто о широком количественном представительстве женщин на руководящих государственных должностях как самоцели, а о качественных характеристиках государственных служащих.

Женщины, как правило, живут дольше мужчин, составляют большинством населения. Вырастив детей, т. е. выполнив свою «материнскую программу» в 40–45 лет, они полны сил и способны работать не меньше и не хуже мужчин-управленцев; а по своей материнской природе женщины не менее работоспособны, чем мужчины.

Если женщина будет широко представлена во всех государственных структурах, занимая должности в соответствии со своей квалификацией, опытом работы, личностными качествами, то ее активная позиция позитивно отразится на семейной политике, статусной роли семьи и материнства в жизнедеятельности общества. Если это так, то необходим механизм планирования карьеры женщин на государственной службе, использование которого зависит от комплексных программ социально-экономического и культурного уровня развития страны, от результативности реализации программ государственной семейной и кадровой политики.

Фактор самооценки профессиональных достижений и продвижения по службе зависит от равных возможностей мужчин и женщин. Однако мотивации профессиональной деятельности, безусловно, должны учитывать природные особенности фертильного периода женщин. Это одно из ключевых установок теории гендера XXI века.

Реализация интеллектуально-профессионального потенциала женских кадров в сфере государственного управления – процесс сложный и противоречивый, поскольку сопряжен с воздействием на него совокупности факторов, предвидеть которые заранее не всегда представляется возможным.

Но складывающаяся демографическая ситуация в стране, как ни парадоксально это звучит, опережает возникшее в 90-е гг. определение «феминизации государственной службы». В то же время процесс административной реформы создает объективные основания для утверждения, что цель по достижению равного представительства мужчин и женщин в принятии государственных решений достигается на профессиональной основе.

Обратимся к статистике.

Таблица

Состав кадров государственной гражданской службы на федеральном уровне по полу, категориям, группам должностей и уровням управления на 1 января 2005 г[1].

Показатели	Всего работников	В % к итогу			Распределение по полу		Укомплектованность,%
		всего	муж.	жен.	муж.	жен.	
Должности гражданской службы (всего, тыс. чел.)	34 598	100,0	100,0	100,0	42,0	58,0	88,1
В том числе:							
Руководители	6595	19,1	29,8	11,3	65,6	34,4	90,2
Помощники (советники)	1547	4,5	5,8	3,5	54,7	45,3	76,7
Специалисты	18 261	52,8	46,6	57,2	37,0	63,0	87,3
Обеспечивающие специалисты	7330	21,2	12,6	27,4	24,9	75,1	90,1

[1] См.: *Канапьянова Р.М.* Гендерная асимметрия на государственной службе: траектория преодоления стереотипов. М., 2006. С. 175–190.

Анализ показывает, что рост количественных характеристик государственных гражданских служащих на федеральном уровне не меняет качественную сторону персонала управления. Мужчины продолжают преобладать в ранге руководителей. В то же время на уровне помощников (советников) и специалистов женщин становится намного больше, чем до реформы. И это при том, что в ранге обеспечивающих специалистов женщины также представлены в три раза больше, чем мужчины. Однако следует заметить, что среди этой категории специалистов очень много молодых женщин, квалифицированных работников, имеющих навыки работы с электронными документами.

Концепция трудовой занятости женщин должна иметь установку на подготовку и переподготовку кадров из числа опытных управленцев, занимающих главные и ведущие государственные должности. Еще одна составляющая названной концепции – установка на формирование широкой сети представительства женщин на должности, стоящие по служебному положению выше начальников отделов федеральных министерств и ведомств субъектов Федерации. Понятно, что реализация этой установки, равно как и других, может быть лишь результатом целенаправленной государственной политики.

В Указе Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003–2005 годы)» отмечалось, что на государственной службе сложилась половозрастная структура, не соответствующая половозрастной структуре новых методов управления. Нынешняя административная реформа еще более рельефно высветила проблемы выдвижения женщин молодого поколения на руководящую работу, особенно когда речь идет о денежном содержании государственных гражданских служащих на основе нового Реестра государственных гражданских должностей.

Однако до сих пор встречается разделение установок на «администраторов» и «специалистов» с точки зрения планирования профессиональной и должностной карьеры без учета планирования семьи. В этом отчетливо видна сущностная роль гендерного подхода государственной кадровой политики. Знание социополовых особенностей мужчин и женщин в их профессиональном росте позволяет конкретно и целенаправленно строить кадровую работу в сфере государственного управления, индивидуально планировать развитие профессиональной карьеры, разрабатывать схемы гендерной ротации кадров.

Исследования свидетельствуют, что даже к пенсионному возрасту, к закату карьеры лишь каждый пятый государственный служащий считает, что достиг своей цели в должностном росте. Значительная же часть госслужащих в возрасте 60 лет (44,3%) считают, что их планы в должностном росте так и остались карьерой-мечтой. Из опрошенных государ-

ственных служащих только 13% посчитали, что у них с должностной карьерой все обстоит благополучно (мужчины – 8,3%, женщины – 16, 3%)[1].

Ряд исследователей, изучающих факторы служебной карьеры, пришли к оригинальному выводу: женщины, стремящиеся к профессиональной карьере, должны уделять главное внимание повышению деловой квалификации и образованию, а честолюбивые мужчины могут продвинуться по службе, составив компанию своему боссу для похода в ресторан или игры в гольф. И хотя подобные наблюдения на первый взгляд недостаточно убедительны, тем не менее ученые пришли к заключению, что такие гендерные отличия в путях к карьере очень характерны.

Это суждение в определенной мере перекликается с другим. По мнению социологов государственной службы, для элиты высшего уровня наиболее важными являются психология, а также мужской политический опыт, который исторически, как правило, старше женского и поэтому богаче. Следовательно, женский ресурс становится неконкурентоспособным для дальнейшей административно-управленческой и политической карьеры.

Женщины отстают или «сходят с дистанции», как правило, не до получения высшего образования, а после окончания вуза – чаще всего по причине беременности, рождения детей и ухода за ними, ведения домашнего хозяйства. В этой ситуации способные женщины-матери должны быть взяты государственными учреждениями под особое наблюдение; им должны создаваться возможности переподготовки, повышения квалификации по профилю государственной службы.

Появившаяся тенденция ухода части мужчин-руководителей, работающих на высших государственных должностях, в более прибыльные частные структуры создает возможность продвижения по службе профессионалов-женщин, представляющих большую часть населения. Эти и другие обстоятельства побуждают государство к постановке этого дела на плановую основу. Целевые программы должны предусматривать разграничение практики обучения женщин по трем направлениям: подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Для пользы дела органы государственной власти должны инициировать планирование карьеры перспективных женщин, имеющих детей, как это практикуется в странах Запада.

---

[1] См.: *Турчинов А.И.* Профессионализация как деятельностная основа кадровой политики. М., 1998. С. 40.