

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

С.Н. Макарова, С.Д. Резник

**ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛИ
В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ:
ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И
ПЕРСПЕКТИВЫ**

Пенза 2014

УДК 331.101.232:378.113

ББК 65.290-2

M15

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления и развития городского хозяйства и строительства О.В. Максимчук (ВГАСУ); кандидат экономических наук, профессор, начальник отдела аспирантуры и докторантуры Т.И. Королева (ПГУАС)

Макарова С.Н.

M15 Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: проблемы, возможности и перспективы: моногр. / С.Н. Макарова, С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 180 с.
ISBN 978-5-9282-1129-5

Усиление феминизации в высшей школе, существующая гендерная асимметрия в составе студенчества и профессорско-преподавательского состава обуславливают особое значение проблемы использования женского управленческого труда в системе профессионального образования.

Систематизированы теоретико-методологические положения, определяющие специфику внутривузовского управления с учетом гендерного аспекта. Изложены основные результаты исследования процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин в вузах. Представлены механизмы реализации системы управления формированием и развитием управленческого потенциала женщин в вузах, а также технологии обеспечения конкурентоспособности руководителей-женщин.

Подготовлена на кафедре «Менеджмент» и предназначена для руководителей учреждений высшего профессионального образования, а также для студентов, обучающихся по направлению 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент».

ISBN 978-5-9282-1129-5

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2014

© Макарова С.Н., Резник С.Д., 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----|
| ПРЕДИСЛОВИЕ | 4 |
| ВВЕДЕНИЕ..... | 5 |
| 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО УПРАВЛЕНИЯ | 10 |
| 1.1. Управленческий потенциал: сущность, компоненты, инструментарий оценки и развития | 10 |
| 1.2. Руководитель-женщина: проблемы, особенности и возможности использования женского управленческого труда..... | 19 |
| 1.3. Женщины в науке: исторический и гендерный аспекты..... | 35 |
| 1.4. Гендерный аспект управления в сфере высшего профессионального образования..... | 53 |
| 2. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ВУЗАХ..... | 60 |
| 2.1. Анализ профессиональной деятельности и карьерного роста женщин-руководителей | 67 |
| 2.2. Формирование управленческого потенциала женщин | 80 |
| 2.3. Особенности реализации управленческого потенциала женщин | 84 |
| 2.4. Анализ процессов развития управленческого потенциала женщин- руководителей | 88 |
| 3. МОДЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ВУЗАХ..... | 93 |
| 3.1. Модель системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин | 93 |
| 3.2. Профессиональное обучение женщин технологиям продвижения в менеджменте | 104 |
| 3.3. Реализация гендерного подхода в образовании..... | 114 |
| 3.4. Система резервов развития управленческого потенциала женщин..... | 120 |
| 4. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ-ЖЕНЩИН..... | 133 |
| 4.1. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере..... | 133 |
| 4.2. Ускорение адаптации и продвижения руководителей-женщин..... | 141 |
| 4.3. Основные факторы и стратегические приемы обеспечения личной конкурентоспособности руководителей-женщин..... | 145 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 154 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 162 |
| ГЛОССАРИЙ..... | 176 |
| СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ | 179 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Подготовке монографии предшествовало специальное исследование, осуществленное автором в 2012-2014 гг. в рамках работы над докторской диссертацией на тему: «Формирование и развитие управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях», а также выигранного конкурса грантов РГНФ на выполнение научно-исследовательского проекта «Педагогика подготовки женской части студенчества к активному продвижению женщин в бизнесе и структурах управленческой деятельности» (№ гос. регистрации 01201162936).

Структурно монография состоит из четырех глав.

Первая глава «Теоретико-методологические подходы к исследованию проблем формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в системе внутривузовского управления» раскрывает теоретическую сущность понятия «управленческий потенциал», определяет особенности и обосновывает возможности использования женского управленческого труда, выделяет исторический и гендерный аспекты представительства женщин в науке, а также гендерный аспект управления в сфере высшего профессионального образования.

Во второй главе «Методология анализа процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах» представлены результаты анализа профессиональной деятельности и карьерного роста женщин-руководителей, а также рассмотрены особенности процессов формирования и реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах (на примере вузов г. Пензы).

В третьей главе «Модели и механизмы управления процессами формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах» представлены разработанные модели, а также механизмы реализации системы формирования, использования и развития управленческого потенциала руководителей-женщин в вузах.

В четвертой главе «Система обеспечения конкурентоспособности руководителей-женщин» определены основные пути обеспечения гендерного равенства в социально-трудовой сфере, предложены механизмы ускорения адаптации и продвижения руководителей-женщин, выделены основные факторы и раскрыты стратегические приемы обеспечения личной конкурентоспособности руководителей-женщин.

Автор выражает большую признательность рецензентам: доктору экономических наук, профессору О.В. Максимчук (заведующей кафедрой управления и развития городского хозяйства и строительства Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета); кандидату экономических наук, профессору Т.И. Королевой (начальнику отдела аспирантуры и докторантуры Пензенского государственного университета архитектуры и строительства) за полезные замечания и предложения по улучшению содержания рукописи.

ВВЕДЕНИЕ

Доля женщин в России составляет 54 % населения страны¹. Женщины представляют крупную социальную общность, обладающую особыми психологическими свойствами, отличающуюся многообразием ролевых функций и имеющую определенный социальный статус.

Происходящие в стране социально-экономические преобразования и структурная перестройка общественных отношений диктуют необходимость пересмотра научных подходов к использованию женской рабочей силы. В частности, речь идет о всестороннем использовании и развитии управленческого потенциала женщин в тех сферах профессиональной деятельности, которые считаются «женскими», исходя из статистики занятых в них мужчин и женщин. Среди таких сфер деятельности можно выделить сферу образования.

Система высшего образования в России как социально-экономический институт с конца XX века претерпевает существенные изменения уровня и качества образовательных программ, государственных стандартов, системы управления, функций, материально-технической базы и т.д. При этом первое десятилетие XXI века было ознаменовано усилением феминизации в системе высшего образования: с 2000 по 2010 гг. разница в количестве женщин и мужчин из числа ППС вузов возросла с 0,3 тыс. чел. до 4,5 тыс. чел, т.е. в 15 раз². Однако даже в такой феминизированной отрасли, как высшее образование, прослеживается вертикальная сегрегация по признаку пола – доля женщин последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям.

Несмотря на то, что женщины занимают слабые позиции на высших управленческих должностях в вузах, доля женщин среди руководящих работников вузов несколько увеличилась с течением времени. Прирост доли женщин с 2000 по 2012 гг. отмечался на всех внутривузовских управленческих должностях, причем наиболее был заметен на должностях деканов факультетов, проректоров и директоров филиалов (на 17 и 14 % соответственно). На должностях заведующих кафедрами прирост доли женщин за этот период составил 13 %, на ректорских должностях – 6 %³.

Здесь же необходимо учесть, что главной целевой установкой дальнейших преобразований экономики России и всех других сторон общественной жизни является концепция социальной ориентации проводимых реформ, в том числе и в сфере образования. При этом женский стиль руководства вполне соответствует современным условиям и востребован в

¹ Россия в цифрах. 2013: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2013. 573 с. С. 92.

² Наука России в цифрах: 2011: стат. сб. М.: ЦИСН, 2011. С. 35.

³ Женщины и мужчины России: крат. стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. 110 с. С. 55.; Женщины и мужчины России: 2012: стат. сб. / Росстат. М., 2012. 299 с. С. 102.

условиях инноваций, социальной ориентации экономических реформ, человекоориентированности. Женщины с присущим им историческим статусом созидательниц добра, заботы и справедливости способны справиться с задачами участия в управлении достаточно эффективно.

В Декларации тысячелетия, провозглашенной ООН в 2000-м году, определены восемь целей развития, каждая из которых должна быть достигнута к 2015 году, и третью позицию среди них занимает достижение гендерного равенства¹, что требует научного обеспечения практических действий в сфере взаимоотношений полов и определяет актуальность и необходимость гендерных исследований, в том числе и в сфере высшего образования.

Таким образом, на современном этапе реформирования высшей школы, в условиях ее феминизации и существующей гендерной асимметрии в составе студенчества и профессорско-преподавательского состава все более актуальным становится выявление особенностей использования управленческого потенциала женщин-руководителей в сфере высшего образования, а также разработка моделей и методик формирования и развития управленческого потенциала женщин, отвечающих современным достижениям теории и практики.

О роли и месте женщин, их участии в общественной жизни, о путях и методах достижения фактического равенства размышляют отечественные и зарубежные ученые.

Изучение проблем развития личности женщины, возрастания ее социально-экономической активности нашли отражение в зарубежных источниках (Н. Адлер, О. Арнольд, Б. Биллен, С. Бовуар, Д. Бразерс, П. Вайнцвайг, О. Вейнингер, Е. Гавенит, М. Детерихс, В. Йонеп, К. Кирш, Д. Кортис, С. Коцийн, О. Крегер, Б. Кюмбель, И. Ламп, К. Майер, К. Оген, Э. Паркер, Г. Плосс, Пол Д. Тигер, О. Тид, Дж. М. Тьюсон, Э. Шепп-Винтер, К. Харс, К. Фрей и др.). Однако их выводы и рекомендации не всегда могут быть применимы к условиям российской действительности.

Весомый вклад в изучение положения женщин в современном обществе и их экономического поведения на рынке труда внесли работы отечественных ученых-исследователей: С.Г. Айвазовой, Л.В. Бабаевой, М.Е. Баскаковой, Л.А. Веллем, О.А. Ворониной, И.В. Грошева, Е.А. Здравомысловой, В.И. Курбатова, Е.Ф. Лаховой, И.О. Мальцевой, Е.Б. Мезенцевой, Н.М. Римашевской, С.Ю. Рощина, Г.Г. Силласте, Н.Д. Стрекаловой, И.О. Тюриной, О.А. Хасбулатовой, З.А. Хоткиной и др.

Специфика профессиональной карьеры и управленческой деятельности женщин представлена в трудах Н.А. Винокуровой, Л.Ф. Горчаковой,

¹ Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия [Электронный ресурс]. URL: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf (дата обращения 11.03.2014).

М.К. Киселевой, К. Кирш, М.К. Кияновой, Е.И. Комарова, С. Коцийн, Б. Кюмбель, К. Фрей, Т.П. Хохловой, А.Е. Чириковой, К. Энкельманн и др. Однако особенности деятельности женщин-руководителей системы высшего образования не находят должного освещения в социально-экономической литературе.

Гендерный аспект в сфере управления нашел свое отражение в диссертационных работах О.В. Ворониной, В.В. Ельшиной, С.А. Ильиных, Е.В. Исаковой, С.В. Королевой, М.А. Лактионовой, А.С. Мельник, М.В. Тарасовой, С.А. Филимонковой и др. В том числе в сфере управления в образовании – М.Д. Гасановой, Н.Ю. Ерофеевой, М.А. Кашиной, Ю.Б. Матюшиной, Т.Н. Мартыновой, А.П. Пятова.

Проблема оценки и развития управленческого потенциала нашла отражение в трудах таких ученых, как: О.С. Виханский, Б.М. Генкин, М.В. Грачев, А.А. Деркач, А.П. Егоршин, Ю.С. Зенцова, Д.М. Иванцевич, И.А. Игошина, Р. Кантер, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, М.Б. Курбатова, А.С. Лифшиц, М.И. Магура, Ю.И. Мельник, Г. Минцберг, Т. Питерс, В.П. Пугачев, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина, Ю.В. Синягин, В.В. Травин, Г.Б. Фомин и др.

Несмотря на то, что исследования проблем управления в сфере высшего образования представляют собой довольно заметный тематический срез в современных социально-экономических науках, вопросы системного формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях не получили глубокой научной и практической проработки.

Отечественной системой высшего образования и профессиональной подготовки гендерные особенности женщин практически не учитываются. Традиционные образовательные и профессиональные учреждения в большинстве своем не прививают достаточных навыков, помогающих выстраивать карьеру и формировать управленческий потенциал, а тем более женщинам. Между тем формирование индивидуального управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования с учетом гендерного фактора требует специальных знаний и научных исследований, что обуславливает выбор темы и позволяет определить цель и задачи исследования.

Основной целью исследования является разработка теоретико-методологических положений, а также моделей и механизмов реализации системы формирования, использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях.

Для достижения поставленной цели решены следующие задачи:

- систематизированы основные теоретико-методологические положения, определяющие природу, сущность и содержание управленческого потенциала руководителя;

- обобщены теоретико-методологические подходы к использованию труда руководителей-женщин при управлении в социальных и экономических системах;
- раскрыт гендерный аспект внутривузовского управления;
- выявлены особенности процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях;
- предложена функционально-целевая модель системы управления формированием, реализацией и развитием управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах;
- предложена концепция формирования управленческого потенциала на основе профессионального обучения женщин технологиям продвижения в менеджменте;
- разработана модель процесса становления женщины-руководителя, содержащая факторные признаки, способствующие и препятствующие управленческой деятельности и развитию внутривузовской карьеры женщины;
- предложена классификация резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей;
- разработаны научно-практические рекомендации по обеспечению гендерного равенства в социально-трудовой сфере;
- разработана система обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей.

Объектом исследования выступают образовательные учреждения высшего профессионального образования, использующие труд руководителей-женщин.

Предметом исследования являются процессы формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях.

Гипотеза исследования. Усиление феминизации в системе высшего образования влечет за собой увеличение доли женщин на всех внутривузовских управленческих должностях (заведующие кафедрами, деканы факультетов, проректоры, директора филиалов, ректоры). В свою очередь, повышение профессионального статуса женщин в высших учебных заведениях приводит к необходимости: 1) выявления гендерных аспектов внутривузовской управленческой деятельности; 2) обоснования методов и разработки механизмов, влияющих на мотивацию и высокую степень реализации управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования.

Для обоснования выдвинутых положений, автором использовались как общенаучные методы системного анализа и синтеза, так и методы статистического и социологического исследований.

Теоретической основой исследования послужили фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, экономики и социологии труда, социологии образования, теории управления, а также работы по общей методологии науки и методологии знания.

Методологической основой исследования являются принципы системно-деятельностного, сравнительно-исторического, процессного, структурного подходов к изучению системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей как сложноорганизованного и многоаспектного явления современной экономической действительности.

Достоверность результатов исследования достигнута посредством использования данных Росстата за 1999-2012 гг., открытых источников и монографий отечественных и зарубежных ученых по проблеме, использования материалов исследований, реализованных в рамках программ Минобрнауки России, непосредственного участия автора в получении исходных данных, а также согласованностью полученных выводов с результатами исследований Л.В. Бабаевой, Е.И. Комарова, Е.Б. Мезенцевой, Н.М. Римашевской, С.Ю. Рощина, Г.Г. Силласте, З.А. Хоткиной, Т.П. Хохловой, А.Е. Чириковой и др. в плане гендерных аспектов занятости, специфики профессиональной карьеры и управленческой деятельности женщин; а также с исследованиями О.С. Виханского, А.П. Егоршина, Р. Кантер, Г. Минцберга, Т. Питерса, А.Я. Кибанова, М.Б. Курбатовой, М.И. Магуры, Ю.И. Мельника, С.Д. Резника и др. в плане формирования и развития управленческого потенциала.

Научная новизна работы заключается в разработке теоретико-методологических и прикладных основ исследования и управления процессами формирования, использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях на основе гендерного подхода.

Практическая значимость исследования заключается в том, что внедрение полученных разработок позволит решать практические задачи совершенствования управленческого труда женщин и будет способствовать развитию, а также эффективному использованию управленческого потенциала женщин, занимающих руководящие посты в высших учебных заведениях.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

1.1. Управленческий потенциал: сущность, компоненты, инструментарий оценки и развития

Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможность, мощь, силу. Широкая трактовка понятия «потенциал» обуславливает возможность его рассмотрения как средств, способностей, запасов, источников, ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели»¹.

В социально-экономических дисциплинах, потенциал используется, как правило, в качестве синонима ресурсов, резервов или возможностей человека.

В экономической науке определение понятия «потенциал» в настоящее время является дискуссионным. Все подходы к его рассмотрению разделены на две группы. В первую группу входят авторы, занимающиеся экономикой и социологией труда и рассматривающие потенциал на уровне национальной экономики или отрасли в целом, из чего вытекают факторы и условия его развития (Р.П. Колосова², В.В. Адамчук³). Во вторую группу можно отнести авторов, занимающихся вопросами управления персоналом (А.П. Егоршин, Д.М. Иванцевич, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, М.Б. Курбатова, Е.В. Маслов, М.И. Магура, Ю.Г. Одегов, В.П. Пугачев, С.Д. Резник, В.В. Травин и др.).

В рамках подхода второй группы выделяются три концепции потенциала. Сторонники первой считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением НТП. Таким образом, потенциал характеризуется с количественной стороны, по объему ресурсов. Автор книги «Экономика и социология труда» В.В. Адамчук дает такое определение потенциалу: «потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы..., которые могут

¹ Большой энциклопедический словарь. URL: <http://www.vedu.ru/bigencdic/49861/> (дата обращения 05.02.2014).

² Колосова Р.П. и др. Экономика персонала: учебник. ИНФРА-М, 2009. 904 с.

³ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: Юнити, 2001. 407 с.

быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели»¹.

Сторонники второй концепции представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства. То есть сторонники этого подхода определяют потенциал косвенно, через факторы, влияющие на ресурсы. Профессор А.И. Добрынин указывает: «...потенциал – потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общеобразовательных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учетом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного производства»².

Сторонники третьей концепции рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это ценностное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач.

В психологии потенциал рассматривается как совокупность качеств субъекта (или как особое интегральное качество), которое выполняет функцию «реализации» субъекта, то есть обеспечивает и определяет эффективность осуществления субъектом в данных объективных условиях всех видов жизнедеятельности.

Профессор, доктор психологических наук В.Н. Марков в своих работах делит потенциал на две составляющие³: личностный ресурс и деловой ресурс. Личностный ресурс включает в себя: мировоззрение (концепцию жизни с определенной жизненной направленностью) и мотивацию самореализации. Деловой ресурс включает в себя две составляющие: способности и возможности. Схематично это выглядит так (рис. 1.1):

В научной литературе упоминаются более 20-ти видов потенциала, такие как экономический, производственный, промышленный, народнохозяйственный, научно-технический, научный, стратегический, человеческий, трудовой, управленческий, кадровый и многие другие.

Сегодня современная теория управления нуждается в более точном определении имеющихся ресурсов, как природных, экономических и технических, так и, в особенности, социальных. Причем управление человеческими ресурсами требует более точного знания их качественного содержания и постоянного влияния на формирование предпосылок надежности и эффективности этих ресурсов. В связи с этим, управленческий потенциал как категория становится предметом научных дискуссий.

¹ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: Юнити, 2001. С. 212.

² Экономическая теория: учебник / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб.: Питер, 2009. 560 с.

³ Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.13. М., 2004. 453 с. С. 17.



Рис. 1.1. Составляющие потенциала работника

Управленческий потенциал является сложным многогранным явлением, которое учитывает влияние различных факторов, а также реализуется через функции управления. Исходя из этого, под управленческим потенциалом подразумеваются возможности личности в решении многокритериальных управленческих задач, т.е. знания, умения и навыки в важнейших областях менеджмента.

Для определения управленческого потенциала необходимо выделить все его обобщенные характеристики, оценить их значение и приоритетность. Модель управленческого потенциала должна отражать совокупность образовательных, трудовых, психофизиологических и личностных (мотивационных) ресурсов руководителя, обеспечивающих максимально возможный уровень управления. Данный подход является комплексным и отражает динамичную систему свойств и качеств, необходимых управленческому работнику для оптимального выполнения профессиональных функций в условиях экономических преобразований.

Проблема формирования, использования, оценки и развития управленческого потенциала получила развитие в работах отечественных ученых: О.Ф. Алехиной¹, О.М. Багадаевой², О.А. Дрепиной¹, Ю.С. Зенцовой², И.А.

¹ Алехина О.Ф. Управленческий потенциал и особенности его развития на современном этапе // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского 2008. № 5. С. 347-350.

² Багадаева О.М. Формирование и развитие управленческого потенциала молодых менеджеров: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2010. 155 с.

Игошиной³, Э.В. Кондратьева⁴, М.Б. Курбатовой, И.В. Лариной⁵, А.С. Лифшица⁶, Т.Г. Ломоносовой⁷, М.И. Магуры, С.Н. Макаровой⁸, Ю.И. Мельника⁹, И.В. Резановича¹⁰, С.Д. Резника¹¹, О.А. Сазыкиной¹², С.Л. Сайбель¹³, Ю.В. Синягина¹⁴, В.В. Травина¹⁵ и др.

Идеи ресурсного подхода в значительной степени легли в основу трактовки потенциала как «кластера ресурсов, определенный уровень развития которых обеспечивает возможность успешного выполнения определенного круга или класса задач» (Ю.В. Синягин, 2009). Прежде всего, это биофизические психофизиологические и личностные ресурсы. В качестве акмеологических ресурсов могут рассматриваться такие личностные образования как (А.А. Деркач, 2004)¹⁶: способности (сложные и частные); профессионально-важные качества, высокий уровень самоконтроля и личной ответственности; развитая способность к прогнозированию; высокий уровень развития коммуникативных качеств; высокий уровень интегрированности личности; наличие инициативы и ответственности; стремление к высоким профессиональным достижениям; высокая степень удовлетворенности своим трудом и жизнью; рефлексивная организация деятельности и

¹ Дрепина О.А. Разработка направлений совершенствования подготовки управленческих кадров: методические подходы: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Барнаул, 2004. 164 с.

² Зенцова Ю.С. Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал личности: дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2003. 156 с.

³ Игошина И.А. Формирование и развитие управленческого потенциала в строительстве: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Пенза, 2000. 169 с.

⁴ Кондратьев Э.В. Управленческий персонал предприятия: оценка потенциала развития // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 11-12. С. 158-166.

⁵ Ларина И.В. Оценка и направления эффективного использования управленческого потенциала: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Омск, 2006. 158 с.

⁶ Лифшиц А.С. Оценка и развитие потенциала управленческого персонала промышленных предприятий: дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2003. 390 с.

⁷ Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: теоретико-методологические основания // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 344. С.174-176.

⁸ Макарова С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10. Пенза, 2004. 174 с.

⁹ Мельник Ю.И. Управленческие компетенции руководителя: три уровня проявления // Социальная психология и общество. 2012. № 2. С. 116-126.

¹⁰ Резанович И.В. Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров: монография. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005 291 с.

¹¹ Резник С.Д., Сазыкина О.А., Фомин Г.Б. Управленческий потенциал высших учебных заведений России: оценка, опыт, перспективы: монография. М.: ИНФРА-М, 2014. 288 с.

¹² Сазыкина О.А. Внутривузовская система формирования и развития управленческого потенциала: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10. Пенза, 2004. 215 с.

¹³ Сайбель С.Л. Проблемы реализации управленческого потенциала руководителей среднего звена в промышленности: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Уфа, 1998. 206 с.

¹⁴ Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: монография. М.: Изд-во РАГС, 2009. 68 с.

¹⁵ Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Развитие управленческого потенциала. Модуль I: учебно-практическое пособие. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. 128 с.

¹⁶ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.

рефлексивная культура; самооценка; креативность; высокая мотивация достижений.

Управленческий потенциал обычно рассматривают как некоторую совокупность свойств, качеств человека, его способностей, необходимых для выполнения управленческой деятельности:

– управленческий потенциал – совокупность деловых и личностных качеств и возможностей руководителя, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения управленческих задач и достижения поставленных целей (С.Л. Сайбель, 1998);

– управленческий потенциал – возможности и способности личности решать задачи в области управления и организации деятельности других людей (Ю.С. Зенцова, 2003);

– управленческий потенциал – мера реализации управленческих способностей и возможностей человека; он обусловлен накопленным управленческим опытом и личным личностно-профессиональным резервом, что составляет управленческую мотивацию и ориентировку и предполагает производство соответствующего управленческого продукта (Ю.И. Мельник, 2011).

Управленческий потенциал имеет определенную структуру, выраженную тремя составляющими: ресурсами, возможностями и резервами управленческого потенциала (рис. 1.2).

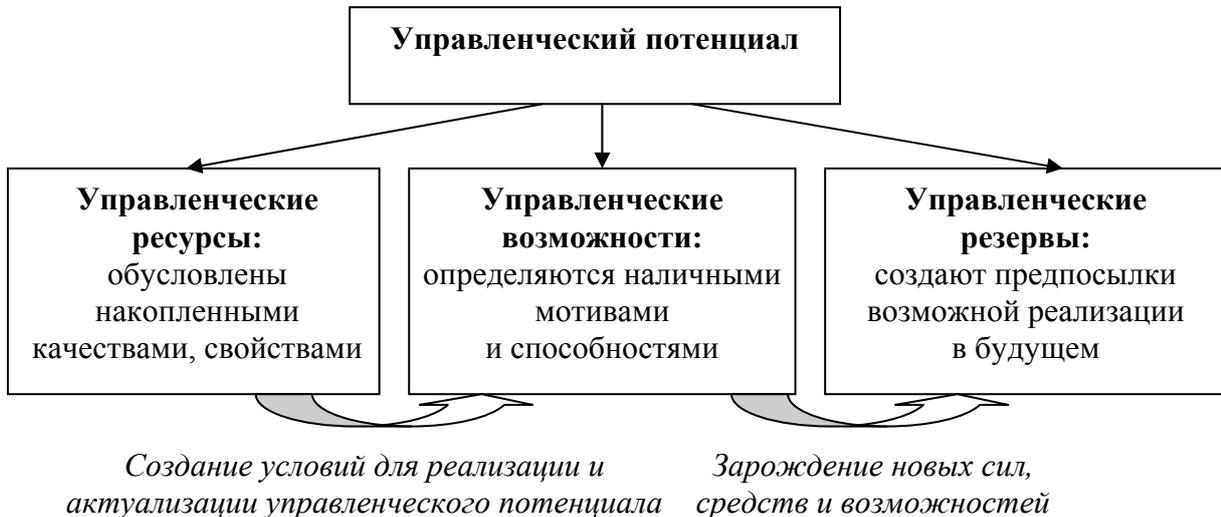


Рис. 1.2. Структура управленческого потенциала

Обобщая определения различных авторов, также можно охарактеризовать управленческий потенциал как совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств, применяемых в производственной и иной деятельности с использованием достижений науки управления. Основная цель управления – достижение высокой эффективности деятельности предприятия, лучшего использования его ресурсного и кадрового потенциала.

В свою очередь руководитель (управляющий) – наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями.

Отсюда можно определить управленческий потенциал как совокупность имеющихся способностей, мастерства человека по организации деятельности на предприятии, фирме, в учреждении для достижения высокой эффективности.

У многих авторов встречаются сходные черты, выделяемые как наиболее важные для руководителя: интеллект, самостоятельность, активность, умение работать с людьми и др.

Таким образом, можно выделить три основных компонента управленческого потенциала¹:

- интеллектуальный – компетентность, аналитичность мышления и т.п.;
- личностный (социальный) – лидерство, устойчивость к фрустрациям, деловая направленность и т.п.;
- динамический (психофизиологический) – сила и лабильность² нервных процессов, физическая активность и т.п.

Достаточно высокий интеллект обеспечивает умение воспринимать и анализировать разнообразную информацию, систематизировать и обобщать ее, быстро схватывать смысл документов, распоряжений, четко формулировать цели деятельности, прогнозировать развитие ситуации, оценивать последствия своих решений, организовывать деятельность других людей, строить логическую систему доказательств. При этом важной чертой мышления руководителя является возможность продуцировать новые идеи, уметь видеть элементы новизны и творчества в деятельности других людей («охота за идеями»), что ближе всего к понятию креативности. Не менее важны системность, аналитичность мышления, его гибкость и пластичность, позволяющие отказываться от привычных стереотипов поведения при изменениях ситуации, а также готовность к обучению, освоению новых знаний, приемов и способов работы.

Среди личностных особенностей экспертами были выделены следующие: доминантность (умение влиять на других людей, «воодушевлять подчиненных»), уверенность в себе, настойчивость и умение убеждать, сдержанность, умение не терять самообладания в экстремальной ситуации, способность не преувеличивать трудности и препятствия на пути достижения целей, а искать способы их преодоления, деловая направленность,

¹ Борисова Е.М., Логинова Г.П., Мдивани М.О. Диагностика управленческих способностей // Вопросы психологии. 2007. № 2. С. 9.

² Лабильность – скорость возникновения и прекращения нервных процессов. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/20/word/labilnost> (22.02.2014).

стремление брать ответственность на себя. Выделялись также активность, умение управлять своими эмоциями и поведением.¹

Среди динамических наиболее важными являются способность к длительной напряженной работе (высокая работоспособность), скорость мышления, умение быстро включаться в новую деятельность и переходить с одного ее вида на другой, эмоциональная уравновешенность, избегание импульсивных реакций.

При формировании управленческого потенциала работника необходимо обратить внимание на получение работниками информации об управленческой деятельности и преобразование её в управленческий потенциал в процессе повседневной трудовой деятельности.

Формирование управленческого потенциала в целом происходит в процессе социализации личности. Можно выделить несколько этапов социализации:

➤ стадия идентификации предполагает первичное формирование управленческого потенциала, когда его потребности превращаются в мотивы деятельности, а его способности – в знания и умения. Все это происходит в процессе образования, обучения, воспитания человека;

➤ индивидуализация – это процесс формирования в человеке самобытности, социальной неповторимости. В связи с этим нельзя забывать и о биологическом потенциале, который в человеке формирует индивида (биологически неповторимого человека). На этой стадии осуществляется процесс саморазвития: самообразование, самообучение и самовоспитание;

➤ персонализация – это процесс превращения индивидуальности в личность. Этот этап социализации выявляет и формирует управленческий потенциал в единстве его общих и особенных качеств: личность обладает и общими, и особенными качествами, личность осуществляет и репродуктивную, и творческую деятельность, личность утверждает и идеалы человеческого рода, и свои идеалы.

Следовательно, процесс формирования управленческого потенциала в ходе социализации необходимо доводить до конца, т.е. осуществить всестороннее формирование личности. Именно тогда весь запас управленческого потенциала может быть не только сформирован, но и задействован, отчего выиграет и сам человек, и общество².

Для изучения управленческого потенциала организации необходимо использовать качественную стратегию исследования. Качественный метод является способом сбора, обработки и анализа информации о конкретных индивидах и их личностных смыслах. Это часть более общей социо-

¹ Фельдштейн Д.И. Человек в современном мире тенденции и потенциальные возможности развития // Известия уральского отделения РАО. Образование и наука. 2008. № 3 (52). С. 7-8.

² Калинина Т.В. Функционально-типологический анализ человеческого потенциала: автореферат дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11. Нижний Новгород, 2007. 28 с. С. 21.

логической методологии, где объектом интереса являются индивиды, как исполнители социальных ролей, предметом исследования – характер исполнения роли (вариации социального выбора). Таким образом, качественный метод позволяет понять природу такого феномена, как управленческий потенциал работников предприятия, а также детально описать его новые аспекты, раскрыть скрытые субъективные смыслы или механизмы функционирования социальной практики, дает возможность детально и глубоко изучить индивидов в естественной обстановке и раскрыть ситуацию глазами и словами участников¹.

Одна из методик оценки управленческого потенциала (И.А. Игошина, 2000) использует метод вынужденного выбора, основанный на экспертной оценке, и сравнительные методы. Основой оценки управленческого потенциала является модель управленческого потенциала, весовые коэффициенты показателей модели и балльные оценки сотрудника по блокам модели. Эта методика включает: проведение опроса экспертов по специальным оценочным листам, обработку результатов опроса, построение диаграммы потенциала руководителя и накопление базы данных о его потенциальных возможностях. Обработка результатов опроса заключается в получении среднего мнения экспертов. В качестве выходной информации база данных выдает количественные характеристики потенциальных возможностей управленческого персонала с указанием минимальных и максимальных значений потенциала в зависимости от величины весового коэффициента².

Оценочные листы включают в себя сформированный список проблемных ситуаций, отражающих специфику оцениваемой должности, шкалу измерения в числовых коэффициентах, позволяющую произвести оценку потенциальных возможностей кадров управления и проранжировать ее по трем степеням значимости (высокой, средней и низкой), и результаты весовых коэффициентов, определенные методом экспертных оценок для каждого показателя модели управленческого потенциала и для каждой должности управленческого персонала.

По показателям весовых коэффициентов и полученным балльным значениям определяется средневзвешенное значение управленческого потенциала по формуле

$$K_p = \frac{\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n a_i b_{ij}}{n}, \quad (1.1)$$

где K_p – средневзвешенный интегральный показатель управленческого потенциала, баллы;

¹ Новикова И.И. Методология исследования управленческого потенциала предприятия: феноменологический подход. URL: <http://www.lib.csu.ru/vch/092/101.pdf> (дата обращения 26.02.2014).

² Игошина И.А. Формирование и развитие управленческого потенциала в строительстве: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Пенза, 2000. 169 с.

- j – 1,2 ... n – номер эксперта;
 i – 1,2 ... m – номер критерия модели;
 a_i – весомость i -го критерия модели, определяется отдельно для каждой должности управленческого персонала;
 b_{ij} – оценка j -м экспертом i -го критерия модели по специально разработанным оценочным листам (табл. 1.1).

Т а б л и ц а 1 . 1

Форма оценочного листа

| № п/п | Наименование групп качеств | a_i | Максимальная оценка | | Экспертная оценка | | Отклонение | |
|----------|-------------------------------|-------|------------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|---|
| | | | Балл | Итого (3*4) | Балл | Итого (6*3) | Итого (5-7) | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Таким образом, лист экспертной оценки состоит из двух частей: 3, 4, 5 графы формируют модель «идеального» руководителя или специалиста; 6, 7, 8 и 9 отображают оценку конкретного должностного лица.

Комплексная оценка потенциала руководителей и специалистов применима при решении как традиционных, так и новых кадровых задач: подбор наиболее достойного кандидата на работу; определение результативности и соответствия занимаемой должности (аттестация); обоснование доплат за качественную работу; выявление потенциальных возможностей руководителей и специалистов для дальнейшего их применения (назначение на более высокую должность, выдвижение в резерв); построение рациональных структур аппарата управления (соподчиненность, количество); определение основных направлений для дальнейшего саморазвития работника (выявление сильных и слабых качеств личности); стабилизация и уменьшение необоснованной сменяемости кадров управления.

Менеджерам и руководителем постоянно приходится иметь дело с технологическими изменениями процесса производства, а также с новыми требованиями к ведению бизнеса. Встречаются «прирожденные начальники», однако большинству хороших руководителей приходится осваивать соответствующие навыки. Всего этого можно достичь с помощью самообразования и специальных программ по развитию управленческого потенциала.

Направления развития управленческого потенциала следует рассматривать в количественно-качественном аспекте. Они должны характеризоваться: темпами роста управленческого потенциала, как в целом, так и в отдельных его составляющих в пространственно-диапазонном понимании;

увеличением личных квалификационных возможностей и способностей каждого управленческого работника принимать эффективные решения в пределах своей компетенции; ростом уровня образования и практических навыков и расширением кругозора каждого индивидуума¹.

Таким образом, потенциал любого работника, а, в особенности руководителя, должен постоянно развиваться. Тем не менее, эффективность используемых способов развития управленческого потенциала зависит от желания самого работника повысить уровень профессионализма, квалификации.

Проанализировав вышеназванные подходы, можно сделать вывод о том, что категория управленческого потенциала представлена в системе личности, а также в характеристиках, образующих структуру человека как индивида и субъекта деятельности. В структуре личности управленческий потенциал предстает как индивидуальная система особым образом организованных внутренних и внешних ресурсов человека, обеспечивающих многообразие возможных векторов развития и трансформации личности в процессе её жизненного пути. Знание сущности управленческого потенциала позволяет эффективно использовать его в управленческой деятельности, выбирая верные направления его формирования и развития.

1.2. Руководитель-женщина: проблемы, особенности и возможности использования женского управленческого труда

На протяжении последних двух-трех поколений в развитых странах женщина получила одинаковые права с мужчиной. К сожалению, это положение зачастую не подкреплено практикой.

В декабре 2012 года опубликован новый доклад о равенстве полов – Global Gender Gap Index 2012². Эксперты Всемирного экономического форума составили очередной обзор, посвященный правам женщин. Лучше всего с этим делом обстоит в Исландии, хуже всего – в Йемене. Наша страна почти в середине, на 59-м месте, наши соседи – Франция, Мадагаскар и Эстония. При составлении рейтинга учитывалось много параметров: женское здоровье, занятость, доходы, участие в политике, образование и т.д.

Последние несколько лет первое место по уровню равноправия женщин удерживает Исландия. До этого лидерами были Норвегия и Швеция. Россия за последний год опустилась на двадцать с лишним пунктов. В нашей стране не так уж плохо с участием женщин в экономике

¹ Алехина О.Ф. Управленческий потенциал и особенности его развития на современном этапе // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского 2008. № 5. С. 349.

² Где любят женщин. Опубликовано новый доклад о равенстве полов Global Gender Gap Index 2012 // Русский репортер. URL: <http://www.rusrep.ru/article/2012/12/05/femin/> (дата обращения 05.02.2014).

(39-е место), с доступностью образования (35-е место) и с женским здоровьем (34-е место). В общем зачете мы проигрываем за счет низкого участия женщин в политике (90-е место).

В России принцип равноправия и равных возможностей закреплен в п. 3 ст. 19 Конституции РФ: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Значительная роль женщин в экономике нашей страны обуславливается, прежде всего, демографическими факторами.

В течение многих десятилетий отмечается преобладание женского населения в структуре российского общества. Так, по состоянию на 1 января 2013 года женщин в России было 77 млн. человек, их доля составляла 54 % населения страны¹, и она будет, по-видимому, увеличиваться в дальнейшем по ряду причин (в частности, продолжительность жизни женщин почти на 10 лет больше продолжительности жизни мужчин). Это самая крупная социальная общность, отличающаяся своими психическими и демографическими особенностями, многорольевыми функциями и определенным социальным статусом.

Анализ гендерного состава населения говорит о численном превосходстве мужчин моложе трудоспособного возраста, но, начиная с 30-летнего возраста, доля мужчин в населении страны неуклонно уменьшается: на 1000 мужчин к 40 годам приходится 1059 женщин, к 50 годам – 1176 женщин, к 55 годам – 1295 женщин². То есть гендерной особенностью кадрового потенциала страны является численная гендерная диспропорция в пользу женщин, начиная с 30-летнего возраста.

На протяжении многих поколений роль женщины сводилась практически к одному: заботиться о семейном очаге, быть продолжательницей рода, воспитывать детей. Мужчине отводилась роль кормильца, добытчика, главы семьи. Иными словами, во все времена мужчина был главным (если не единственным) членом семьи, обеспечивающим ее материально, и, естественно, чувствовал себя господином. Роли были заранее определены – каждый знал свое место. Так было в течение тысячелетий – до недавнего времени.

На современном этапе исторического развития положение женщины в семье и в обществе существенно изменилось. На протяжении последних двух-трех поколений в развитых странах женщина получила одинаковые права с мужчиной. В силу этого равноправия к ее неизменной роли хранительницы домашнего очага и продолжательницы рода прибавилась другая, не менее важная и трудоемкая, – работающей жены и матери. Конечно, благодаря этому она получила экономическую независимость и самостоятельность, но вместе с тем и множество дополнительных обязанностей.

¹ Российский статистический ежегодник. 2013: стат.сб. / Росстат. М., 2013. С. 81.

² Там же. С. 83.

В последнее время изменился социальный облик и статус женщины. Дом и семья сегодня не единственное, что определяет ее жизненный путь. Все больше женщин занимают уверенные позиции в малом и среднем бизнесе, возглавляют корпорации, холдинги, идут в политику.

Набирающая темпы эмансипация, создает предпосылки увеличения количества женщин в управленческой и бизнес среде (табл. 1.2).

Однако, несмотря на отчетливо выраженную тенденцию увеличения численности женщин на управленческих должностях (с 2000 года по 2012 год – численность руководителей-женщин увеличилась в 2,53 раза), в целом, по-прежнему в составе руководителей высшего звена лидируют представители сильного пола (61,6 %) ¹.

В структурах государственной власти РФ женщины представлены весьма слабо (рис. 1.3): в составе руководства Администрации Президента России всего 2 женщины (5 %) ²; в составе Правительства России из 31 человека, женщин только 2 человека (6,5 %) ³; из 166 членов Совета Федерации, женщин всего 11 человек (6,6 %) ⁴; из 450 депутатов Государственной Думы, женщин – 61 человек (13,5 %) ⁵. Такой уровень был средним по миру десять лет назад.

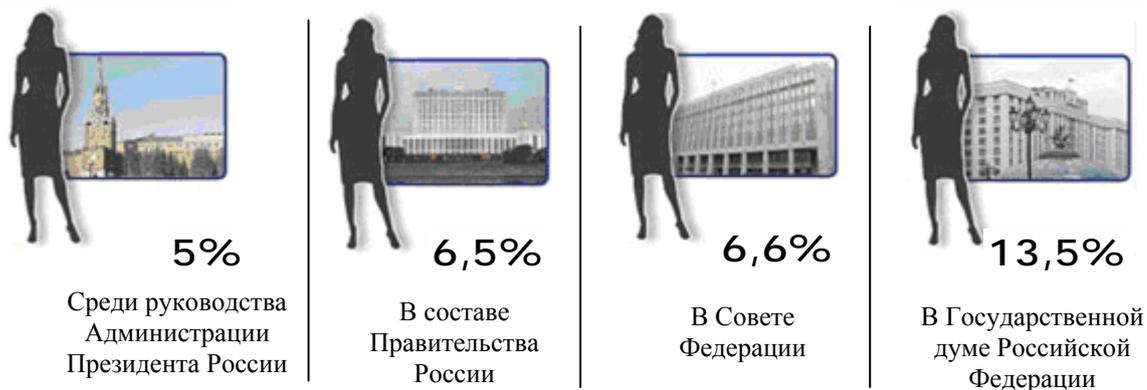


Рис. 1.3. Доля женщин в структурах государственной власти РФ

¹ Подсчитано на основании данных: Россия в цифрах: 2014: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 105.

² Президент России. Руководство и основные должностные лица. URL: http://state.kremlin.ru/administration/about_adm (дата обращения 30.03.2014).

³ Правительство России. Состав Правительства. URL: <http://government.ru/gov/> (дата обращения 04.03.2014).

⁴ Совет Федерации Федерального Собрания РФ. Состав и структура Совета Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://council.gov.ru/structure/> (дата обращения 04.03.2014).

⁵ Состав Государственной Думы шестого созыва. URL: <http://www.duma.gov.ru/structure/deputies/> (дата обращения 04.03.2014).

Таблица 1.2

Динамика изменения численности руководителей в зависимости от пола, тыс. чел.¹

| Занятые в экономике | 2000 г. | | | 2005 г. | | | 2010 г. | | | 2013 г. | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Всего | в том числе | | Всего | в том числе | | Всего | в том числе | | Всего | в том числе | |
| | | муж. | жен. |
| Всего | 65273 | 33754 | 31519 | 68603 | 34710 | 33893 | 69804 | 35500 | 34304 | 71391 | 36478 | 34913 |
| Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций | 2710 | 1774 | 936 | 4805 | 2900 | 1905 | 5586 | 3423 | 2163 | 6174 | 3804 | 2370 |

¹ Таблица составлена на основании данных: Российский статистический ежегодник: 2011: стат. сб. / Росстат. М., 2011. С. 126; Труд и занятость в России: 2011: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 81; Россия в цифрах: 2014: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 105.

За последние полвека в России женщины пока ни разу не занимали посты президента или премьер-министра (рис. 1.4).

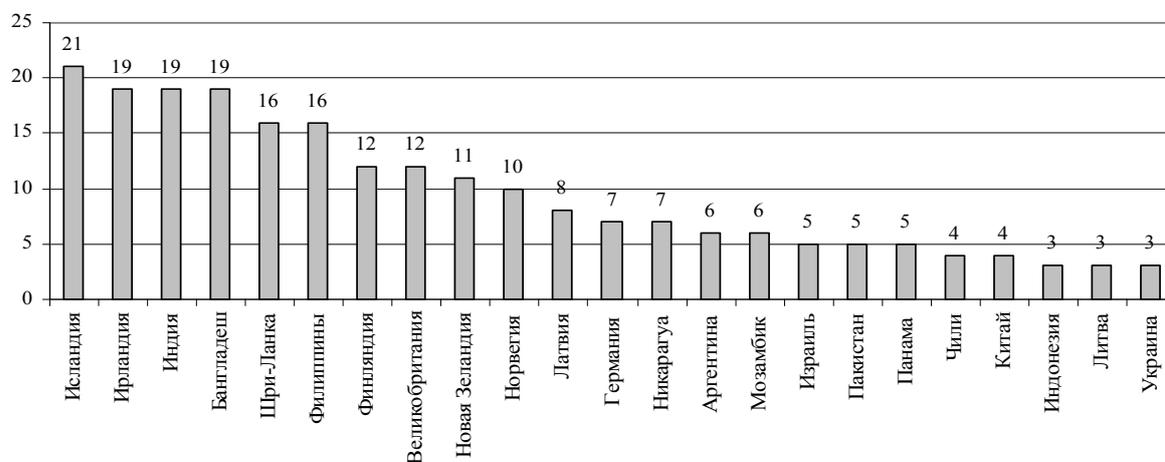


Рис. 1.4. Женское правление. Сколько лет за последние полвека женщины находились на посту президента или премьер-министра (по данным Всемирного экономического форума)¹

Среди самых влиятельных женщин в структурах государственной власти нашей страны на сегодняшний день можно выделить: В.И. Матвиенко (председатель Совета Федерации), О.Ю. Голодец (зампредседатель правительства РФ), В.И. Скворцову (министр здравоохранения РФ), Э.С. Набиуллину (председатель Центрального банка РФ), Т.А. Голикову (Председатель Счетной палаты РФ), Л.И. Брычёву (помощник Президента РФ – начальник Государственно-правового управления Президента), Н.А. Тимакову (пресс-секретарь председателя правительства РФ – заместитель руководителя Аппарата Правительства РФ), Э.А. Памфилову (уполномоченный по правам человека в РФ).

Препятствия, с которыми сталкиваются женщины в политической сфере и которые можно охарактеризовать как дискриминацию, проявляются и в управленческой деятельности в других сферах.

Ограничение доступа женщин к управлению в экономической и социологической литературе получило название «вертикальная сегрегация» или «стеклянный потолок». «Стеклянный потолок» – это некоторый уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее, фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера»².

¹ Где любят женщин. Опубликован новый доклад о равенстве полов Global Gender Gap Index 2012 // Русский репортер . URL: <http://www.rusrep.ru/article/2012/12/05/femin/> (дата обращения 05.03.2014).

² Мальцева И.О., Рошин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. 2-е изд. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 87.

«Стеклянный потолок» – явление, присущее всем индустриальным обществам. Однако оно не означает, что никому из представительниц женского пола не удастся достичь самых высоких ступенек в карьерной лестнице. В начале XXI века в России произошел поистине прорыв женщин в руководство бизнесом, который оказался более лояльным к ним, чем государственные структуры.

Как показал мониторинг рынка труда топ-менеджеров в России в 2000-2007 гг., проведенный лабораторией исследований рынка труда ГУ ВШЭ, доля женщин в назначениях на высшие руководящие должности в 2000-2007 гг. достаточно стабильно росла и в российских компаниях данный показатель увеличился с 5,2 % в 2000 году до 20,1 % в 1-й половине 2007 года¹.

В 2009 году в журнале «Финанс» был опубликован список 50 самых влиятельных деловых женщин России. Из них 43 являются владельцами компаний, генеральными директорами, Председателями советов директоров или его членами, а также членами правлений. Все они обладают миллионными состояниями в долларовом выражении и, по мнению журнала, оказывают заметное влияние на деловую среду в России².

Тенденция роста числа топ-менеджеров-женщин продолжается и до настоящего времени. В 2012 году женщины составляли 46 % топ-менеджеров российских фирм, что на 10 % выше показателя 2011 года (согласно опросу международной консалтинговой организации Grant Thornton International, проведенному в 100 российских компаниях)³.

Необходимым условием осуществления женщинами управленческой деятельности является наличие у них управленческого потенциала. Говорить о возможности и необходимости реализации и актуализации управленческого потенциала женщины можно только тогда, когда она приобретает статус руководителя в рамках своей профессиональной карьеры.

Исходя из определений управленческого потенциала, изложенных в п. 1.1, следует, что руководителю-женщине для выполнения управленческих функций необходима совокупность качеств, определяющих соответствующие способности женщины, которые не появляются у нее с рождения, а постепенно формируются в течение определенного периода времени в процессе социализации личности.

Управленческий потенциал женщины-руководителя выступает как системное явление и представляет собой интегрированный показатель реализации управленческих способностей, обусловленный накопленными управленческими ресурсами (качествами и свойствами), степенью актуализации имеющихся управленческих возможностей (мотивов и способ-

¹ Мониторинг рынка труда топ-менеджеров в России (2000-2007 гг.) / под ред. С.Ю. Рощина, С.А. Солнцева: Препринт WP15/2009/02. М.: ГУ ВШЭ, 2009. 76 с. С. 53.

² Рейтинг самых влиятельных женщин в России // Финанс. № 7. 2009.

³ Ярская-Смирнова Е. Всё решает старт // Огонек. 4 марта 2013. № 8. С. 21.

ностей) и наличием управленческих резервов, создающих предпосылки для возможной реализации в будущем.

Рассматривая управленческий потенциал, которым обладают женщины с такими присущими им качествами как: добросовестность, ответственность, коммуникабельность, аккуратность, усидчивость, хитрость и женская интуиция, – следует отметить, что успеха в менеджменте женщины могут добиться, не копированием мужского стиля управления и стандартов поведения, а творческим использованием своих способностей, конкурентных преимуществ и реализацией внутренних, присущих только женщинам, черт и особенностей.

Сегодня женщина все в большей степени может выбирать наиболее импонирующую ей ориентацию на семью, профессиональную или общественную деятельность. Однако женское лидерство в реальном российском производстве продолжает оставаться на довольно низком уровне, что объясняется рядом проблем и препятствий, среди которых можно выделить следующие.

1. В российской экономике сложилась гендерная асимметрия, приведшая к неравноправию женщин в сфере управления. С одной стороны, она связана с объективными трудностями управления организациями в современных условиях, а с другой – обуславливается патриархальными стереотипами нашего общества, материальной основой которых является мужское управление женской рабочей силой.

2. Укоренившийся консервативный взгляд на профессию руководителя, как на сугубо мужскую. Даже тот факт, что все названия руководящих должностей: «директор», «начальник», «шеф», «босс» и т.п. – мужского рода, говорит о том, что женщине приходится преодолевать множество барьеров на пути ее карьерного роста.

3. Дифференциация по полу, начинающаяся с той поры, когда с помощью взрослых ребенок старается понять, что мужское поведение – это одно, а женское – это другое. И такие фразы, как: «Не женское это дело...», «мужская и женская работа», «мужской разговор», «типично женская скрупулезность», «типично женская логика», и т.п. – подтверждают эту проблему.

4. Весьма характерным для общественного мнения является то, что каждое новое появление женщины на уровне высшего руководства представляется чуть ли не как сенсация. При этом сама личность женщины вызывает повышенное внимание и воспринимается более критично, чем любой мужчина.

5. Мир бизнеса определяется традиционными «мужскими» нормами, предполагает мужскую манеру поведения и образ жизни. Мужчинам трудно воспринимать женщин, обладающих властью. Часто профессионально независимые женщины вступают в противоборство с мужским

стремлением к превосходству и существующими в обществе предрассудками по поводу женских способностей. Получается, что женщины вынуждены демонстрировать свои деловые качества на 150 %, чтобы их вообще принимали всерьез и уважали.

6. Бытует мнение, что «хорошие менеджеры» – это, прежде всего, мужчины, а руководители-женщины имеют более слабый «профессиональный капитал»: меньше знают и меньше умеют.

7. «Проблема мужского и женского опыта». Считается, что женщина хуже приобретает опыт и, как правило, «застывает», а не развивается в должности.

8. Женская рабочая сила является менее «выгодной» и более затратной – такое положение, помимо глубоких социокультурных корней, базируется на действующих сегодня правовых льготах и гарантиях, предоставляемым женщинам, и является причиной предпочтительного отношения к использованию мужской силы в сфере управления.

9. «Предпочтительная процедура»: если должность освобождается, то более предпочтительными кандидатами являются мужчины, т.к. женщине больше «мешают» домашние обязанности и заботы, чем мужчине.

10. На многих предприятиях, в организациях, учреждениях имеется негласная классификация должностей с делением на «мужские» и «женские». Поэтому приём на работу и должностные перемещения связаны с этой негласной системой.

11. Женщины должны быть спокойны и в отношении работы, и в отношении семьи. Успехи женщины в карьере изменяют психологический микроклимат семьи, поскольку возрастает авторитет женщины, как матери и жены и происходит изменение распределения семейных обязанностей.

Таким образом, женщины-руководители на рынке управленческого труда встречают более высокие социально-экономические барьеры, чем мужчины, что и объясняет их отставание в области продвижения в менеджменте.

Гендерная специфика современной российской культуры такова, что женщина – руководитель, имеющая высокий потенциал личности, способная стать генератором социального развития, сталкивается как со скепсисом социума, так и с преодолением собственных гендерных стереотипов¹.

Особенность гендерных стереотипов в том, что они выступают как жестко-фиксированные представления «мужского» и «женского»: мужское – основное, с ним связывается главенство, власть; женское – второстепенное, связанное с подчинением, которые воспринимаются как естественно-данные².

¹ Михайлова М.В. Социальная роль женщины-руководителя в современной российской гендерной культуре: автореф. дис. канд. социол. наук: 22.00.06. М., 2009. С. 3.

² Ильиных С.А. Гендерная асимметрия: причины и основные пути ее преодоления: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Новосибирск, 2004. С. 62-63.

Традиционные стереотипы «женственности» и «мужественности» (табл. 1.3) вызывают негативные последствия. Причина этого – в жёстком предписании, что приоритетно для женщины, а что – для мужчины. Свобода выбора каждого становится весьма ограниченной. А это, в свою очередь, вызывает торможение развития личности, индивидуальности.

Т а б л и ц а 1.3

Типичные желательные и нежелательные характеристики мужчин и женщин¹

| Желательные характеристики | | Нежелательные характеристики | |
|--|--|--|---|
| Мужчины | Женщины | Мужчины | Женщины |
| <ul style="list-style-type: none"> • Спортивный • Лидерские способности • Уверенный в себе • Надежный • Амбициозный • Самолюбивый • Бунтарский • Серьезный, важный • Управляющий • Упрямый • Самоуверенный • Ревнивый • Завистливый | <ul style="list-style-type: none"> • Добрая • Интересующаяся детьми • Надежная • Чувствительная • Дружелюбная • Аккуратная • Внимательная к внешности • Покладистая • Эмоциональная • Впечатлительная • Наивная • Суеверная • Застенчивая | <ul style="list-style-type: none"> • Счастливый • Дружелюбный • Полезный • Аккуратный • Добрый • Энтузиаст • Оптимист • Эмоциональный • Ищущий одобрения • Впечатлительный • Покладистый • Суеверный • Искренний • Застенчивый | <ul style="list-style-type: none"> • Умная • Злая • Самолюбивая • Здравомыслящая • Имеющая чувство юмора • Направленная в будущее • Принципиальная • Непослушная • Упрямая • Управляющая • Циничная • Самоуверенная • Высокомерная |

Возможно, именно эти стереотипы сдерживают движение многих женщин вперед. Но даже наличие в них истины не лишает женщину шанса, приходя в по-мужски устроенную систему, блеснуть своими преимуществами: интуицией, способностью добиваться согласия, умением налаживать процесс работы.

Опираясь на многочисленные исследования карьеры женщин и мужчин-руководителей (С.Н. Макарова², А.С. Мельник³, Л.В. Осипова⁴, М.Л. Рощина⁵, Чирикова А.Е.⁶ и др.) можно констатировать, что ученые все чаще говорят об огромном, но неиспользуемом потенциале женщин в

¹ Ильин Е.П. Половые и гендерные стереотипы. URL: <http://psyfactor.org/lib/gender1.htm> (дата обращения 04.02.2014).

² Макарова С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10. Пенза, 2004. 161 с.

³ Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06. Екатеринбург, 2004. 167 с.

⁴ Осипова Л.В. Роль профессиональной деятельности в самоактуализации современной женщины: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. СПб, 2004. 264 с.

⁵ Рощина М.Л. Гендерная специфика управленческих решений руководителя: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. Москва, 2006. 142 с.

⁶ Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. 2003. №1. С. 73-82.

сфере управления, а также о том, что управленческие потенциалы мужчин и женщин выгодно комплементарны¹ с точки зрения стратегии, тактики, стилей управления и взаимодействия с персоналом. Эта комплементарность является неиспользуемым потенциалом увеличения эффективности управленческих технологий. Считается, что женщины обычно практикуют стиль руководства, ориентированный на людей, мужчины – на задачу. Однако последние исследования показывают, что именно женщины более склонны не только к социальному руководству, но и к смене стиля управления в зависимости от ситуации, мужчина более «эффективен» при постановке целей организации и по параметру лидерских качеств, женщина «эффективнее» в сфере мотивации персонала, коммуникации и при принятии решений – она с большей пользой использует знания и потенциал сотрудников для анализа альтернатив, контроль мужчины и женщины реализуют одинаково успешно. Следствием преодоления гендерных социокультурных стереотипов является то, что женщины в процессе развития своего карьерного потенциала больше полагаются на повышение квалификации и уровень образования, т.к. в их ситуации это единственный способ продвижения. Мужчины же более ориентированы на освоение социального пространства и склонны рассматривать свой пол, как главный фактор карьерного роста. Сдерживающим фактором карьерного роста мужчины субъективно считают препоны со стороны начальства, женщины – конкуренцию и недоверие подчиненных².

Семейная репродуктивная функция женщины вполне может сочетаться с ее активным профессиональным продвижением, административной или поли-тической карьерой при соответствующем настрое, установке на «соединение несоединимого» – развитие внутренних потенциалов без ущерба для женственности. Такая разносторонняя и разноплановая активность женщины делает ее более реализованной, эффективной и в полной мере благополучной. Женщины могут предложить более эффективные и часто менее конфронтационные решения многих вопросов и проблем³.

Стиль управления женщин-руководителей имеет ряд особенностей, реализация которых может помочь им в достижении профессионального успеха. Такие особенности заключаются в следующем.

1. При управлении персоналом женщины-руководители стремятся к установлению партнерских отношений, т.е. реализуют принцип сотрудничества (его основа: сначала – пристальное внимание, анализ, диагноз, потом – принятие решения) и принцип горизонтальных связей (его основа –

¹ Комплементарными (в философии) называют несходные или даже противоположные теории, концепции, модели и точки зрения, отражающие различные взгляды на действительность, и, которые совместно создают более полное представление, чем каждая по отдельности.

² Михайлова М.В. Социальная роль женщины-руководителя в современной российской гендерной культуре: автореферат дисс. канд. социол. наук: 22.00.06. Москва, 2009. С. 23.

³ Горчакова В. Мифология женской карьеры // Управление персоналом. 2003. №3. С. 56.

установление связей между всеми членами коллектива, обмен информацией и опытом).

2. Женщины-руководители уделяют особое внимание морально-психологическому климату в коллективе. Им присуща склонность к наставлениям, поучениям, назиданиям.

3. Женщины-руководители ориентированы на достижение успеха, и в качестве движущих ценностей выступают ценности материально обеспеченной, активной, насыщенной и интересной жизнедеятельности.

4. Руководители-женщины являются сторонницами строгого контроля при условии принятия коллективных решений внутри своей команды. В сложных ситуациях менеджеры-женщины строят свои стратегии выхода из кризиса на высокой мотивации сотрудников.

5. В ситуациях, требующих наказания подчиненных, женщины-руководители рассматривают более широкий круг возможных решений: простить на первый раз, предупредить, высказать неодобрение на словах и др. Однако женщины-руководители способны реализовать и жесткие стратегии по отношению к тем, кто не справляется с поставленными задачами.

6. При управлении конфликтами женщины-руководители глубже вникают в суть конфликта, анализируют его причины. При этом действия руководителей-женщин направлены, в основном, на перестройку области отношений, а не на перестройку области правил и норм, как у мужчин.

7. В условиях риска женщины-руководители выбирают более осторожные стратегии принятия решений. Им требуется больше времени на то, чтобы сориентироваться, но решения эти оказываются более взвешенными и осмысленными. Интуиция и внутреннее чутье помогает женщинам-руководителям весьма успешно действовать в сложных ситуациях.

8. Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большой гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. В ходе переговоров женщина-руководитель ищет компромиссные варианты, старается не прибегать к необоснованным решениям, идущим вразрез с мнением окружающих, придерживается сбалансированных, обдуманных решений с оправданным риском.

9. Особое качество женщин-руководителей – эмоциональность. Женщины «близко к сердцу» принимают все, что связано с работой, и достаточно долгий период времени остаются во власти переживаний. Они больше склонны «проигрывать» ситуацию, переживать возможный исход событий. Однако излишняя эмоциональность является серьезным недостатком женской модели управления, поскольку она может явиться источником несправедливости и неуверенности, причиной конфликтов.

10. Женщины-руководители имеют повышенное чувство долга, более обязательны, соблюдают моральные стандарты и правила, требовательны к

себе, догматичны, находятся в состоянии постоянной психологической защиты.

11. Женщины умеют сочетать и быстро переключаться с одной социальной роли (руководитель, менеджер) на другую (жена, дочь, мать). Женщина всегда была хозяйкой домашнего очага, стремилась создать уют, покой. Эти ее инстинктивные качества переносятся и на профессиональную деятельность.

Рассмотренные особенности организационного поведения руководителей-женщин, являясь даже далеко не полным перечнем характерных черт женского стиля управления, позволяют изменить традиционное, зачастую неверное представление об ограниченных возможностях женщин-менеджеров.

Китайский специалист Цзинь-Нин Цун, известная по книгам «Делай меньше, достигай большего» и «Искусство войны. Древнекитайская мудрость Сунь-Цзы для женщин, стремящихся к успеху», используя метод «свободных определений», основанный на устных высказываниях о положительных и отрицательных гендерных качествах, получила следующие перечни качеств применительно к мужчине и женщине, которые, так или иначе, проявляются как в руководящей деятельности, так и в поведении мужчин и женщин как подчиненных (табл. 1.4).

Т а б л и ц а 1 . 4

Гендерные положительные и отрицательные качества¹

| Мужские положительные качества | Женские положительные качества |
|---|---------------------------------|
| Предприимчивость | Умение приспосабливаться |
| Аналитическое мышление | Преданность |
| Храбрость | Творческое мышление |
| Собранность | Эмпатия |
| Щедрость и великодушие | Независимость |
| Способность контролировать происходящее | Интуитивность |
| Логика | Страстность |
| Широта кругозора | Практичность |
| Прямота и откровенность | Выносливость и жизнеспособность |
| Сила | Чувствительность |
| Мужские отрицательные качества | Женские отрицательные качества |
| Самонадеянность | Эмоциональность |
| Жесткость | Зависть |
| Эгоизм | Болтливость |
| Инфантильность | Нерешительность |
| Лень | Неуверенность |
| Шовинизм | Капризы |
| Высокомерие | Перфекционизм |
| Эгоцентризм | Мелочность и ограниченность |
| Неблагодарность | Робость |

¹ Цзинь-Нин Цун. Искусство войны. Древнекитайская мудрость Сунь-Цзы для женщин, стремящихся к успеху. М.: Эксмо, 2008. С. 203.

В табл. 1.5 представлены качества личности известных в истории, науке, образовании, политике женщин, способствующие выполнению управленческих функций.

Т а б л и ц а 1 . 5

Качества личности женщин,
способствующие выполнению управленческих функций

| Руководитель-женщина | Качества личности, способствующие выполнению управленческих функций |
|--|--|
| 1 | 2 |
| <i>Женщины-руководители в истории</i> | |
| Княгиня Киевская <i>Ольга</i> (ок. 890 – 969) | Хитроумна; мудра; уверена в себе; имела мужскую логику; способна мыслить в масштабах государства (доказательство этому – самостоятельное принятие христианства; установила правила и хозяйственный порядок во всех земских делах); умела работать с советниками и принимать совместно с ними решения |
| Императрица <i>Екатерина II</i> (1729-1796) | Умна; обладала сильной волей; умела анализировать политику и делать выводы; знала передовые идеи европейских мыслителей того времени; обладала широтой интеллектуальных интересов; проявляла прекрасное знание людей и умела их «использовать»; умела выработать определенный стиль общения с людьми; имела актерские способности; обладала недюжинным трудолюбием |
| <i>Маргарет Тэтчер</i> (1925-2013), бывший премьер-министр Англии | Упорна; решительна; целеустремленна; деловита; была увлечена политикой; имела отличную память; была способна быстро и тщательно изучить материал; уверена в себе |
| <i>Голда Меир</i> (1898-1978), бывший премьер-министр Израиля | Самостоятельна; с твердым характером; упорна; приняла непосредственное участие в образовании государства Израиль |
| <i>Индира Ганди</i> (1917-1984), бывший премьер-министр Индии | Организатор; обладала ораторским мастерством; образованна; имела сильный бойцовский характер; мудрый политик |
| <i>Женщины в науке и образовании</i> | |
| <i>Екатерина Дашкова</i> (1743-1810), директор Петербургской Академии наук, президент Российской Академии | Была независима; самолюбива; имела живой ум; проявляла оригинальность в суждениях; находчива; решительна; энергична; остроумна; но такие черты характера, как неумение молчать, резкость в общении, неумение скрывать свои антипатии, негибкость, неуживчивость – помешали ей сделать карьеру |
| <i>Шилова Елизавета Павловна</i> (1796-1883), директор женского духовного училища города Ярославля | Самостоятельно вела хозяйство в имении отца; образованна; умела общаться с людьми различных сословий; умела владеть собой; всегда была признательна за всякий труд |
| <i>Софья Ковалевская</i> (1850-1891), математик, первая женщина член-корреспондент Петербургской Академии наук | Самолюбива; независима; дерзка; напориста; эмоциональна; очень работоспособна и целеустремленна; не умела проигрывать и уступать; владела даром убеждения; остроумна |

Продолжение табл. 1.5

| 1 | 2 |
|--|---|
| <i>Мария Кюри</i> (1867-1934), физик, химик, дважды лауреат нобелевской премии | Упорна; работоспособна; имела сильный характер; настойчива в занятиях |
| <i>Надежда Крупская</i> (1869-1939), заместитель наркома просвещения РСФСР | Спокойна, ничем не выдавала своих чувств; образованна; умна; могла заинтересовать людей; умела мудро и незаметно управлять, сделав вид, что лишь помогает; не имела обыкновения возражать, но мягко, исподволь заставляла прислушиваться к себе; умела анализировать и аргументировать свое мнение; привычна к напряженной работе |
| <i>Женщины-руководители в политике</i> | |
| <i>Александра Коллонтай</i> (1872-1952), секретарь Международного женского секретариата при Коминтерне) | Мягкая, понимающая, для достижения собственных целей максимально использовала женское обаяние, ей присущи настойчивость и воля, у нее явно были дипломатические способности, активная, неутомимая женщина, работала до изнеможения |
| <i>Фурцева Екатерина Алексеевна</i> (1910-1974), бывший министр культуры СССР | Решительна, прямолинейна, была грубоватой и даже черствой. Она ошибалась, но только по убеждениям. Если во что-то верила, то умела добиваться, биться, ругаться. Умела взять на себя ответственность |
| <i>Ирина Хакамада</i> (1955 г.р.), один из бывших лидеров федеральной партии СПС в Санкт-Петербурге | Упорна, обаятельна, привлекательна, проявляет твердость характера, обладает ораторским мастерством, самый веселый и серьезный политик – в ней есть чисто женская харизма |
| <i>Элла Памфилова</i> (1953 г.р.), российский политический, государственный и общественный деятель, уполномоченный по правам человека в РФ | Эмоциональна, миролюбива, сострадательна, ответственна, ей присущи сильный характер, сила воли, красивая и интересная женщина |
| <i>Юлия Тимошенко</i> (1960 г.р.), один из лидеров «оранжевой революции» | Холодный, расчетливый, жесткий и жестокий политик, настоящая «железная леди». Власть для нее самоцель. Она – мастер схем и манипуляций |
| <i>Хиллари Клинтон</i> (1947 г.р.), американский сенатор | Образованная, энергичная женщина: «Она знает, чего хочет и как этого можно добиться». Она интеллигентна, спокойна и более осмотрительна в выборе слов. Она удивительно может подражать другим людям |
| <i>Кондолиза Райс</i> (1954 г.р.) Госсекретарь США | Обладает исключительным талантом, упорством. Целеустремленна, упряма и усидчива. При этом она знает много языков, изумительно образована, прекрасно музицирует |

| 1 | 2 |
|---|--|
| Татьяна Голикова (1966 г.р.), Председатель Счетной палаты РФ, Помощник Президента РФ (2012-2013), бывший Министр здравоохранения и социального развития РФ (2007-2012 гг.) | Обладает высоким уровнем мотивации, целеустремленна; обладает упорством в труде, умеет рисковать и нестандартно мыслить. При этом обладает женским обаянием |
| Эльвира Набиуллина (1963 г.р.), Председатель Центробанка РФ, Помощник Президента РФ (2012-2013), бывший Министр экономического развития РФ (2007-2012 гг.) | Сочетает в себе мужскую самостоятельность, рассудочность и последовательность с женской осторожностью и мягкостью. Хороший администратор, умеющий, когда надо, быть жестким. Упорна, работоспособна, остроумна |
| Матвиенко Валентина Ивановна (1949 г.р.), Спикер Совета Федерации Федерального Собрания РФ | Решительна, рассудочна, последовательна, не склонна к публичному проявлению эмоций. Хороший организатор, здравомыслящий человек |

В целом, женщины-менеджеры проявляют себя личностями яркими, сильными, гибкими, способными эффективно управлять организационными системами в динамичных условиях рыночной экономики.

Если то или иное общественное производство связать с 3-мя параметрами происходящих в нем событий: сложность – динамичность – неопределенность, то такую связь можно изобразить графически и выделить восемь параметрических зон применения труда руководителей-женщин (рис. 1.5).

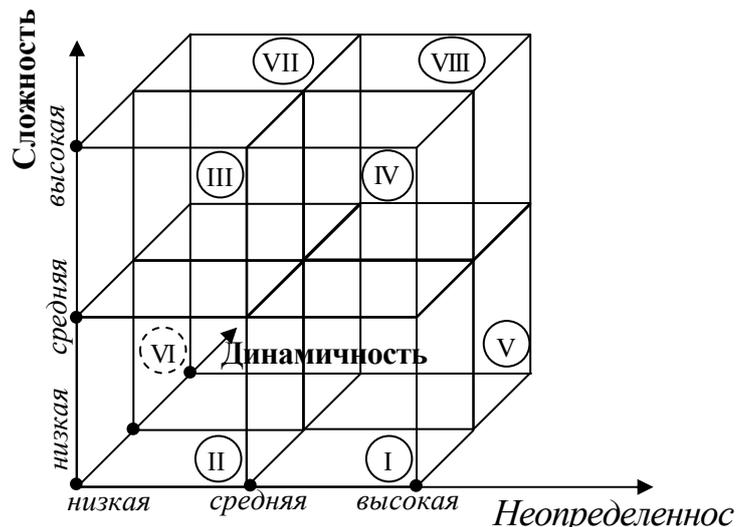


Рис.1.5. Параметрическое представление зон применения труда женщин-руководителей

Руководителей-женщин меньше всего страшит сложность работы (III зона на рис. 1.5), причем независимо от ее характера (физическая ли слож-

ность, или умственная). С любой трудной задачей руководители-женщины справляются с помощью высокой работоспособности, трудолюбия, групповой интеграции (способности к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию), умения контактировать с коллегами, подчиненными, деловыми партнерами.

Высокая неопределенность развития событий (I, IV зоны на рис. 1.5) больше всего пугает руководителей-женщин, т.к. в силу своих природных качеств женщины стремятся к безопасному (с точки зрения теории мотивации А. Маслоу) существованию и хотят обеспечить подобные условия для семьи, трудового коллектива, и т.п. Руководители-женщины пытаются обеспечить стабильное существование своей организации на определенный период времени, поэтому высокая степень неопределенности условий производственной деятельности порождает состояние стресса, страха, озабоченности у женщин-менеджеров.

Высокая динамичность развития событий (VI, VII зоны на рис. 1.5) страшит руководителей-женщин меньше, чем неопределенность, поскольку наличие у них достаточного уровня профессиональных знаний и умений управленческой и экономической деятельности, а также коммуникативных способностей помогает руководителям-женщинам быстро адаптироваться в новых условиях.

Одна из невыгодных ситуационных позиций для женщин-руководителей – сочетание высокой динамичности происходящих в организации и за ее пределами событий, и значительной неопределенности развития внутриорганизационной деятельности (V зона на рис. 1.5).

Конечно, самое невыгодное для женщин-руководителей – сочетание высокой динамичности и максимальной неопределенности развития событий, а также высокой сложности работы (VIII зона на рис. 1.5).

Таким образом, наиболее оптимальные зоны применения труда руководителей-женщин – II, III, VI, VII.

Подводя итог сказанному, хочется отметить, что XXI век характеризуется нарушением привычного гендерного порядка – социальные роли и обязанности, которые традиционно предписывались мужчинам и женщинам, претерпевают изменения. Всё чаще можно видеть деловых, богатых женщин, счастливых благодаря своей мудрости в семье и успешных благодаря своему опыту в профессиональной сфере, что позволяет изменить отношение к традиционному представлению об ограниченных возможностях менеджеров-женщин.

С точки зрения теории и практики управления, российское общество не может пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд менеджеров-женщин. Необходимо привлекать женщин в общественную жизнь социума, способствовать раскрытию их организаторских способностей в управлении, так как

управленческий потенциал, которым обладают женщины, может открыть России новые возможности социально-экономического развития.

1.3. Женщины в науке: исторический и гендерный аспекты

Представительство женщин в науке и их реальное положение в этой сфере зависят от многих факторов: помимо текущей экономической ситуации серьезное воздействие оказывают также общий уровень научно-технического развития страны, социально-культурные традиции и система законодательства того или иного государства¹.

XX век вошел в историю как век стремительного роста участия женщин в сферах науки и высшего образования. Теперь женщины в науке – это не только отдельные выдающиеся личности, но и научные работники как представители массовой профессии.

Женщины в науке: исторический аспект

Изучая историческое прошлое для выяснения вклада, который внесли в развитие науки женщины, можно отметить: женские дарования в других сферах общественной жизни проявлялись значительно шире, чем в области научного творчества.

В науке достижения женщин долгое время оставались скромными. До начала новейшей истории трудно отыскать фундаментальные научные труды и великие открытия женщин, которые положили бы начало принципиальным изменениям в «стиле мышления эпохи»².

Женщину в науке мир признал не сразу. При отсутствии права на образование занятие наукой в домашних условиях на протяжении многих столетий было единственной формой приобщения женщин к исследовательской деятельности. Вплоть до XX века им отводилась строго определенная роль помощниц и соратниц мужчин-ученых, за которыми закреплялось выполнение главным образом нетворческих видов работ – вычисление астрономических данных, создание естественнонаучных каталогов и т.п. Те женщины-ученые, кто работал самостоятельно, нередко публиковались под мужскими именами, чтобы обеспечить серьезное отношение к своим результатам. Опасность, что их научные достижения будут приписаны мужчинам, была реальной и постоянной³.

Лишь в начале XX века наметились тенденции к признанию роли женщин. Мир захлестнула первая волна феминизма и борьба за избирательные права женщин. В 1911 году за открытие радия и полония свою вторую Нобелевскую премию по химии получает Мария Склодовская-

¹ Мирская Е.З., Мартынова Е.А. Женщины в науке // Вестник РАН. 1993. Т.63. № 8. С. 694.

² Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // СОЦИС. 2004. №1. С. 103.

³ Alic M. Nupatis's heritage: A history of women in science from Antiquity to the late 19th century. L.: Women's press, 1986.

Кюри. Первую Нобелевскую премию по физике она получила вместе со своим мужем, Пьером Кюри, за выдающиеся заслуги в совместных исследованиях явлений радиации. «Я все время упорно и терпеливо стремилась к одной цели. Я действовала без малейшей уверенности в том, что поступаю правильно, зная, что жизнь – дар мимолетный и непрочный, что после нее ничего не остается и что другие понимают ее смысл иначе. Я действовала так несомненно оттого, что нечто обязывало меня к этому, совершенно так же, как инстинкт заставлял гусеницу плести свой кокон. Бедняжка должна начать свой кокон, даже в том случае, когда она не сможет его закончить, и все-таки работает с неизменным упорством. А если ей не удастся закончить свою работу, она умрет, не превратившись в бабочку, – без вознаграждения. Пусть каждый из нас прядет свой кокон, не спрашивая зачем и почему¹» – с такой преданностью науке говорила Мария Кюри о своей деятельности. Награда 1911 года – чрезвычайной важности: впервые мир открыто признал роль женщины как ученого.

Вторая волна феминизации началась с середины 1960-х годов. Стремительное увеличение числа женщин-ученых в мировой науке в этот период происходит благодаря росту образовательного уровня женщин, а также подъему феминистского движения. Однако, анализируя ситуацию, сложившуюся в это время, можно говорить скорее о росте абсолютного числа женщин, пришедших в науку, доля же их в научных кадрах увеличилась незначительно².

Начало и середина 1990-х годов позволили говорить о третьей волне в процессе феминизации науки, когда доля женщин стала возрастать не только из-за того, что их приток увеличивался, но и вследствие уменьшения количества стремящихся в науку мужчин. Явное снижение общественного статуса и значимости этой сферы, так или иначе проявившееся в 80-х годах во всех развитых странах, привело к оттоку части мужчин в более престижные социальные области, что вполне соответствует известной ориентированности представителей сильного пола на профессиональные достижения в перспективных и престижных видах деятельности, а также на высокий заработок³.

В России зарождение научного знания относится к XVIII столетию. Петр Великий прекрасно понимал, что дело вовлечения России в круг европейской культуры двинется вперед гораздо быстрее, если удастся приобщить к новшествам женщин. Современники Петра отмечали, что

¹ Душенко К.В., Манчха Г.П. Мысли, афоризмы и шутки выдающихся женщин. изд. 7-е, испр. М.: Эксмо, 2007. С. 246-247.

² Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // СОЦИС. 2004. №1. С. 110.

³ Мирская Е.З., Мартынова Е.А. Женщины в науке // Вестник РАН. 1993. Т.63. № 8. С. 694.

царь серьезно подумывал о посылке за рубеж знатных девиц для получения образования¹.

К середине XVIII в. в каждом дворянском доме, отличавшемся достатком, можно было встретить гувернеров: их нанимали для обучения дочек, получавших таким образом знание хороших манер и иностранных языков. Дальше этих образовательных инициатив в отношении женщин дело не шло. Как и в других странах, в России долгое время основным принципом государственной политики в сфере образования являлся тезис о необходимости подготовить женщину к исполнению ее главных, как тогда считалось, жизненных ролей – матери, жены и хозяйки дома.

Даже представительница высшего социального слоя, получившая в начале XIX века неплохое домашнее образование и имевшая возможность (по уровню материального достатка) продолжать обучение где-то за рубежом, стеснялась такой перспективы в своей профессиональной карьере. Сам А.С. Пушкин посмеялся в «Евгении Онегине» над учёными женщинами:

*Не дай мне Бог сойтись на бале,
Иль у подъезда, на крыльце
С семинаристом в желтой шали
Иль с академиком в чепце!..*

На всех уровнях общественного сознания, во всех социальных группах единственной сферой, где женщина могла хоть как-то проявить и утвердить себя, считалась сфера домашняя и семейная.

Одним из немногих счастливых исключений в судьбах женщин-ученых этого периода была жизнь Екатерины Романовны Дашковой (1744-1810) – одной из самых просвещенных женщин своего времени, русского литературного деятеля, директора Петербургской академии наук, первой в России женщины (не считая коронованных особ), занявшей государственный пост. Более 11 лет она стояла во главе двух академий наук – Петербургской и Российской².

Княгиня Дашкова не была ученым. Но она была образованной женщиной, искренне почитавшей науку, и оказалась одним из самых талантливых организаторов науки.

Почти за 12 лет своего директорства Дашкова восстановила и упорядочила академическое хозяйство, уплатила многочисленные долги Академии, значительно пополнила библиотеку, улучшила работу академической типографии, восстановила старые и основала новые периодические издания, добилась составления карт ряда губерний, пополнила коллекцию

¹ Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 10.04.2014).

² Россия, XVIII век: глава двух академий – Екатерина Романовна Дашкова (1744-1810 гг.) // Женщины и наука - история и современность. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. С. 61-62.

минералов. Она способствовала организации множества ученых экспедиций в различные края России.

Ею были организованы при Академии публичные лекции крупнейших ученых по математике, минералогии, естественной истории, имевшие большой успех и привлекавшие много слушателей.

Резкая и непримиримая по отношению ко всем, кто добивался почета не по научным заслугам, а по чинам и связям, Дашкова, как правило, была чрезвычайно тактична в отношениях с академиками и адъюнктами. Она пыталась укоренить в академической жизни принцип равноправия, коллективной ответственности всех за судьбы Академии и строгой отчетности каждого в отдельности за свое дело. Здесь она не допускала ни малейших поблажек и для себя лично.

Дашкова ревниво оберегала достоинство Академии, требовала разборчивости при назначении академиков, вникала во все подробности академической жизни, следила за впечатлением, который производил каждый ее шаг, и не оставалась равнодушной даже к слухам, если они были связаны с ее деятельностью¹.

«Я сосредоточила все свои способности на исполнении обязанностей звания, в которое угодно было меня облечь Вашему величеству, и потому не могу бояться самой строгой проверки моего управления», – докладывала Дашкова Екатерине II.

Многие деятели российской культуры XVIII-XX вв. с восхищением писали о замечательной и энергичной деятельности княгини на ответственном посту. Н. Добролюбов говорил о ней как о своеобразном «двигателе» прогрессивных идей. При княгине Дашковой в русском обществе значительно поднялся статус науки и знаний. Годы президентства Е.Р. Дашковой – годы возвышения российской науки.

В конце 1850-х годов в российском обществе стал обсуждаться вопрос о «допусчении женщин к университетскому образованию». Он был продиктован возросшим чувством собственного достоинства россиянок, их стремлением к интеллектуальной независимости, заинтересованностью в общественных делах. Идея допущения женщин на университетские кафедры, став свидетельством набравшего силу женского движения, оказалась к концу 1860-х годов у всех на устах. Образ женщины-профессора, еще в 1830-е годы казавшийся в России комичным, спустя всего четверть века стал объектом восхищения².

Здесь уместно сказать несколько слов о нашей соотечественнице, заслужившей мировую славу, российской математике Софье Васильевне Ковалевской (1850-1891).

¹ Е.Р. Дашкова в науке и культуре: сб. ст. / отв. ред. Л.В. Тычинина. М.: МГИ, 2007. 178 с.

² Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

Ковалевская С.В. была ученицей выдающегося ученого, профессора математики Берлинского университета Вейерштрасса. В 1874 г. Геттингенский университет заочно присудил С.В. Ковалевской степень доктора философии с высшей похвалой. Тем не менее, Софья Васильевна, получившая блестящее математическое образование в престижных европейских университетах, не могла найти применения своим знаниям на родине: в те годы женщина в России могла лишь преподавать арифметику в младших классах женских гимназий. Вернувшись в том же 1874 г. в Россию, она на протяжении почти 9 лет не смогла получить место профессора ни в Петербурге, ни в Москве. В российской научной среде существовали стойкие предубеждения против участия женщин в науке, в этой особой, чисто мужской, привилегированной, какой она тогда считалась, сфере деятельности.

В 1883 г. ввиду отсутствия какой-либо научной или преподавательской перспективы на родине, С.В. Ковалевская согласилась принять должность приват-доцента в Стокгольмском университете. Говоря современным языком, это был один из первых случаев так называемой «утечки умов». После проведения первого спецкурса (за который не предусматривалось никакой оплаты), она была избрана профессором Высшей школы на пять лет с твердым окладом.

Ковалевская С.В. стала первой женщиной-профессором не только в Стокгольмском университете но и в Европе. Работала в области математического анализа, механики, астрономии.

В 1889 г. стараниями академика П.Л. Чебышева и его коллег Ковалевская стала первой женщиной – членом-корреспондентом Петербургской академии наук. Она была очень обрадована этому званию, хотя оно не давало ей возможности вернуться в Россию. Она жила надеждой, что, когда «откроется вакансия на место действительного академика, у них уже не будет предлога не выбрать меня только на том основании, что я женщина»¹. Однако этой надежде не суждено было сбыться. 10 февраля 1891 г., после непродолжительной болезни, в расцвете творческих сил, С.В. Ковалевская умерла.

Успехи первых русских женщин-ученых были достигнуты в условиях не только не способствовавших, но зачастую препятствующих женской карьере. Женщины, решившие избрать научную стезю, должны были все время доказывать свое право на такой жизненный выбор и далеко не всегда достигали в этом успеха².

¹ Полубаринова-Кочина П.Я. Софья Васильевна Ковалевская. М.: Наука, 1981. 176 с.

² Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

Посильный вклад в русскую науку XIX – начала XX веков, внесенный талантливыми женщинами-учеными, был закономерным результатом их упорной исследовательской работы.

Право на полноценное образование как основу будущей научной деятельности российские женщины формально получили только после 1917 года. Уже в начале 20-х гг. у нас были приняты законодательные акты, уравнивающие права мужчин и женщин в получении образования и выборе профессии. Для решения задачи вовлечения женщин в интеллектуальные виды деятельности с целью усиления научно-технического потенциала общества, женщины, особенно выходцы из рабоче-крестьянской среды, получили не только равные права с мужчинами, но и дополнительные льготы при поступлении в вузы и выборе профессии, что явилось основной причиной их притока в науку. С 1918 по 1928 годы удельный вес женщин-ученых среди научных работников РСФСР вырос в 1,7 раза и составлял почти четверть всего кадрового потенциала российской науки. Таких темпов феминизации науки в тот период не имела ни одна другая страна мира¹.

При предприятиях уже в первые годы советской власти стали создаваться фабрично-заводские училища, в которых 60 % мест резервировалось за женщинами. При университетах создавались рабфаки – за один год обучения после школы девушки и юноши из среды рабочих и крестьян могли подтянуть свои знания до уровня тех, кто вырос в интеллигентных семьях и мог сдать экзамены в университет сразу после получения школьного аттестата. Женщины составляли четверть всех обучавшихся на рабфаках до 1941 года, и число студенток в предвоенные годы достигало почти половины всех учащихся вузов (43 %).

Закончив университеты и вузы, бывшие студентки имели право поступать в аспирантуру и в дальнейшем держать путь в науку через так называемый Институт красной профессуры (1930-1938) – главную кузницу научных кадров «из народа» с многочисленными факультетами (сельскохозяйственный, экономический, исторический, философский, строительства, права, литературы, искусства и др.).

Основной приход женщин в российскую науку начался после Великой Отечественной войны. Во время войны, когда многие мужчины оказались на фронте, женщины заняли их места, в том числе и во властных структурах, на уровне принятия решений (особенно структурах образовательных), а после прихода мужей с войны зачастую не хотели возвращаться обратно в домашнюю сферу, напротив – продолжали образование, стремились получить научную степень².

¹ Агамова Н.С. Российские женщины в науке и высшей школе: историко-научные и науковедческие аспекты. М.: Директ-Медиа, 2009. 39 с.

² Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

Приход женщин в разные отрасли научной деятельности в послевоенные годы был неравномерен. Довольно быстро стали «женскими» гуманитарные науки (в которых нужны были женщины для работы архивистами, младшими научно-техническими сотрудниками), и лишь затем стала возрастать численность женщин в технических науках и таких отраслях знания, как фармакология, биология, химия, медицина, география. Но и там тоже при быстром росте числа женщин на самых низших научных должностях, количество женщин-ученых, защитивших кандидатские, а тем более докторские диссертации, росло не слишком интенсивно, а получивших звания членов-корреспондентов и академиков Академии наук СССР вообще можно было пересчитать по пальцам. Среди них – Наталья Петровна Бехтерева (1924–2008) – российский нейрофизиолог. Доктор медицинских наук, профессор. Внучка выдающегося русского физиолога и невропатолога, академика В.М. Бехтерева.

Ее трудовая и творческая деятельность началась в 1950 году с должности младшего научного сотрудника Института экспериментальной медицины АМН СССР.

В 1954-1962 годах Н.П. Бехтерева – старший научный сотрудник, руководитель лаборатории, заместитель директора Ленинградского научно-исследовательского нейрохирургического института имени А.Л. Поленова.

Многие годы (1962-1990) Наталья Петровна отдала работе в Научно-исследовательском институте экспериментальной медицины АМН СССР: заведующий отделом, заместитель директора по научной работе, директор.

Член-корреспондент АН СССР (1970), академик АМН СССР (1975), академик АН СССР (1981). С 1990 года – научный руководитель Центра «Мозг» Академии наук СССР, а с 1992 года – Института мозга человека РАН.

Академик Н.П. Бехтерева – ведущий ученый, заложивший основы фундаментальных исследований в физиологии мозга человека и создавший оригинальную научную школу. Широко используя в нейрофизиологии возможности физики, математики, нейробиологии, Наталья Петровна создала комплексный метод исследования принципов структурно-функциональной организации головного мозга человека, ею разработана методология исследования мозговых механизмов мышления, памяти, эмоций, творчества¹.

В середине 1970-х годов в связи с падением престижа науки и резким замедлением роста ее финансирования, экстенсивный рост отечественной науки прекратился. В результате произошло относительное понижение оплаты труда в науке, замедлилось должностное продвижение молодых ученых. Это немедленно привело к уменьшению притока мужчин в науку и соответственно увеличению темпов ее феминизации².

¹ Бехтерева Наталья Петровна. URL: http://www.biograph.ru/bank/behtereva_np.htm (дата обращения 20.04.2014).

² Мирская Е.З., Мартынова Е.А. Женщины в науке // Вестник РАН. 1993. Т.63. № 8. С. 698.

В следующие десятилетия дальнейшее падение престижа профессии ученого наряду с высоким образовательным уровнем женщин продолжали способствовать увеличению их количества в науке.

К 1985 году в России из общей численности людей с законченным высшим образованием женщины составляли 40 %, из них имеющих кандидатскую степень было около 30 %, профессоров и докторов наук было только 13 % от общего числа, а женщин-академиков в советское время было около 5 % (сейчас чуть более 1 %). Женщины составляли большинство тех, кто вел черновой научный и лабораторный поиск, а открытия на его базе делали мужчины, занимающие посты директоров, заведующих, руководителей программ.

К 1988 году численность женщин, занятых в сфере науки, возросла в 4,6 раза по сравнению с 1961 г. и составила 40,3 % от общего числа научных работников¹.

Социально-экономический кризис 1990-х годов привел к резкому снижению уровня жизни народа в целом и ученых в частности. Это повлекло за собой отток интеллектуальной элиты из данных сфер деятельности. В первых рядах ученых, покинувших российскую науку и сферу высшего образования, оказались мужчины. Отток мужских кадров увеличил долю женщин в науке: в 1991 году они составили уже более половины (51 %) от общего числа работающих в этой сфере². Невысокий уровень профессиональной и территориальной мобильности женщин общеизвестен. Они по инерции остаются на своих рабочих местах, довольствуясь минимальной зарплатой и небольшой загруженностью в научно-исследовательских институтах.

Сейчас, в начале XXI века, состояние российской науки во многом определяют ее женские кадры (рис. 1.6). Однако, несмотря на то, что женщин в науке занято немало, эта сфера остается андроцентричной³, то есть свои порядки в ней устанавливают мужчины. И чтобы быть успешными, женщины обучаются «игре по мужским правилам».

Такие ученые, как: Ковалевская, Кюри, Бехтерева – иллюстрируют широкие возможности женщин в науке. Столь значительные примеры не могут оставаться незамеченными обществом, и, возможно, многие женщины могли бы внести в жизнь общества не менее перспективный вклад. Представители феминистического движения утверждают, что в науке, как и в других областях нашей жизни, для женщин должна быть открыта дорога, так как это может дать человечеству новых гениев, способных изменить нашу жизнь.

¹ Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // СОЦИС. 2004. №1. С. 110.

² Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

³ Андроцентричная теория придерживается такого взгляда: мужской пол первичен, а женский пол вторичен.

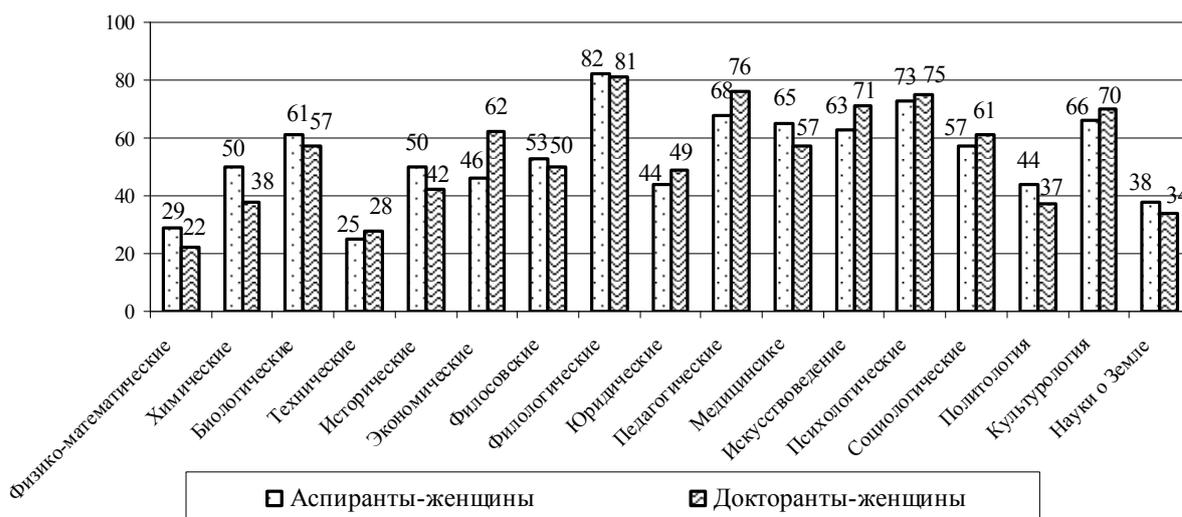


Рис. 1.6. Аспиранты и докторанты женщины по отраслям науки на конец 2011 г., %¹

Женщины в науке: гендерный аспект

Положение мужчин и женщин в обществе, их социальные роли, предъявляемые к ним требования, стратегии жизненного поведения – всё это в последнее время становится объектом пристального внимания. Большое значение придается изучению так называемых гендерных аспектов человеческой деятельности, в том числе и в научной сфере.

В XXI веке в России, как и во многих других странах, женщины имеют равные права с мужчинами в доступе к высшему образованию и занятиям наукой. Поэтому у нас соотношение женщин и мужчин в учебных и научных учреждениях примерно составляет 50:50, причём в вузах – чуть больше, а в науке – чуть меньше.

Россия занимает одно из первых мест в мире по числу женщин среди научных исследователей (рис. 1.7).

Доля женщин среди ученых в развитых странах составляет от 13 % в Японии, до 43,4 % – в Португалии (в США – 36 %, Канаде – 31 %, Швеции – 30 %, Франции – 27 %, Великобритании – 23 %, Германии – 23 %).

«Женская волна» в науке продолжает подниматься, и Россия в этом смысле вписывается в общемировую тренд². Но удастся ли женщинам в полной мере реализовывать себя на поприще науки? Легко ли строится их научная карьера? С какими барьерами они сталкиваются? Как представлены женщины-ученые в своих научных сообществах, органах управления, в фондах, финансирующих научные исследования? Какова мера их влияния на политику в науке?

¹ Построено на основании данных: Женщины и мужчины России. 2012: Стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 103, 105.

² Тренд – долговременная тенденция изменения исследуемого временного ряда.

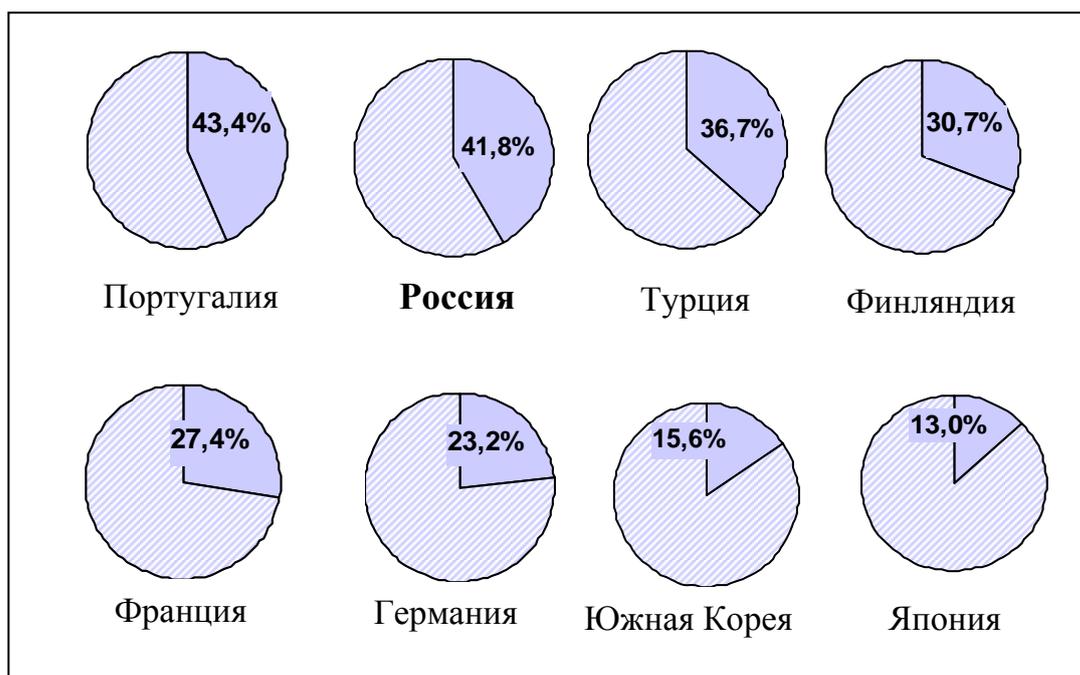


Рис. 1.7. Количество женщин среди исследователей (составлено по данным Центра исследований и статистики науки РФ)¹

К сожалению, ответы на эти вопросы чаще всего не радуют. В нашей стране сложилась парадоксальная ситуация: увеличение доли женщин-ученых не привело к увеличению их представленности на уровне принятия решений и к преодолению патриархальных стереотипов.

Хотя женщины занимаются наукой столь же долго, сколь и мужчины, наука остается вотчиной мужчин. Спорить с этим утверждением бессмысленно, в его пользу говорит статистика. Так, среди докторов наук в 2011 году в России женщины составляли около 30 % (рис. 1.8).

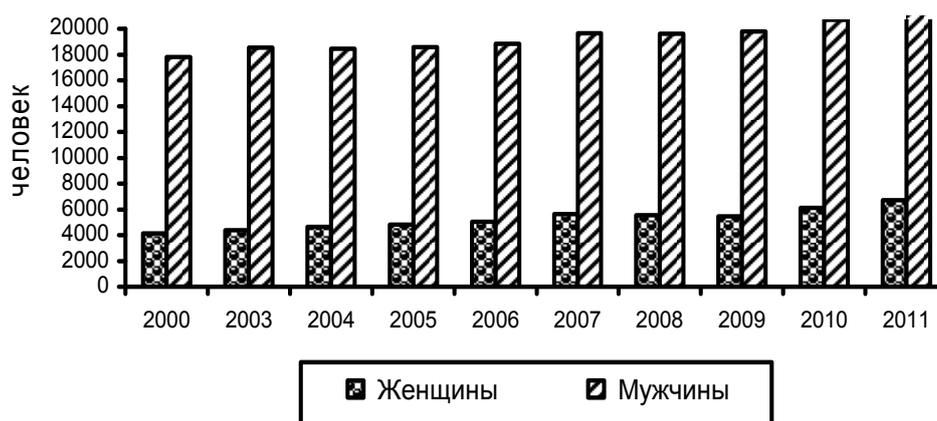


Рис. 1.8. Доктора наук, выполняющие научные исследования и разработки²

¹ Наука развитая и не очень // Репортер. Март 3-10. 2011. С. 66.

² Женщины и мужчины России. 2012: Стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 107.

В зависимости от соотношения доли мужчин и женщин научные дисциплины можно классифицировать «по признаку пола» (рис. 1.9):

– к «мужским» можно отнести науки физико-математического профиля, технические, политические, науки о Земле (геология, геофизика, гидрология и др.);

– к «нейтральным» относятся биологические отрасли знания (физиология, зоология, ботаника), исторические, юридические, философские, экономические, медицинские науки;

– к «женским» – филологические, педагогические, социологические, психологические отрасли науки, а также искусствоведение и культурология.

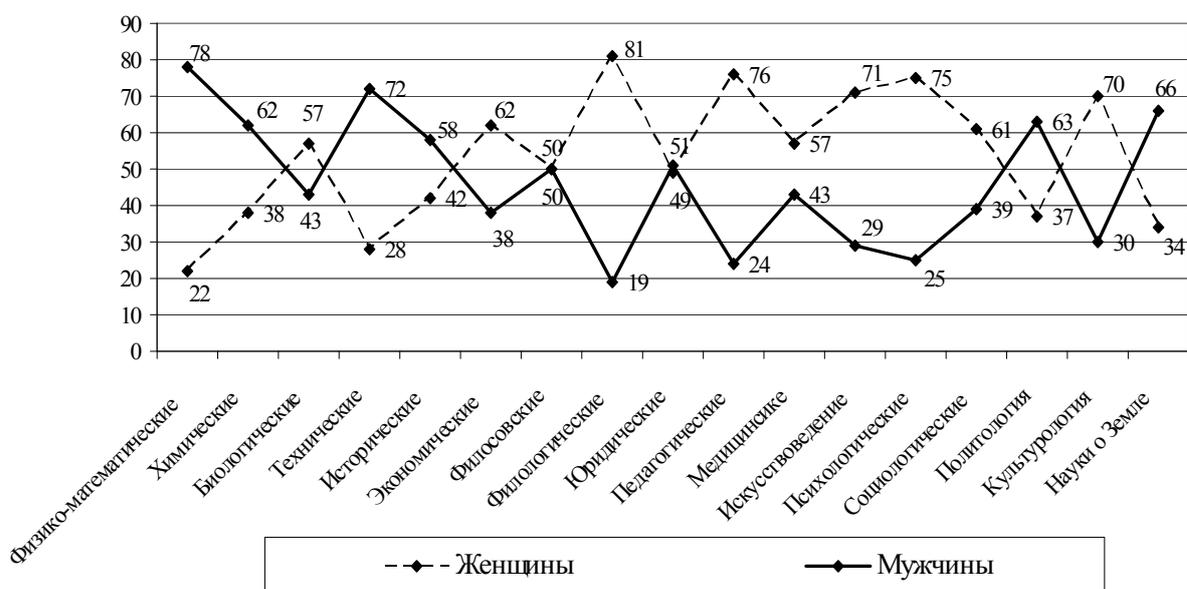


Рис. 1.9. Докторанты по отраслям науки на конец 2011 г., %¹

Среди докторантов женщины преобладают в возрастной группе «от 40 до 49 лет» (56 %), незначительное отставание от мужчин и в возрастной группе «до 39 лет (включительно)» (48 %). Явное преобладание докторантов-мужчин в группах «60 лет и более» (71 %) (рис. 1.10).

Определенный конформизм свойственен для женщин-ученых в возрасте за 40 лет и кто проработал на своих рабочих местах 20 и более лет. Немаловажным для них является гибкий график работы, особая демократическая атмосфера университетов и институтов, творческая свобода, относительная социальная защищенность. Более молодые – 30-40-летние женщины-ученые не покидают университетов и институтов потому, что престиж сотрудника академического института или престижного вуза и гибкий график занятости дают им возможность иметь дополнительную работу, часто куда более высокооплачиваемую, с более высоким статусом².

¹ Построено на основании данных: Женщины и мужчины России. 2012: Стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 105.

² Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

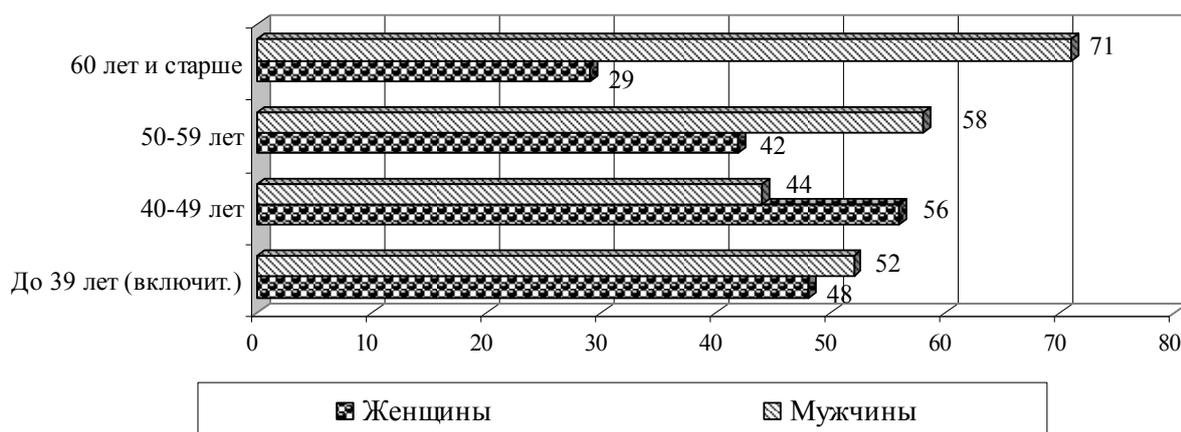


Рис. 1.10. Докторанты по возрастным группам на конец 2011 г., %¹

Академиком-женщин всего 4 % от общего числа академиков: из 851 действительного члена российской академии наук 817 мужчин и всего 34 дамы², т.е. мужчин – подавляющее большинство. Причем 73,5 % женщин действительных членов РАН были избраны в 2013 году. До этого периода представительство женщин в РАН на правах действительных членов было катастрофически низким – 1,7 %. Судя по тематикам работ, самыми «женскими» областями науки являются экономика и биология.

В состав Президиума РАН входят только 3 женщины, одна из которых представлена на должности вице-президента РАН, а две являются членами Президиума РАН. Если обратиться к истории, то в XIX веке президентом Академии была Екатерина Романовна Дашкова – случай, не имевший прецедентов в мире до сих пор!

В Российской академии образования (РАО) число женщин-академиков выше, но и там мужчины составляют больше двух третей действительных членов. В Совет Российского гуманитарного научного фонда, который решает вопросы финансирования новых научных проектов, входит только одна женщина – ректор Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова, доктор педагогических наук, профессор Е.И. Михайлова³ (хотя среди рядовых экспертов число женщин больше).

Женщины слабо представлены в органах управления наукой и высшей школы. Они редко возглавляют крупные научные коллективы, являются деканами факультетов, а тем более ректорами вузов (подробнее об этом будет изложено в п. 1.4).

Согласно данным Института статистики ЮНЕСКО, в науке и технике доминируют мужчины. Во всем мире женщины составляют лишь 27 % от

¹ Построено на основании данных: Женщины и мужчины России. 2012: Стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 106.

² Действительные члены Российской академии наук. URL: <https://www.ras.ru/members/personalstaff/fullmembers.aspx> (дата обращения 15.06.2014).

³ Состав совета Российского гуманитарного научного фонда. URL: <http://www.rfh.ru/index.php/ru/informatsiya-ob-rgnf/sostav-coveta-rgnf> (дата обращения 15.06.2014).

общего числа ученых; примерно 10 % университетских профессоров и менее 5 % членов академий наук – представительницы слабого пола. Среди нобелевских лауреатов всего 41 женщина (4,9 %) из 840 награжденных¹.

В их числе – Мари Склодовская-Кюри, единственная среди лауреатов, получившая премию дважды: в первый раз – по физике (совместно со своим мужем Пьером Кюри и Анри Беккерелем), во второй – по химии.

Лауреаты-женщины распределяются по номинациям следующим образом: физика – 2, химия – 4, физиология и медицина – 10, экономика – 1, литература – 13, укрепление мира – 15. Как видно, всего 17 женщин удостоились Нобелевской премии за достижения в науке (табл. 1.6), остальные – премии мира, литературные.

Т а б л и ц а 1 . 6

Женщины-лауреаты Нобелевской премии за достижения в науке²

| Год | Лауреат | Страна | Область науки | Обоснование |
|------|---|----------------|-----------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1903 | Мария Склодовская-Кюри (совместно с Пьером Кюри) | Франция | Физика | В знак признания экстраординарных возможностей, которые они открыли в своих совместных исследованиях радиационного явления |
| 1911 | Мария Склодовская-Кюри | Франция | Химия | За открытие радия и полония |
| 1935 | Ирэн Жолио-Кюри (совместно с Фредериком Жолио-Кюри) | Франция | Химия | За синтезирование новых радиоактивных элементов |
| 1947 | Герти Кори (совместно с Карлом Кори) | США | Физиология и медицина | За открытие курса каталитической конверсии гликогена |
| 1963 | Мария Гёпперт-Майер (совместно с Хансом Йенсеном) | США | Физика | За открытия, касающиеся структуры оболочки ядра |
| 1964 | Дороти Ходжкин | Великобритания | Химия | За определения применимости рентгеновских методов для структур важных биохимических веществ |
| 1977 | Розалин Сасмен Ялоу | США | Физиология и медицина | За разработку радиоиммунного анализа пептидных гормонов |
| 1983 | Барбара Мак-Клинток | США | Физиология и медицина | За открытие мобильных генетических элементов |

¹ Беляева С. Огонь в сосуде. Путь женщины в науке светел, но тернист // Поиск. 2010. № 47. URL: <http://www.poisknews.ru/theme/science/211/> (дата обращения 20.04.2014).

² Список женщин лауреатов Нобелевской премии. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения 15.06.2014).

Окончание табл. 1.6

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|----------------|-----------------------|--|
| 1986 | Рита Леви-Монтальчини (совместно со Стэнли Козном) | Италия, США | Физиология и медицина | За открытие фактора роста нервов |
| 1988 | Гертруда Элайон (совместно с Джеймсом Блэком и Джорджем Хитчингсом) | США | Физиология и медицина | За открытие важных принципов применения лекарств |
| 1995 | Кристиана Нюсляйн-Фольхард (совместно с Эдвардом Льюисом и Эриком Вишаусом) | Германия | Физиология и медицина | За их открытия, касающиеся генетического контроля раннего эмбриональное развитие |
| 2004 | Линда Бак (совместно с Ричардом Экселом) | США | Физиология и медицина | За их открытия – рецептор одоранта и организацию обонятельной сенсорной системы |
| 2008 | Франсуаза Барре-Синусси (совместно с Харальдом цур Хаузенем и Люком Монтанье) | Франция | Физиология и медицина | За их открытие вируса иммунодефицита человека |
| 2009 | Элизабет Элен Блэкбёрн (совместно с Кэрл Грейдер и Джеком Шостаком) | Австралия, США | Физиология и медицина | За открытие механизмов защиты хромосом теломерами и фермента теломеразы |
| 2009 | Кэрл Грейдер (совместно с Элизабет Блэкбёрн и Джеком Шостаком) | США | Физиология и медицина | За открытие механизмов защиты хромосом теломерами и фермента теломеразы |
| 2009 | Ада Йонат (совместно с Венкатраманом Рамакришнаном и Томасом Стейцом) | Израиль | Химия | За исследования структуры и функций рибосомы |
| 2009 | Элинор Остром (совместно с Оливером Уильямсоном) | США | Экономика | За исследования в области экономической организации |

Достаточно взглянуть на состав в высшей степени секретных комитетов по назначению Нобелевских премий по физике, химии и медицине, чтобы констатировать, что в числе 16 членов нет ни одной женщины, а вследствие этого, да и согласно традиции внимание отцов науки обращено исключительно на кандидатов-мужчин¹.

Появление каждой женщины-номинанта, а тем более лауреата, становилось событием. За последние годы рекордное число женщин было удостоено Нобелевской премии в 2009 году: ее получили пять исследовательниц в следующих областях: физиология и медицина, химия, экономика и литература. В интервью журналистам Кэрл Грайдер, лауреат

¹ Нобелевская премия не для женщин. URL: <http://www.iwoman.ru/article1711.html> (дата обращения 12.02.2014).

Нобелевской премии по физиологии и медицине (2009 г.), сказала: «Мне кажется, что женщины просто работают по-другому, они могут принести свежий взгляд. Именно поэтому важно, чтобы больше женщин появилось на высоких позициях».

Но женщинам пока очень непросто достигать вершин в научной карьере. Путь к успеху в науке зачастую длителен и несоизмерим с удачной карьерой в других сферах профессиональной деятельности. Надо проучиться пять лет в университете, три года в аспирантуре, рано защитить кандидатскую диссертацию, выдвинуть нестандартную идею или разработать новое направление, собрать материал для докторской диссертации и защитить ее. При этом чтобы женщин заметили и оценили, они должны делать свою работу в два раза лучше, нежели это делает успешный мужчина-ученый¹. А две шведских исследовательницы доказали, что женщины, чтобы получить то же место работы, что и мужчина, должны обладать большей отдачей в 2,6 раза².

В целом можно сказать, что мы являемся свидетелями и участниками разнонаправленных гендерных процессов. С одной стороны, неоспоримы успехи советской и российской высшей школы в воспроизводстве кадров высшей квалификации из числа женщин. С другой стороны надо признать, что всё еще сильны патриархальные воззрения на роль женщины в обществе и в науке. Гендерная асимметрия на уровне квалификации кадров для науки и высшей школы свидетельствует об определенном гендерном неравенстве в доступе к вершинам науки. Это неравенство, во-многом, носит социокультурный характер и несет в себе остатки идеологии традиционного общества с его патриархальными ценностями и гендерными ролями³.

Лишь немногим во всей мировой науке женщинам-ученым удавалось (и удастся сейчас!) преодолеть невидимый барьер, препятствующий продвижению женщин по служебной лестнице, выдвижению на руководящие должности в науке, и их овладению специальностями, требующими высокой квалификации. Этот барьер именуется в мировой социологии знания «стеклянным потолком» – барьер настолько незаметный, что он прозрачен, но в то же время настолько основательный, что препятствует росту женщин в служебной иерархии⁴.

Если говорить о причинах, мешающих женщинам добиваться равных с мужчинами успехов в науке (речь идет не об отдельных выдающихся

¹ Между нами, химиками. Женщины-ученые чувствуют роль науки тоньше коллег-мужчин? // Поиск. 2011. № 04. URL: <http://www.poisknews.ru/theme/science/618/> (дата обращения 12.02.2014).

² Нобелевская премия не для женщин. URL: <http://www.iwoman.ru/article1711.html> (дата обращения 12.02.2014).

³ Саралиева З. Х-М., Балабанов С.С. Воспроизводство кадров для науки: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2002. № 2-3. С. 22.

⁴ Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

ученых, а о научных работниках как представителях массовой профессии), следует обратить внимание на социально-биологические, социально-психологические и социологические (точнее, социально-статусные) аспекты проблемы¹.

Среди факторов, затрудняющих профессиональное продвижение женщин в науке, в первую очередь обычно называют их биологическое предназначение – материнство. Как свидетельствуют результаты западных исследований, в условиях экономической стабильности общества и нормального функционирования науки социально-биологические факторы не оказывают существенного отрицательного влияния на научную продуктивность женщин (если рассматривать ее на достаточно длительном отрезке времени), но негативно воздействуют на их вертикальную мобильность, ограничивая возможности более динамичного продвижения на новые, высокие должности².

Существует гипотеза (ей уже около века), что врожденные особенности головного мозга женщин влияют на то, что судьбы женщин в науке не всегда складываются. Ученые давно установили, что мозг женщины несколько меньше мужского. Но никаких убедительных свидетельств о связи между анатомией мозга и умственными способностями людей до сих пор не получено. Средний мужчина и средняя женщина имеют примерно равный IQ. Но среди мужчин наблюдается большая доля как сверхвысокого интеллекта, так и умственной отсталости. 7 из 8 человек, входящих в 1 % самых умных землян, – мужчины, но 7 из 8 умственно неполноценных – тоже мужчины. Это происходит, потому что мужской мозг сложнее женского, а то, что сложнее, то чаще ломается. Головной мозг мужчин и женщин проявляет свою интеллектуальную силу по-разному. У женщин больше нервных связей между полушариями, что позволяет им «включать» и правое, и левое полушария в мыслительный процесс. Мужчины думают только одним – левым. Как известно, левое полушарие головного мозга отвечает за рациональное, аналитическое, логическое мышление, установление последовательностей, правое полушарие – воспринимающее, чувственное, эмоциональное³.

Конечно, образованным умным женщинам трудно согласиться с такими выводами ученых. Например, выдающийся российский ученый, доктор физико-математических наук, крупный специалист в области твердого тела, Ия Ипатова не верила в то, что наукой способны заниматься исключительно мужчины: «Извините за резкость, но дураков среди мужчин столько же, сколько среди женщин, – говорила она. – Просто есть

¹ Мирская Е.З., Мартынова Е.А. Женщины в науке // Вестник РАН. 1993. Т.63. № 8. С. 695.

² Там же.

³ Падчерицы науки. URL: [http://zanauku.mipt.ru/hardcopies/2009/4\(1819\)/padcherizi_nauki.html](http://zanauku.mipt.ru/hardcopies/2009/4(1819)/padcherizi_nauki.html) (дата обращения 20.04.2014).

способные и неспособные к науке люди, это не зависит от их пола. То же и с логикой: или она есть, или ее нет. У меня, например, железная логика, какая многим мужчинам и не снилась, хотя я и женщина». Ия Павловна была примером и ученой, у которой сложилась карьера, и счастливой женщины, у которой была большая дружная семья. О ней даже сняли фильм, он так и назывался – «Фильм о счастливой женщине».

Что касается социально-психологических факторов, то серии сравнительных исследований не обнаружили серьезных различий в когнитивных¹ способностях в зависимости от пола, которые позволили бы обосновать низкий уровень научных достижений женщин и однозначно связать большую продуктивность мужчин в науке с превосходством их творческих наклонностей. Единственное общепризнанное различие, установленное в ходе многочисленных психометрических исследований, состоит в том, что у женщин сильнее развит вербальный интеллект, а у мужчин – зрительно-пространственный. Это объясняется особенностями воспитания и спецификой отношения к внешнему миру, которое формируется в раннем возрасте. В отличие от мальчиков, реакции девочек на окружающий мир носят менее вещественный и более коммуникативный характер.

Выявлено, в частности, что женщины, обладающие такими мужскими качествами, как уверенность в себе, стремление доминировать, сильный внутренний самоконтроль, добиваются более высоких научных результатов, чем «женственные» женщины².

Иными словами, творческие достижения индивида определяются не столько биологическим полом, сколько личностными чертами, которые связаны с его ролевой ориентацией, с уровнем самооценки и притязаний.

Еще одну группу причин, мешающих научной карьере женщин, следует отнести к социально-статусным. Профессиональная самореализация женщин в советское время предполагала их участие прежде всего в тех областях труда, которые были продолжением женских домашних функций – уборки (уборщица), приготовления пищи (повариха), заботы о детях (воспитательница в детском саду), обучения малышей (учительница начальных классов), лечения от несложных хворей (участковый врач в поликлинике) и т.д. В науке женщины продолжали выполнять свои, домашние по сути, функции «служанок по призванию» – обслуживали интересы мужчин-начальников и руководителей³. Половина научных сотрудников в России – женщины, но в основном они занимают должности младших научных сотрудников, заведующих лабораториями. Преобладание в содержании выполняемой работы нетворческих компонентов влечет за собой заведомо

¹ Когнитивность (лат. *cognitio*, «познание, изучение, осознание») способность к умственному восприятию и переработке внешней информации.

² Мирская Е.З., Мартынова Е.А. Женщины в науке // Вестник РАН. 1993. Т.63. № 8. С. 696.

³ Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

более низкий удельный вес научных достижений и невысокий статус в социальной структуре науки.

Академик Лев Ландау говорил, что если бы у него было столько забот, как у женщины, то он бы никогда не стал ученым. Наука, как и религия, требует самопожертвования, отречения от каких-то мирских дел. Недаром в древности именно монастыри были научными центрами.

Для успеха в науке «главное – это то, что вы забываете о себе». Это слова американского генетика Барбары Мак-Клинтон, получившей в 1983 году Нобелевскую премию по физиологии и медицине. Жизнь этой ученой напоминала больше жизнь отшельника – она жила и работала в полном одиночестве. Но самое большое разочарование ее постигло после прочтения доклада о своем открытии – ему вообще не придали значения. Только через 30 лет Нобелевский комитет «реабилитировал» ее работу¹.

Чтобы добиться высоких научных результатов и получить признание женщина-ученый, кроме образования, таланта и квалификации, должна обладать высокой внутренней организацией, нередко следуя правилу, сформулированному Х. Болтон еще в 1898 г.: у женщины-ученого должно хватить сил на то, чтобы быть готовой к одиночеству и преодолеть сарказм и насмешки мужчин, которые ревниво относятся к посягательству на то, что они считают своей прерогативой (занятие наукой)².

Во всем мире мужчины, руководящие наукой, склонны использовать один или несколько из перечисленных ниже приемов, чтобы сохранить свое положение лидеров и не допускать женщин на уровень принятия решений. Среди них³:

- игнорирование проблемы или объявление ее надуманной;
- навешивание негативных ярлыков (женщину, достигшую научных высот, именуют «синим чулком»⁴);
- объяснение научного успеха женщины удачей, наличием связей и иного символического капитала, а не талантом и научными способностями;
- вытеснение из группы (раз женщина сама может справиться с получением дополнительного заработка, грантов, ее не включают в обычные исследовательские объединения).

Редкой женщине-ученому при этом удается сохранить уверенность в себе и уровень научной продуктивности.

¹ Падчерицы науки. URL: [http://zanauku.mipt.ru/hardcopies/2009/4\(1819\)/padcherizi_nauki.html](http://zanauku.mipt.ru/hardcopies/2009/4(1819)/padcherizi_nauki.html) (дата обращения 20.04.2014).

² Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // СОЦИС. 2004. №1. С. 109.

³ Пушкарева Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых. URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 16.04.2014).

⁴ «Синим чулком» называют женщин, с головой ушедших в научное постижение мира и напрочь забывших свое женское начало.

Подлинное, а не «конституционное» равноправие женщин-ученых невозможно без искоренения устаревших представлений и стереотипов сознания, что наука – мужское дело, что женская роль несовместима с плодотворной научной деятельностью.

Что касается планов на будущее, то в контексте рассматриваемой проблемы можно привести мнение академика, заведующей лабораторией Института проблем механики РАН И.Г. Горячевой. В 2005 году на вопрос корреспондента «Известия науки»: «Количество женщин-академиков в РАН составляет меньше 2 %. Не слишком ли мало? Мужчины не пускают? Или женщины сами не хотят?» – Ирина Георгиевна ответила: «Всего понемногу: мужской эгоизм мешает, да и женщины, обремененные проблемами, не слишком рьяно рвутся в «светочи» науки. Женщин в РАН всегда было мало. Но в будущее я смотрю с оптимизмом. У ведущих ученых среди учеников больше девушек. У меня, например, из 7 учеников пять девушек. Молодые парни сейчас, окончив вузы, стараются уйти в бизнес, на хороший заработок. Девушки идут на более спокойную и интересную работу – в науку. Надеюсь, в скором времени женщин среди академиков станет больше»¹. Эти прогнозы подтвердились – на сегодняшний день академиков-женщин в РАН 4 %, и есть все основания говорить об усилении позиций женщин в науке.

Тысячи девушек ежегодно поступают в «мужские вузы», с легкостью постигают «не женского ума дело», не задумываясь, какое положение в научном мире они смогут занять. Наверное, это и правильно – если начинать свою жизнь с заранее пораженческими установками, это изначально сдаться, занять подчиненное положение. Возможно, в нашем веке они докажут миру, что образ мыслей ученого, умение находить нестандартные решения, получать ценные для всего человечества результаты – большая ценность, которая объединяет и мужчин, и женщин.

1.4. Гендерный аспект управления в сфере высшего профессионального образования

Одно из наиболее ярких явлений в научной жизни двадцатого столетия – появление гендерных исследований как принципиально нового методологического подхода к исследованию не только мужчин и женщин, но и всей жизнедеятельности общества в целом.

Основой гендерной теории является представление о том, что почти все традиционно считающиеся «естественными» различия между полами имеют не биологические, а социальные основания.

¹ Академик Ирина Горячева: «Скоро женщин среди академиков станет больше». URL: <https://www.ras.ru/digest/showdnews.aspx?id=a2e3fae2-51c3-42b6-a1ff-4b139647a66f> (дата обращения 15.06.2014).

Изучение гендерных аспектов управления является актуальным для науки – с точки зрения расширения знания и изучения гендерных ценностей и ролей в публичной сфере; для общества – исследование гендерных проблем позволяет объяснить многие общественные проблемы и дать рекомендации к их решению; для отдельной личности – исследование может помочь мужчинам и женщинам отойти от патриархальных стереотипов, позволит им иначе определять свою жизненную стратегию, формировать новые отношения между полами в обществе.

Рассматривая гендерный аспект внутривузовского управления важно отметить, что образовательные учреждения высшего профессионального образования отражают гендерную стратификацию общества и культуры в целом, демонстрируя на своем примере неравный статус женщин и мужчин¹: как правило, преподаватели, секретари и обслуживающий персонал – женщины, а деканы, ректоры университетов – мужчины.

Историю женщин в системе российской высшей школы можно разделить на пять этапов. Особенности первого этапа (1860-1910 гг.) являются: интенсификация деятельности женщин за право получения высшего образования; появление первых женщин среди студентов вузов; становление высшего женского образования в условиях господства патриархальных взглядов; право получения высшего образования носило сословно-дискриминационный характер; ограничение перечня специальностей для женщин.

Для второго этапа (1920-1940 гг.) характерны следующие признаки: образование рассматривается как неперемное условие равенства полов; принятие законодательных актов, устанавливающих полное равенство мужчин и женщин в получении образования и выборе профессии; введение двадцати пяти процентной квоты для женщин на рабфаках высших технических учебных заведений и целевых направлений.

Третий этап (1950-1980 гг.) характеризуется следующими особенностями: отмена квотирования мест для женщин; равный доступ женщин и мужчин ко всем видам образования; увеличение штатного персонала вузов и научных учреждений; гендерная асимметрия в должностной структуре вузов.

Особенностями четвертого этапа (1990-1999 гг.) являются: снижение престижа профессии; снижение финансирования высшей школы; массовый отток мужчин из вузов.

Пятый этап (2000-по настоящее время) характеризуется следующими особенностями:

- модернизация российского высшего образования;

¹ Мартынова Т.Н. Гендерные проблемы высшего образования // Фундаментальные исследования. 2005. № 1. С. 28.

- реализация одного из приоритетных национальных проектов «Образование»;
- изменение роли современных руководителей учреждений системы высшего образования;
- усиление феминизации в системе высшего образования;
- сохраняющаяся гендерная асимметрия в должностном статусе в высших учебных заведениях;
- наметившаяся тенденция увеличения доли женщин на всех внутри-вузовских управленческих должностях: заведующие кафедрами, деканы факультетов, проректоры, директора филиалов, ректоры.

Соотношение мужчин и женщин в учреждениях высшей школы зависит от ряда факторов, которые условно можно разделить на: экономические, социально-психологические, социально-политические и социокультурные.

К экономическим факторам относятся экономическая ситуация в стране; потребность общества в дополнительной высококвалифицированной рабочей силе в лице женщин; уровень территориальной и профессиональной мобильности; общий уровень научно-технического развития» К социально-психологическим факторам – мотивация мужчин и женщин к профессиональной деятельности в данной сфере; престиж профессии; приверженность женщин к занятости в условиях стабильности и минимального риска в бюджетной сфере, привычка работать в данной сфере. К социально-политическим факторам – государственная политика; уровень законодательства в стране. К социокультурным факторам – национальные особенности; социокультурные традиции¹.

В нашей стране с середины 60-х годов прошлого столетия и по настоящее время рост уровня образования женщин привел к увеличению их численности в науке в высшей школе. Гуманитарные науки постепенно стали «женскими», а вслед за ними увеличение численности женщин произошло и в технических науках, и в таких отраслях знания, как медицина, биология, химия.

В 80-90-х годах прошлого столетия темпы этого роста были очень значительны. Так, например, в 1988 году по отношению к 1961 году количество женщин, работающих в науке, выросло в 4,7 раза, а в 1991 году их число составило уже 51 % общего числа работающих. В 2008 году женщины-ученые составили 63 % всех научных сотрудников².

В конце XX и в первом десятилетии XXI века система высшего образования в России как социально-экономический институт претерпела

¹ Матюшина Ю.Б. Статистическое исследование социальных проблем высшей школы: гендерный подход: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12. Воронеж, 2006. С. 61.

² Беляева Г.Ф. Университетские женщины. Штрихи к портрету / Г.Ф. Беляева, И.Д. Горшкова, И.В. Костикова // Общественные науки и современность. 2000. № 2. С. 180.

существенные изменения уровня и качества образовательных программ, государственных стандартов, системы управления, функций, материально-технической базы и т.д. При этом XX век вошел в историю как век стремительного роста численности женщин в сфере науки и высшего образования. Анализируя соотношение численности профессорско-преподавательского персонала высших учебных заведений по полу (рис. 1.11), следует отметить, что первое десятилетие XXI века было ознаменовано усилением феминизации в системе высшего образования.

Здесь надо заметить, что процесс феминизации науки и высшего образования протекает стихийно: нет научно-разработанной и обоснованной методики для определения оптимальной половозрастной структуры научных и учебных подразделений, которая обеспечила бы максимально эффективный процесс обучения, воспитания и приобщения молодежи к научной работе¹.

С 2000 по 2010 гг. разница в количестве женщин и мужчин из числа ППС вузов возросла с 0,3 тыс. чел. до 4,5 тыс. чел, т.е. в 15 раз.



Рис. 1.11. Профессорско-преподавательский персонал высших учебных заведений, тыс. чел.²

Однако во всех отраслях и профессиях, где женщины составляют абсолютное большинство, прослеживается вертикальная сегрегация по признаку пола, которая выражается в доминировании мужчин на высоких уровнях управления, где больше власти, дополнительных льгот и высоких зарплат. Даже в такой феминизированной отрасли, как образование, доля женщин последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям. В сфере высшего образования вертикальная сегрегация проявляется еще более ярко: на начало 2011-2012 учебного года женщины составляли 62 % среди работников вузов, но в числе ректоров вузов их насчитывалось всего лишь 11 %, а на уровне деканов факультетов и заведующих кафедрами – по 39 % (табл. 1.7).

¹ Матюшина Ю.Б. Статистическое исследование социальных проблем высшей школы: гендерный подход: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12. Воронеж, 2006. С. 124.

² Построено на основании данных: Наука России в цифрах: 2011: стат. сб. М.: ЦИСН, 2011. С. 35.

Таблица 1.7

Персонал государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования на начало 2011-2012 учебного года¹

| | Женщины | Мужчины | Распределение по полу, % | |
|---------------------------------------|--------------|------------|--------------------------|-----------|
| | | | женщины | мужчины |
| Численность работников* – всего | | | | |
| тыс. человек | 513,3 | 313,0 | | |
| процентов | 100 | 100 | 62 | 38 |
| в том числе: | | | | |
| руководящий персонал | 2,3 | 3,7 | 51 | 49 |
| из них: | | | | |
| ректоры | 0,0** | 0,2 | 11 | 89 |
| проректоры, директора филиалов | 0,3 | 1,1 | 30 | 70 |
| профессорско-преподавательский состав | 34,9 | 44,6 | 56 | 44 |
| в том числе: | | | | |
| деканы факультетов | 0,4 | 1,0 | 39 | 61 |
| заведующие кафедрами | 1,9 | 4,9 | 39 | 61 |
| профессора | 2,2 | 8,3 | 30 | 70 |
| доценты | 15,2 | 19,4 | 56 | 44 |
| старшие преподаватели | 9,2 | 6,2 | 71 | 29 |
| преподаватели, ассистенты | 6,1 | 4,9 | 67 | 33 |

Примечание: * Без внешних совместителей. ** Значение показателя меньше единицы измерения.

Из табл. 1.7 видно, что в учреждениях высшего профессионального образования прослеживается существенная гендерная асимметрия в должностном статусе. Чем ниже занимаемые должности, тем больше доля женщин на них. К примеру, среди старших преподавателей 71 % женщин, среди преподавателей и ассистентов – 67 %. Относительно небольшой разрыв в соотношении удельных весов женщин и мужчин характерен для должности доцента, которая, по сравнению с другими внутривузовскими должностями, является наиболее гендерно-симметричной. Проблема «стеклянного потолка» характерна и для вузов, то есть при отсутствии видимых, официально закрепленных ограничений для женщин, они, тем не менее, имеют ограниченные возможности для продвижения по служебной лестнице.

Особенность представленности женщин в системе внутривузовского управления заключается в том, что они, занимая, как правило, вторые управленческие позиции в вузах (заместители деканов, заместители заведующих кафедрами и т.п.), берут на себя груз ответственности по

¹ Женщины и мужчины России: 2012: стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 102.

управлению внутренней жизнью вуза. А это порой бывает так же сложно, как и управление внешними связями.

Осуществляемые реформы высшей школы не учитывают институциональных гендерных диспропорций и социально-экономических последствий девальвации человеческого потенциала женщин¹. Еще один проблемный аспект данной темы состоит в том, что отечественной системой высшего образования практически не учитываются гендерные особенности профессиональной подготовки студентов, при этом в составе студентов высших учебных заведений России преобладают девушки (56%)². Более того, среди выпускников вузов управленческих и экономических специальностей и направлений на начало 2011-2012 учебного года оказалось 69 % девушек (рис. 1.12).

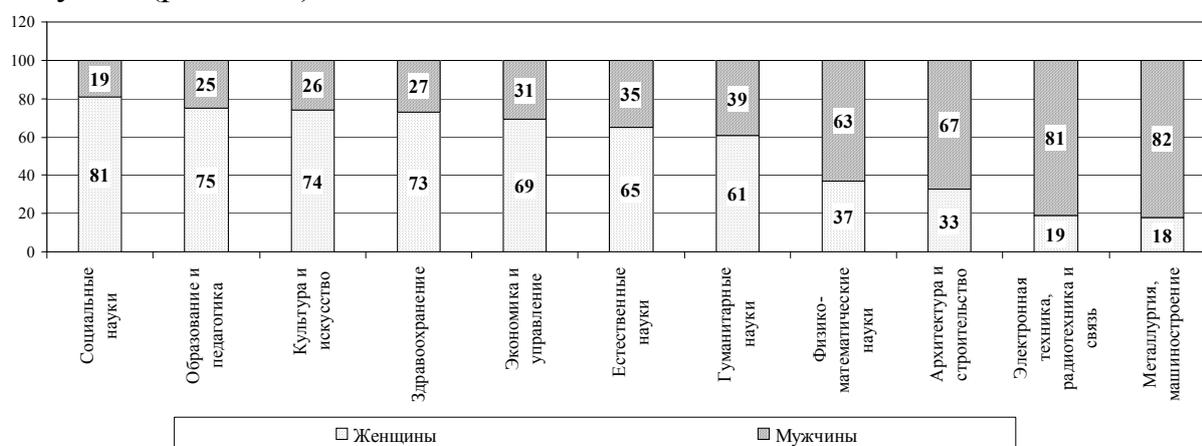


Рис. 1.12. Распределение по полу студентов государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования по группам специальностей и направлениям подготовки на начало 2011/2012 учебного года, %³

Тенденция преобладания женской части студенчества на данных направлениях подготовки сохранится и в будущем. Во многом она объясняется социально-демографической обстановкой, усердием девушек в период школьного обучения и получением высоких баллов по ЕГЭ, которые дают возможность поступить в вуз на престижные специальности, а также трансформацией общественных отношений, влекущей за собой формирование новой социальной когорты деловых женщин, и их конкурентоспособность на равных условиях с «сильным полом» на рынке управленческого труда.

Во многом осознанное формирование индивидуальной профессиональной карьеры и личной конкурентоспособности начинается

¹ Равные права и равные возможности женщин и мужчин в сфере высшего образования. Гендерное образование в России: сборник материалов / сост. Е.А. Баллаева, О.А. Воронина, Л.Г. Луныкова. М.: МАКС Пресс, 2008. С. 4.

² Женщины и мужчины России: 2012: стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 95.

³ Построено на основании данных: Женщины и мужчины России: 2012: стат.сб./ Росстат. М., 2012. С. 99-100.

именно со студенческой скамьи и требует специальных знаний и умений. Традиционные внутривузовские образовательные программы в большинстве своем не прививают достаточных навыков, помогающих выстраивать карьеру и формировать управленческий потенциал, а тем более женщинам. Для уравнивания шансов на профессиональную реализацию, на победу в конкурентной борьбе необходим учет гендерных особенностей развития студентов в процессе учебно-воспитательной деятельности в вузе.

Решение проблемы формирования и развития индивидуальной профессиональной карьеры с учетом гендерных особенностей требует специальных знаний и научных подходов. Несмотря на то, что исследования гендерных проблем управления в сфере высшего образования представляют собой довольно заметный тематический срез в современных социально-экономических науках, вопросы системного формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях не получили глубокой научной и практической проработки.

Таким образом, на современном этапе реформирования высшей школы, в условиях ее феминизации и существующей гендерной асимметрии в составе студенчества и профессорско-преподавательского состава все более актуальным становятся анализ и выявление гендерных особенностей формирования, использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях, адекватно, глубоко и точно отражающие сложившуюся ситуацию.

2. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ВУЗАХ

По данным государственной статистики в нашей стране «женскими» видами экономической деятельности являются¹:

- образование, где удельный вес численности занятых женщин составляет 81,5 %;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг – 79,9 %;
- деятельность гостиниц и ресторанов – 77 %;
- предоставление социальных и персональных услуг – 69,5 %;
- финансовая деятельность – 67,4 %.

При этом сфера образования – одна из тех отраслей экономики России, в которой удельный вес занятых женщин, примерно в два раза больше, чем удельный вес женщин, занятых в экономике в целом (рис. 2.1).

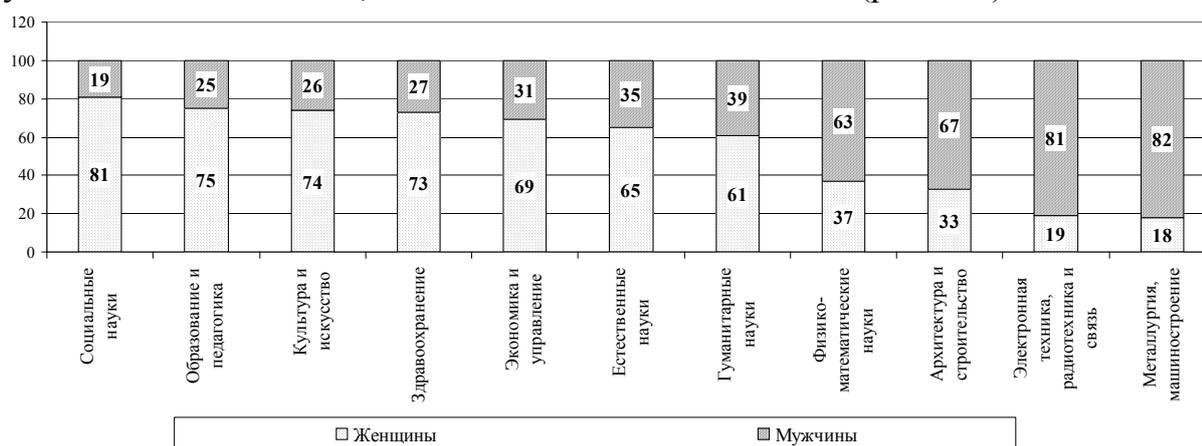


Рис. 2.1. Удельный вес численности женщин в общей численности занятых в экономике в целом и в образовании, %²

Что касается соотношения численности женщин и мужчин, занятых в сфере образования, то здесь наблюдается перевес в сторону женщин, более чем в четыре раза, причем этот разрыв постоянно увеличивается: в 2005 году разница между численностью женщин и мужчин, занятых в сфере образования, составляла 59,5 %, в 2008 году – 62 %, в 2010 году – 62,5 %, в 2012 году – 63 % (рис. 2.2).

Под высшей школой следует понимать структурную составляющую социальных институтов образования и науки, которые призваны удовлетворять потребности народного хозяйства и общества в целом в подготовке

¹ Российский статистический ежегодник: 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 118.

² Построено на основании данных того же источника.

трудовых ресурсов высшей квалификации, а также формировании, высокоинтеллектуальных членов общества.

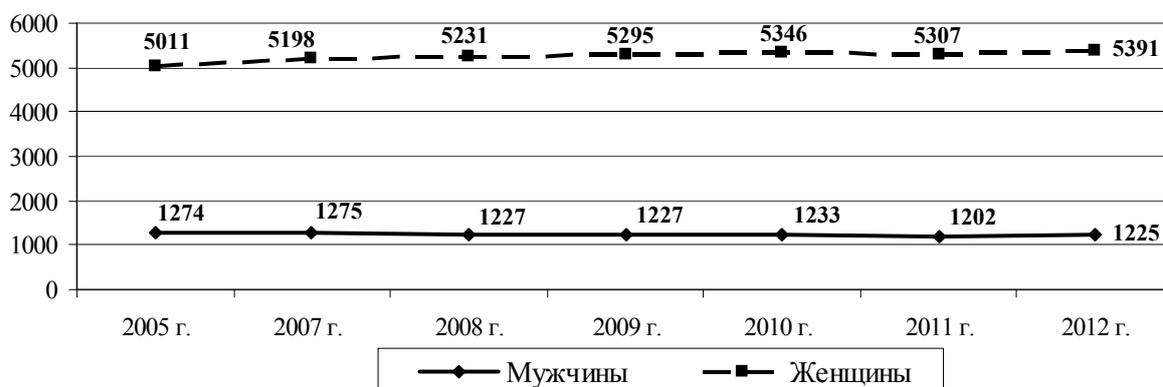


Рис. 2.2. Численность женщин и мужчин, занятых в сфере образования, тыс. чел.¹

По данным Росстата на начало 2013-2014 учебного года в Российской Федерации насчитывалось 969 образовательных учреждений высшего профессионального образования (табл. 2.1).

Т а б л и ц а 2 . 1

Образовательные учреждения высшего профессионального образования
(на начало учебного года)²

| | 1993/ 94 | 2000/ 01 | 2005/ 06 | 2007/ 08 | 2008/ 09 | 2010/ 11 | 2011/ 12 | 2012/ 13 | 2013/ 14 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Число образовательных учреждений – всего | 626 | 965 | 1068 | 1108 | 1134 | 1115 | 1080 | 1046 | 969 |
| в том числе: | | | | | | | | | |
| государственных и муниципальных | 548 | 607 | 655 | 658 | 660 | 653 | 634 | 609 | 578 |
| частных | 78 | 358 | 413 | 450 | 474 | 462 | 446 | 437 | 391 |
| Численность студентов – всего, тыс. человек | 2613 | 4741 | 7064 | 7461 | 7513 | 7050 | 6490 | 6075 | 5647 |
| Из общей численности студентов – женщины, тыс. человек | 1347 | 2686 | 4114 | 4345 | 4344 | 4030 | 3642 | 3356 | 3054 |

Из них 578 – государственные и муниципальные образовательные учреждения высшего профессионального образования и 391 негосударственные (частные). Анализ данных статистики показывает, что, по сравнению с 2008 годом численность государственных вузов в России сократилась на 15 % и стала примерно равной численности вузов в 2000 году. На столько же сократилась и численность негосударственных вузов.

¹ Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 87.

² Россия в цифрах: 2014: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 157-158.

Численность студентов в российских вузах в 2013-2014 уч. году (по сравнению с 2008-2009 уч. годом) сократилась на 24,8 % и составила 5647 тыс. чел. Женщин из общей численности студентов – 3054 тыс. чел. (54 %).

Начиная с 2011 года, в России появился новый статус образовательных учреждений высшего профессионального образования – Федеральный университет (табл. 2.2).

Т а б л и ц а 2 . 2

Государственные и муниципальные образовательные учреждения высшего профессионального образования по видам¹

| Все образовательные учреждения высшего профессионального образования | 2000 г. | 2005 г. | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| число образовательных учреждений | 607 | 655 | 653 | 634 | 609 |
| в них студентов, тыс. чел. | 4270,8 | 5985,3 | 5848,7 | 5453,9 | 5145,3 |
| принято студентов, тыс. чел. | 1140,3 | 1372,5 | 1195,4 | 1057,7 | 1111,6 |
| выпущено специалистов, тыс. чел. | 578,9 | 978,4 | 1177,8 | 1157,3 | 1125,4 |
| Университеты | | | | | |
| число образовательных учреждений | 312 | 332 | 349 | 334 | 332 |
| в них студентов, тыс. чел. | 3016,2 | 4294,8 | 4392,3 | 3833,1 | 3590,7 |
| принято студентов, тыс. чел. | 817,2 | 973,1 | 894,0 | 747,0 | 781,6 |
| выпущено специалистов, тыс. чел. | 398,9 | 711,7 | 892,1 | 821,3 | 787,0 |
| Академии | | | | | |
| число образовательных учреждений | 165 | 172 | 176 | 169 | 160 |
| в них студентов, тыс. чел. | 755,2 | 934,0 | 887,4 | 818,5 | 732,0 |
| принято студентов, тыс. чел. | 195,0 | 215,8 | 190,9 | 163,0 | 161,1 |
| выпущено специалистов, тыс. чел. | 109,2 | 154,8 | 172,6 | 162,8 | 150,8 |
| Институты | | | | | |
| число образовательных учреждений | 130 | 151 | 128 | 123 | 108 |
| в них студентов, тыс. чел. | 499,4 | 756,5 | 569,1 | 539,3 | 423,7 |
| принято студентов, тыс. чел. | 128,1 | 183,6 | 110,5 | 99,4 | 88,4 |
| выпущено специалистов, тыс. чел. | 70,8 | 111,9 | 113,0 | 118,5 | 95,3 |
| Федеральные университеты | | | | | |
| число образовательных учреждений | - | - | - | 8 | 9 |
| в них студентов, тыс. чел. | - | - | - | 262,9 | 398,9 |
| принято студентов, тыс. чел. | - | - | - | 48,3 | 80,5 |
| выпущено специалистов, тыс. чел. | - | - | - | 54,7 | 92,2 |

В 2012 году в нашей стране функционировали 9 Федеральных университетов²: Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта, Дальневосточный федеральный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Северный (Арктический) федеральный универ-

¹ Российский статистический ежегодник: 2013: стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 217.

² Университеты России. URL: <http://www.1000vuzov.ru/uni.asp> (дата обращения 09.03.2014).

ситет имени М.В. Ломоносова, Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Амосова, Северо-Кавказский федеральный университет, Сибирский федеральный университет, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Южный федеральный университет.

Из 9 Федеральных университетов, функционирующих в нашей стране, 4 возглавляют ректоры-женщины:

- ректор Южного федерального университета – Боровская М.А. (д.э.н., проф.);
- ректор Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова – Кудряшова Е.В. (д.ф.н., проф.);
- ректор Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Амосова – Михайлова Е.И. (член-корр. РАО, д. пед. наук);
- ректор Северо-Кавказского федерального университета – Левитская А.А. (к.филол.наук, проф.).

В каждом Федеральном университете женщины представлены и на проректорских должностях.

Из 29 Национальных исследовательских университетов нашей страны только один возглавляет ректор-женщина – Национальный исследовательский технологический университет (МИСиС) – ректор Черникова А.А. (д.э.н., проф.). В 13 Национальных исследовательских университетах женщин в составе ректората нет вообще, даже в числе проректоров.

Анализируя проректорские должности, занимаемые женщинами в российских вузах, можно выделить несколько наиболее часто встречающихся: проректор по учебной и методической работе, проректор по социальной и воспитательной работе, проректор по экономической и финансовой работе.

Несмотря на усиление феминизации высшей школы, доля женщин в системе внутривузовского управления последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям (табл. 2.3), т.е. ситуация в высшей школе отражает гендерную стратификацию общества в целом, демонстрируя на своем примере неравный статус женщин и мужчин.

Вместе с тем, доля женщин среди руководящих работников вузов несколько увеличилась с течением времени. Из приведенных статистических данных (табл. 2.3) видно, что на начало 1999-2000 учебного года доля женщин среди ректоров вузов составляла 5 %, среди проректоров и директоров филиалов – 16 %, среди деканов факультетов – 22 %, среди заведующих кафедрами – 26 %.

Т а б л и ц а 2 . 3

Распределение по полу персонала государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования, %

| | 1999-2000 уч. год ¹ | | 2005-2006 уч. год ² | | 2009-2010 уч. год ³ | | 2011-2012 уч. год ⁴ | |
|---|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------------|-----------|
| | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. |
| Численность работников – всего, % | 48 | 52 | 53 | 47 | 55 | 45 | 62 | 38 |
| в том числе: | | | | | | | | |
| ректоры | 5 | 95 | 8 | 92 | 9 | 91 | 11 | 89 |
| проректоры, директора фи- лиалов | 16 | 84 | 26 | 74 | 29 | 71 | 30 | 70 |
| деканы факультетов | 22 | 78 | 34 | 66 | 37 | 63 | 39 | 61 |
| заведующие кафедрами | 26 | 74 | 33 | 67 | 37 | 63 | 39 | 61 |
| профессора в составе кафедр | 19 | 81 | 24 | 76 | 28 | 72 | 30 | 70 |
| доценты в составе кафедр | 42 | 58 | 49 | 51 | 54 | 46 | 56 | 44 |
| старшие преподаватели | 64 | 36 | 70 | 30 | 71 | 29 | 71 | 29 |
| преподаватели, ассистенты | 67 | 33 | 69 | 31 | 68 | 32 | 67 | 33 |

Спустя десять лет, на начало 2009-2010 учебного года женщин в числе ректоров вузов насчитывалось 9 %, в числе проректоров и директоров филиалов – 29 %, в числе деканов факультетов и заведующих кафедрами – по 37 %.

А на начало 2011-2012 учебного года, как видно из таблицы 2.3, имеем следующее распределение: среди ректоров 11 % женщин, среди проректоров и директоров филиалов – 30 % женщин, среди деканов факультетов и заведующих кафедрами – по 39 % женщин.

Таким образом, на современном этапе развития социально-экономических отношений в обществе можно говорить о возрастании доли женщин на всех внутривузовских управленческих должностях (заведующие кафедрами, деканы факультетов, проректоры, директора филиалов, ректоры), о необходимости выявления гендерных аспектов внутривузовской управленческой деятельности, а также обосновании методов и разработки механизмов, влияющих на мотивацию и высокую степень реализации управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования.

Анализ процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин в высших учебных заведениях был осуществлен на примере пензенских государственных вузов: ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет» (ПГУ), ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (ПГУАС), ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет» (ПензГТУ), ФГБОУ ВПО «Пензенская государственная сельскохозяйственная академия» (ПГСХА).

¹ Женщины и мужчины России: крат. стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. 110 с. С. 55.

² Женщины и мужчины России. 2006: стат. сб. / Росстат. М., 2007. 255 с. С. 91.

³ Женщины и мужчины России. 2010: стат. сб. / Росстат. М., 2010. 283 с. С. 93.

⁴ Женщины и мужчины России. 2012: стат. сб. / Росстат. М., 2012. 299 с. С. 102.

Исследование осуществлялось в пять этапов:

- определение проблемы и постановка целей исследования;
- разработка плана сбора информации с использованием первичных и вторичных данных;
- сбор информации с помощью внекабинетных и лабораторных изысканий;
- анализ собранной информации для вывода из совокупности полученных данных показателей среднего уровня, переменных составляющих и выявления разного рода взаимосвязей;
- представление основных результатов, дающих возможность принимать более взвешенные решения по проблеме исследования.

На основе результатов исследования разработаны модели и механизмы управления системой формирования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в вузе.

Исследование процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин в высших учебных заведениях предполагает проведение мониторинга. Для этого разработана специальная анкета, включающая следующие блоки вопросов.

I. О своей работе. Этот раздел анкеты включает вопросы должностного характера: занимаемая должность, наличие ученых степеней и званий, общий трудовой стаж, стаж работы в сфере образования, стаж работы в данном вузе и на занимаемой должности, а также вопросы об отношении к работе, характере работы, целях трудовой деятельности.

II. О своей карьере. Этот раздел анкеты содержит вопросы о продвижении по карьерной лестнице, об этапах карьерного роста, о перспективах карьерного роста, о препятствиях на пути карьерного роста женщин и конкурентных преимуществах женщин на рынке управленческого труда.

III. Формирование управленческого потенциала женщин. Этот раздел анкеты позволяет выяснить следующие аспекты: что руководители-женщины вкладывают в понятие «управленческий потенциал»; считают ли респонденты, что структура трудового потенциала для управленцев женского пола имеет свои специфические особенности, или различий нет; какому компоненту управленческого потенциала руководители-женщины отдают предпочтение, а какой поставят на последнее место; считают ли респонденты необходимым уделять особое внимание и привносить что-то новое в формирование управленческого потенциала руководителей-женщин в сфере высшего образования, или в этом вовсе нет необходимости; какие возможности появляются у женщин в результате эффективной кадровой политики в области формирования их управленческого потенциала в сфере образования; видят ли респонденты необходимость в дальнейшем совершенствовании и развитии своего управленческого потенциала, или считают его полностью сформированным.

IV. Реализация управленческого потенциала женщин. Этот раздел анкеты содержит вопросы, имеющие своей целью выяснить каким образом респонденты используют свой управленческий потенциал: стремятся ли руководители-женщины достаточно эффективно и полно его использовать, или в этом есть некоторые трудности; какие дополнительные варианты реализации своего управленческого потенциала применяют респонденты (помимо основной деятельности в вузе), или таких вариантов просто нет; практикуется ли в вузах система выявления управленческого потенциала руководителей-женщин и создания условий для его всестороннего использования, или нет; какая(ие) составляющая(и) управленческого потенциала используется респондентами в большей степени, чем другие и почему; сотрудничают ли вузы с бизнесом, и если да, то какие качества руководителей-женщины используют при налаживании сотрудничества.

V. Развитие управленческого потенциала женщин. Этот раздел анкеты позволяет получить следующую информацию: что понимается под развитием управленческого потенциала; считают ли респонденты, что подходы к развитию управленческого потенциала должны быть различны для руководителя-женщины и руководителя-мужчины, или подход один для всех; используется ли в вузах программа развития управленческого потенциала руководителей-женщин и разработана ли она вообще; какими способами осуществляется развитие их управленческого потенциала в конкретных вузах, какие методы обучения применяются и как происходит повышение квалификации и переподготовка руководителей-женщин; что получают вузы в результате эффективного управления системой развития управленческого потенциала руководителей-женщин.

VI. О себе (личностные данные). Этот раздел анкеты позволяет получить общее представление о респондентах: возраст, семейное положение, наличие детей, образование.

Анкетный опрос предполагал жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, четкое указание вариантов ответов, причем они регистрировались опрашиваемым либо наедине с самим собой, либо в присутствии анкетера.

В качестве респондентов выступали женщины, занимающие руководящие должности в четырех государственных вузах г. Пензы: ПГУ, ПГУАС, ПензГТУ, ПГСХА.

Общее количество респондентов – 137 человек. Среди них: заместители деканов факультетов, заместители директоров институтов, заведующие кафедрами, заместители заведующих кафедрами, а также руководители и заместители руководителей отделов и служб вузов.

Для того чтобы данные, полученные в результате анкетирования, лучше воспринимались, были использованы специальные формы обобщения и отображения данных, в частности, были применены графический и табличный способы отображения социологических данных.

2.1. Анализ профессиональной деятельности и карьерного роста женщин-руководителей

Анализируя представленность женщин на управленческих должностях в четырех основных государственных пензенских вузах (ПГУ, ПГУАС, ПензГТУ, ПГСХА), то можно констатировать следующее. В составе ректората трех вузов (ПГУ, ПГУАС, ПГСХА) женщин нет (табл. 2.4). Только в технологическом университете должность проректора по научной работе принадлежит женщине – *Таранцевой К.Р.* (д.техн.н., проф.).

Т а б л и ц а 2 . 4

Женщины в составе ректората пензенских вузов

| Название вуза | Наличие женщин в составе ректората |
|---|---|
| ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет» (ПГУ) ¹ | Женщин в составе ректората нет |
| ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (ПГУАС) ² | Женщин в составе ректората нет |
| ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет» (ПензГТУ) ³ | Проректор по научной работе Таранцева К.Р., д-р техн. наук, профессор |
| ФГБОУ ВПО «Пензенская государственная сельскохозяйственная академия» (ПГСХА) ⁴ | Женщин в составе ректората нет |

Два из пяти институтов, входящих в состав ПГУ, возглавляют женщины: Институт международного сотрудничества (директор *Мещерякова О.В.* (к.пед.н.)) и педагогический институт им. В.Г. Белинского (и.о. директора *Сурина О.П.* (к.физ-мат.н., доц.)). В состав ПГУАС входят четыре института, но, ни одним из них не руководит женщина. В ПензГТУ и ПГСХА институты, как структурные подразделения, не выделены (табл. 2.5). Как видно из таблицы 2.5, во всех исследованных пензенских вузах женщины представлены на должностях деканов факультетов и заведующих кафедрами. Так, в технологическом университете из семи деканов, четверо – женщины (57,1 %): *Фирсова Н.В.* (к.техн.н., доц.), декан факультета биомедицинских и пищевых технологий и систем; *Пискова Д.М.* (к.пед.н., доц.), декан факультета вечернего обучения; *Хрусталькова Н.А.* (д.пед.н., проф.), декан факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки; *Люсева Т.П.* (к.пед.н., доц.), декан факультета интегрированных образовательных программ.

¹ Пензенский государственный университет. URL: <http://www.pnzgu.ru/> (дата обращения 01.03.2014).

² Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. URL: <http://www.pguas.ru/> (дата обращения 01.03.2014).

³ ПензГТУ. URL: <http://www.penzgtu.ru/> (дата обращения 01.03.2014).

⁴ Официальный сайт ФГБОУ ВПО Пензенская государственная сельскохозяйственная академия ПГСХА. URL: <http://pgsha.penza.net/> (дата обращения 01.03.2014).

Таблица 2.5

Женщины-руководители структурных подразделений пензенских вузов

| Название вуза | Женщины-руководители структурных подразделений вуза | | | | | |
|------------------|---|--|------------------|---|---------------|--|
| | директор института | | декан факультета | | зав. кафедрой | |
| | чел. | % от общего числа директоров институтов в вузе | чел. | % от общего числа деканов факультетов в вузе | чел. | % от общего числа зав. кафедрами в вузе |
| ПГУ | 2 | 40 | 2 | 13,3 | 33 | 31,1 |
| ПГУАС | - | - | 1 | 14,3 | 9 | 31 |
| ПензГТУ | - | - | 4 | 57,1 | 5 | 20 |
| ПГСХА | - | - | 1 | 20 | 8 | 30,8 |

В ПГУ из 15 деканов, женщин – 2 (13,3 %): *Фионова Л.Р.* (д.техн.н., проф.), декан факультета вычислительной техники и *Печерская Р.М.* (д.техн.н., проф.), декан факультета электроэнергетики, нанотехнологий и радиоэлектроники.

В ПГУАС из семи деканов, только одна женщина (14,3 %): *Соколова Н.В.* (к.арх., доц.), декан архитектурного факультета.

В ПГСХА из пяти деканов, одна женщина (20 %): *Никифорова Е.Н.* (к.э.н., проф.), декан экономического факультета.

Примерно третья часть всех заведующих кафедрами в ПГУ (31,1 %), ПГУАС (31 %) и ПГСХА (30,8 %) – женщины.

К примеру, в ПГУ из 106 заведующих кафедрами 33 – женщины, причем наибольшее их количество сосредоточено на историко-филологическом факультете, факультете педагогики, психологии и социальных наук, а также на факультете экономики и управления (рис. 2.3).

В ПГУАС из 29 заведующих кафедрами, 9 – женщин, причем наибольшее их количество сосредоточено в Институте экономики и менеджмента и на архитектурном факультете (рис. 2.4).

В ПГУАС 9 кафедр возглавляют женщины, причем 5 из этих кафедр являются выпускающими (табл. 2.6). В Институте экономики и менеджмента тремя из пяти кафедр руководят женщины, на архитектурном факультете – тремя из четырех.

В ПензГТУ из 25 заведующих кафедрами 5 – женщин, и как видно из рисунка 2.5, они представляют факультеты биомедицинских и пищевых технологий и систем и информационных и образовательных технологий.

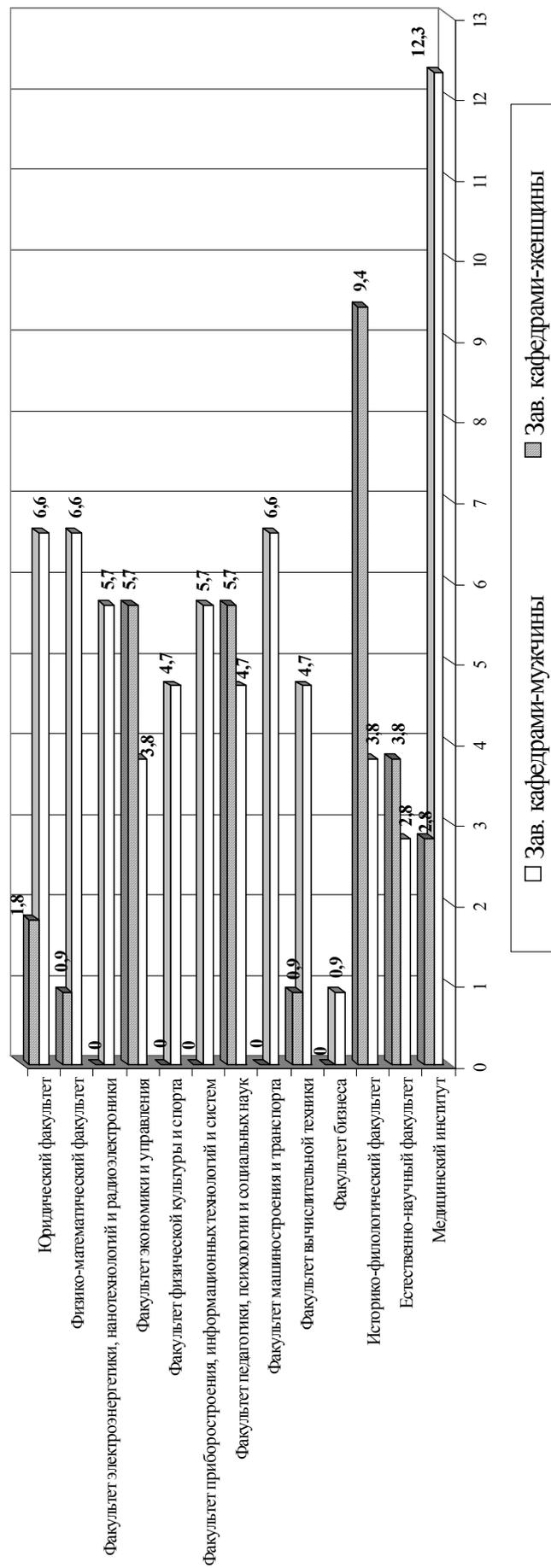


Рис. 2.3. Соотношение численности зав. кафедрами-мужчин и зав. кафедрами-женщин в институтах/на факультетах ПГУ, %

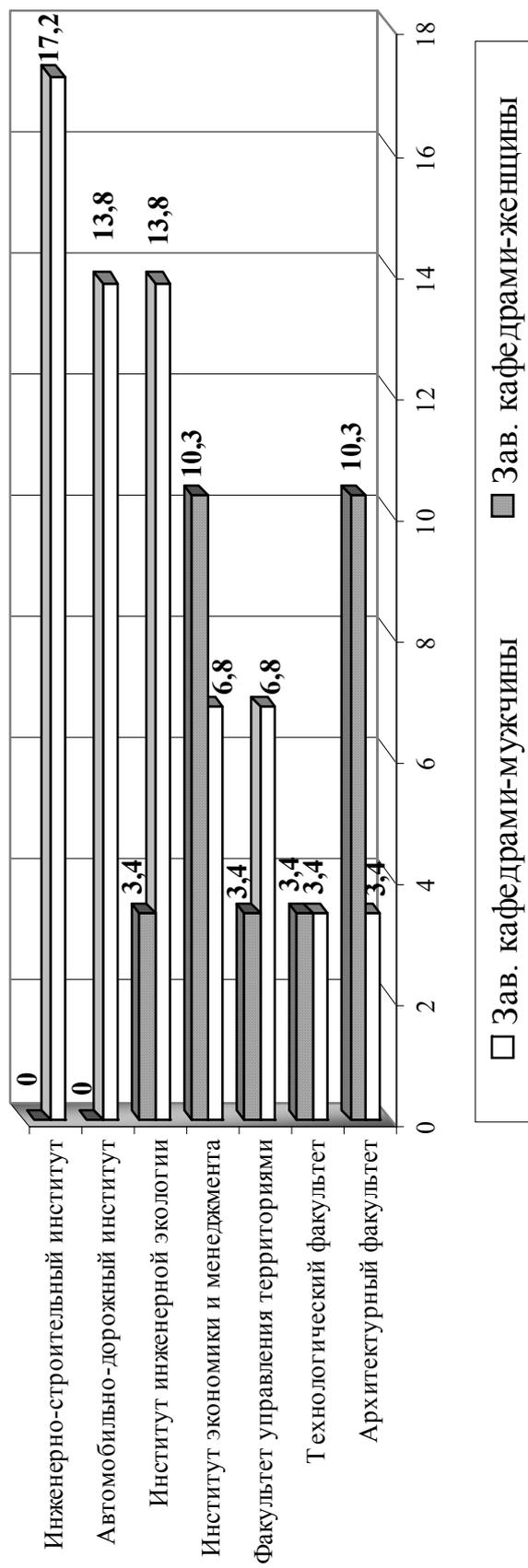


Рис. 2.4. Соотношение численности зав. кафедрами-мужчин и зав. кафедрами-женщин в институтах на факультетах ПГУАС, %

Таблица 2.6

Список кафедр, возглавляемых женщинами, в ПГУАС

| Название кафедры | Выпускающая (В) / невыпускающая (НВ) кафедра | Ф.И.О. руководителя, ученая степень, ученое звание |
|--|--|---|
| Институт экономики и менеджмента | | |
| Маркетинг и экономическая теория | В | Резник Галина Александровна, д.э.н., профессор |
| История и философия | НВ | Королева Лариса Александровна, д.и.н., профессор |
| Иностранные языки | НВ | Гринцова Ольга Васильевна, к.фил.н., доцент |
| Институт инженерной экологии | | |
| Инженерная экология | В | Демьянова Валентина Серафимовна, д.т.н., профессор |
| Архитектурный факультет | | |
| Градостроительство | В | Ещина Елена Вячеславовна, к.арх. |
| Дизайн и художественное проектирование интерьера | В | Родникова Ирина Владимировна, к.арх., доцент |
| Основы архитектурного проектирования | НВ | Лапшина Елена Геннадьевна, к.арх., профессор |
| Технологический факультет | | |
| Управление качеством и технологии строительного производства | В | Логанина Валентина Ивановна, д.т.н., профессор |
| Факультет управления территориями | | |
| Кафедра начертательной геометрии и графики | НВ | Найниш Лариса Алексеевна, д.пед.н., профессор |
| Итого: 9 кафедр, возглавляемых женщинами | 5 – выпускающих; 4 – невыпускающих | 5 – д.н., проф.; 1 – к.н., проф.; 2 – к.н., доц.; 1 – к.н. |

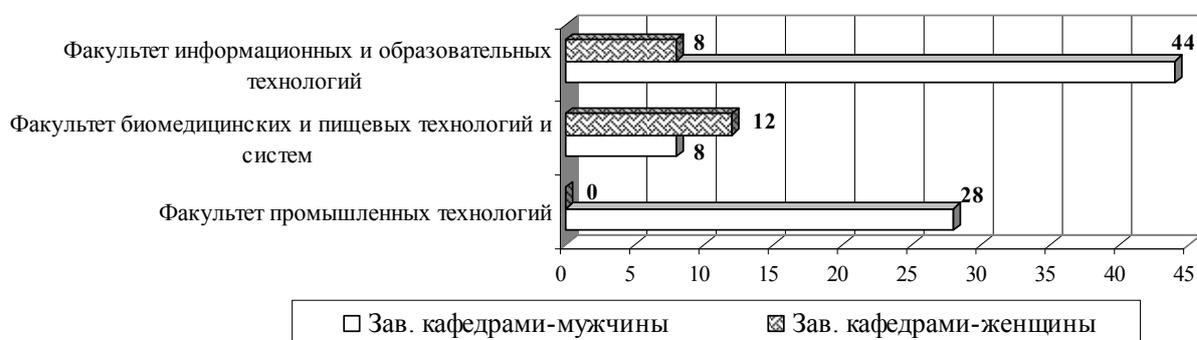


Рис. 2.5. Соотношение численности зав. кафедрами-мужчин и зав. кафедрами-женщин на факультетах ПензГТУ, %

В ПГСХА из 26 заведующих кафедрами 8 – женщин, преобладающая доля которых являются представителями экономического факультета (рис. 2.6).

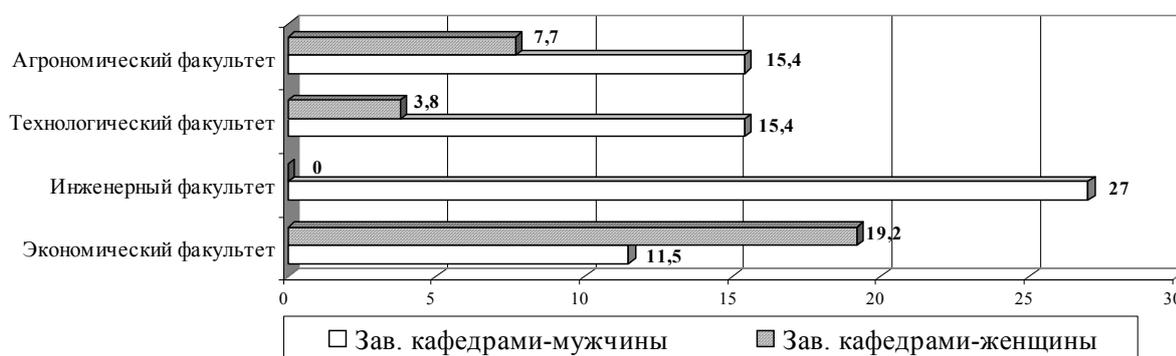


Рис. 2.6. Соотношение численности зав. кафедрами-мужчин и зав. кафедрами-женщин на факультетах ПГСХА, %

Преобладание мужчин на руководящих должностях в вузах во многом объясняется тем, что мужчины быстрее делают карьеру, так как имеют для этого больше времени и возможностей, чем женщины, а также занимают более высокие должности и руководящие посты в силу сложившейся практики, социокультурных традиций. По мнению А.Г. Грязновой, которая с 1985 года являлась ректором, а с 2006 года занимает должность президента Финансового Университета при Правительстве РФ, «многие мужчины до сих пор не избавились от домостроевского отношения к женщине, и поэтому, чтобы быть уважаемым руководителем, женщине надо быть высоким профессионалом, мудрой, с твердым характером, то есть значительно превосходить окружающих ее мужчин по целому ряду параметров»¹.

Есть и внутренние барьеры, препятствующие внутривузовской управленческой карьере женщин. Главный из них – убежденность самих женщин, что их удел – семья, а работа вторична. Препятствием на карьерном пути является и внутреннее состояние женщин, их сомнения в себе: «справлюсь ли?», «хватит ли сил, времени?» и т.п. По сути, прекрасный пол недооценивает свой управленческий потенциал.

По-настоящему успешными становятся лишь те женщины, которые готовы преодолевать всевозможные препятствия и сложности и способны «держать удар»².

Анализ профессиональной деятельности опрошенных женщин-руководителей целесообразно начать с информации об их социально-демографических характеристиках.

¹ Алла Грязнова. «Ректор слово мужского рода». URL: <http://www.blikimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html> (дата обращения 03.03.2014).

² Женская доля 9%. Что мешает прекрасному полу использовать свой карьерный потенциал // Российская Бизнес-газета. № 769 от 28 сентября 2010. URL: <http://www.rg.ru/2010/09/28/biznes-ledi.html> (дата обращения 03.03.2014).

Занимаемые респондентами должности наглядно демонстрирует рис. 2.7, из которого видно, что основными управленческими должностями респондентов являются должности заместителей заведующих кафедрами (42,8 %) – по научной, учебно-методической, социальной работе.

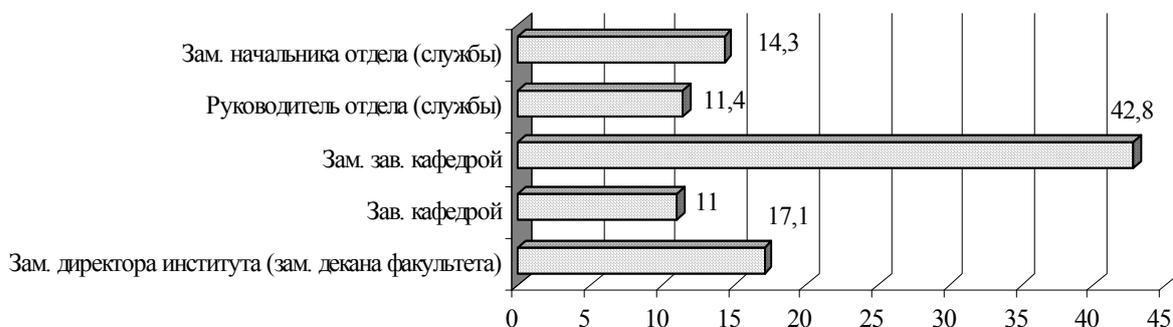


Рис. 2.7. Распределение респондентов по занимаемым должностям, %

Трудно представить руководящий состав высшего учебного заведения без наличия ученого звания и ученой степени. При анализе было выявлено, что среди опрошенных женщин-руководителей 60,4 % имеют ученое звание доцента, а 11,3 % – звание профессора. Анализ также показал, что 28,3 % опрошенных вообще не имеют ученого звания, что может быть допустимо для начальников отделов (подразделений), их заместителей, а также для заместителей деканов по воспитательной работе, но не желательно для всех остальных категорий управленческих должностей. Ученая степень доктора или кандидата наук присутствует практически у всех женщин-руководителей (соответственно 10 % и 67 %), за исключением 23 % лиц, занимающих должности начальников отделов, их заместителей.

Рис. 2.8. дает представление о возрастном составе опрошенных руководителей-женщин.

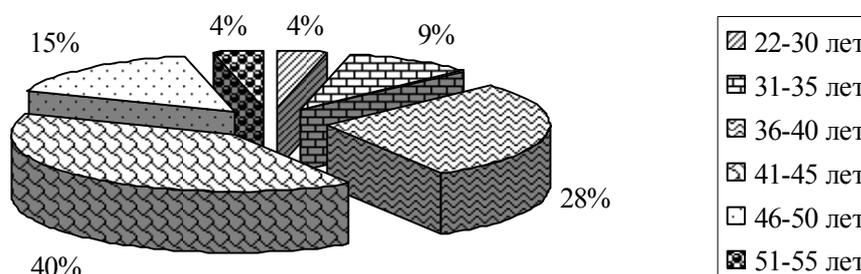


Рис. 2.8. Распределение респондентов по возрастному составу, %

Из рис. 2.8 видно, что наибольший процент опрошенных руководителей-женщин (68 %) находятся в возрасте от 36-ти до 45-ти лет, 15 % респондентов – в возрасте 46-50 лет, но есть плеяда и молодых руководителей-женщин до 35 лет (15 %), что служит отрядным фактом, т.к. можно

говорить о наращивании управленческого потенциала с течением времени и с приобретением опыта работы на руководящей должности. Подобная ситуация имеет место быть, т.к. треть респондентов занимают должности заместителей заведующих кафедрами, но если рассматривать средний возраст руководителей-женщин, занимающих более высокие управленческие позиции (например, зав. кафедрой), то он будет ближе к пенсионному. Ведь для того чтобы занять высокую руководящую должность, необходимо самоутвердиться, приобрести достаточный опыт работы в вузе, достичь определенных высот в учебной и научно-исследовательской деятельности.

Управленческую деятельность высшего учебного заведения должны осуществлять, конечно же, высококвалифицированные специалисты, обладающие специальными знаниями и навыками. Исходя из этого, необходимо было выяснить, какое образование имеют респонденты.

Наглядно результаты представлены на рис. 2.9, откуда видно, что все руководители-женщины имеют высшее образование, но обучение в вузе экономического (управленческого профиля) закончила только пятая часть респондентов. 90,5 % руководителей-женщин обучались или на настоящий момент времени обучаются в аспирантуре, и только 11,3 % – в докторантуре. По всей видимости, управленческая работа отнимает много времени и сил, и на научно-исследовательскую деятельность у женщин остается не так много времени, а если к этому добавить еще и семейные хлопоты, то его окажется катастрофически мало.

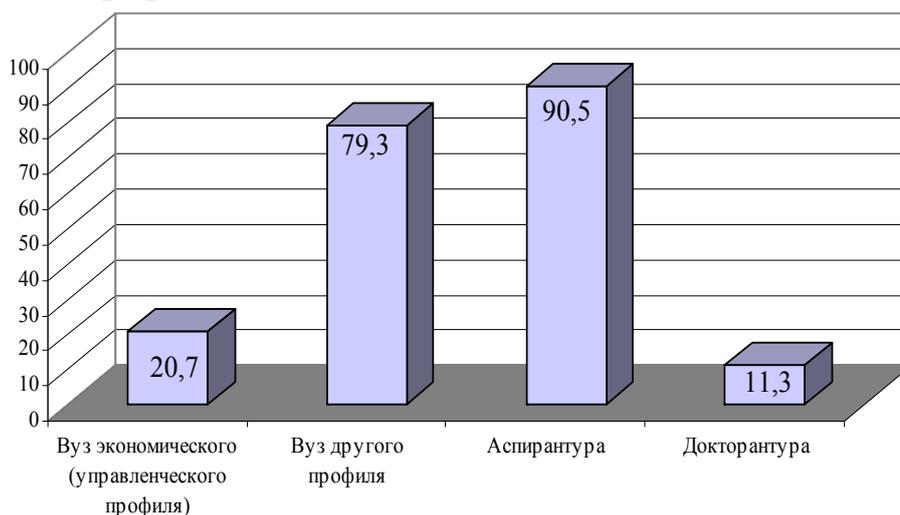


Рис. 2.9. Распределение респондентов по уровню образования, %

Было интересно выяснить информацию относительно семейного положения руководителей-женщин: являются ли они сторонниками такого мнения, что женщина должна заниматься либо карьерой, либо семьей, но никак и тем, и другим одновременно? Для этого обратимся к рис. 2.10.

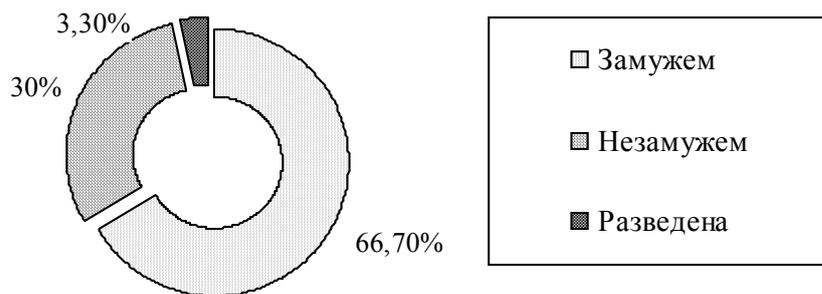


Рис. 2.10. Семейное положение респондентов

Анализируя рис. 2.10, можно сказать следующее, что большая часть руководителей-женщин (66,7 %) – замужем, 30 % – не замужем, что отчасти можно объяснить их достаточно молодым возрастом. Отсюда можно сделать вывод: руководители-женщины, в большинстве своем, стремятся сочетать и профессиональную и семейную роли, несмотря на связанные с этим трудности.

Немаловажное значение имело выяснение информации о стаже работы руководителей-женщин в сфере образования. Большой стаж является свидетельством опыта работы в конкретной сфере. На рис. 2.11. можно наблюдать процентное соотношение респондентов по стажу работы в сфере образования.

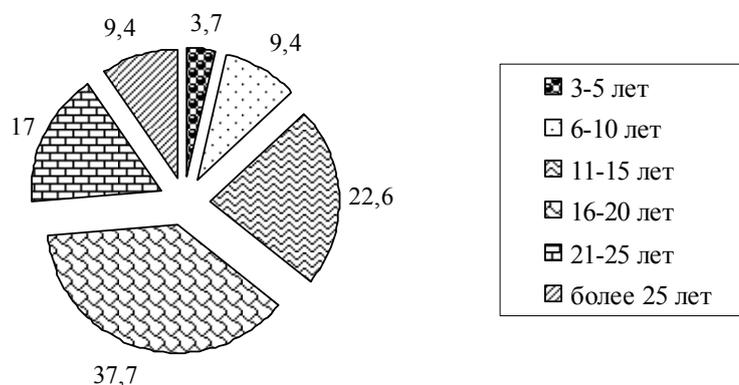


Рис. 2.11. Распределение респондентов по стажу работы в сфере образования, %

Рис. 2.11 показал, что 37,7 % работают в сфере высшего образования от 16-ти до 20-ти лет; 22,6 % – от 11-ти до 15-ти лет; 17 % – от 21-го до 25-ти лет; 9,4 % – более 25 лет. Если отдельно рассмотреть такие управленческие должности, как проректор вуза, директор института, зав. кафедрой, то стаж работы в сфере высшего образования женщин, занимающих эти должности, в 90,0 % случаев будет более 25-ти лет. Это позволяет говорить о наличии у них высокого научно-педагогического потенциала и большого профессионального опыта – что может служить показателем хорошего качества управленческой деятельности женщин.

Еще одним предложенным вопросом, связанным со стажем, стал вопрос: «Сколько лет вы работаете в данной должности?» Оказалось, что стаж работы респондентов на должностях, которые они занимают сегодня, составил от 6 до 10 лет (26,7 %), и по 22,6 % со стажем от 3 до 5 лет и от 11 до 15 лет. Стаж в занимаемой должности до 2 лет, составил 21 %. И только 10 % составил стаж от 16 до 20 лет. А со стажем в данной должности более 20 лет женщин на руководящих должностях не оказалось. Это все говорит о том, что в большей степени женщины стали занимать руководящие должности в последнее время, но также положительным отмечается тот факт, что с каждым годом численность молодых женщин-руководителей становится все больше.

Что касается основной цели трудовой деятельности, то 57 % руководителей-женщин считают, что на данный момент их целью является совершенствование управленческих навыков, возможность творческого самовыражения и их самоутверждение. Более 65 % ответили, что целью для них является реализация и развитие своих способностей. И всего 13 % называют высокую заработную плату. Для наглядности данные представлены на рис. 2.12.

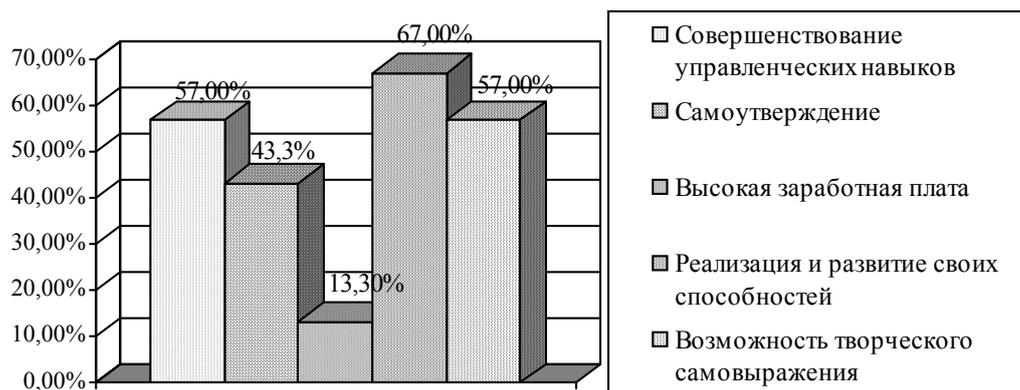


Рис. 2.12. Основная цель трудовой деятельности респондентов

Мотивация трудовой деятельности женщины имеет определенные отличия. Известная пятиуровневая пирамида потребностей А. Маслоу в гендерном разрезе претерпевает значительные корректировки на каждой ступени. Доказано, что различные группы потребностей имеют неодинаковое значение для мужчин и женщин. Причем, женщины имеют более подвижную мотивационную структуру, они могут реагировать с большими отличиями и реакция будет выражена ярче, чем у мужчин. Например, если женщина чувствует себя социально защищенной, счастлива в браке, семье, то она придает меньшее значение своим отношениям с коллегами по работе и, как правило, не стремится к лидерству в организации. Однако она же может стремиться к завоеванию самостоятельного статуса в целях самоактуализации и утверждения собственной «полноценности».

Поэтому, проанализировав данные представленные на рис. 2.12, можно сказать, что в структуре мотивационных потребностей руководителей-женщин, в большей степени, преобладают социальные потребности женщин в развитии и самосовершенствовании. В целом особенности мотивации труда женщин отражают скорее своеобразие женской личности, а не общие закономерности.

Рис. 2.13 дает представление о том, что именно привлекает женщин-руководителей в своей работе.

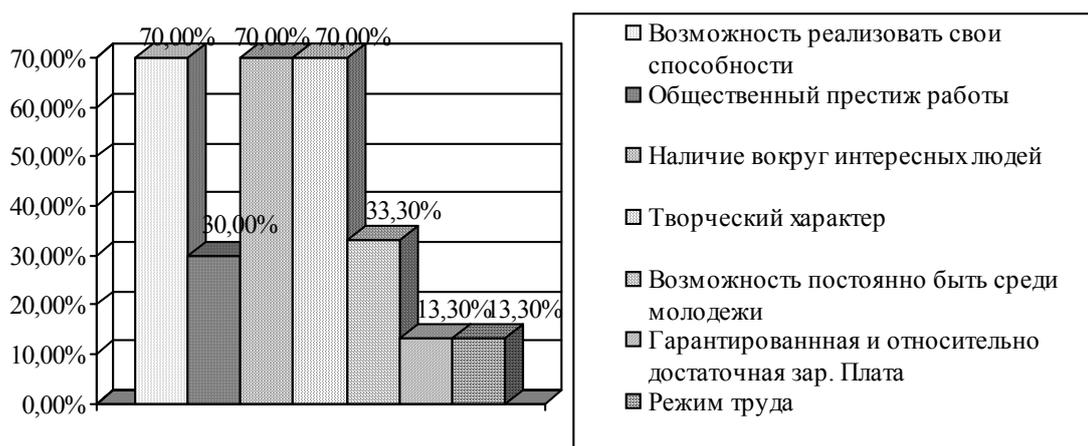


Рис. 2.13. Что привлекает в своей работе женщин-руководителей

Из рис. 2.13 видно, что наибольший процент опрошенных руководителей-женщин (70 %) отмечают, что их привлекает, в первую очередь, в своей работе, возможность реализовывать свои способности, а также творческий характер работы, и то, что вокруг много интересных (содержательных) людей. Для 30 % опрошенных привлекательным является общественный престиж работы и возможность постоянно быть среди молодежи. И только для 13,3 % женщин-руководителей привлекательным видится заработная плата и режим труда. Таким образом, можно сделать следующий вывод: руководители-женщины выбирают свою работу не зависимо от высокой заработной платы и удобного режима дня, а именно придерживаясь творческого характера, т.е. работа должна быть связана с созданием чего-то нового, «открытием для себя новых знаний, обнаружением в себе новых возможностей».

Для того чтобы проанализировать особенности содержания деятельности женщин-управленцев, им было предложено определить приоритетные, в настоящий момент, направления деятельности. Выбор предполагал следующие виды работ, характерные для деятельности женщин-руководителей в высшей школе: преподавательская деятельность, научная деятельность, методическая деятельность, социально-воспитательная и управленческая деятельность. Предлагалось определить приоритеты по степени важности по следующей схеме: 1 – совсем не важна; 2 – не важна; 3 – важна; 4 – очень важна. Результаты представлены в табл. 2.7.

Таблица 2.7

Приоритетные направления деятельности женщин-руководителей в вузе

| Направление деятельности | Степень важности | | | | Итого |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------|------------|---------------------|-------|
| | 1 совсем не важна | 2 не важна | 3 важна | 4 очень важна | |
| Преподавательская деятельность | 9,7 % | 9,7 % | 38,7 % | 42 % | 100 % |
| Научная деятельность | 3,2 % | 6,4 % | 45,2 % | 45,2 % | 100 % |
| Социально-воспитательная деятельность | - | 9,7 % | 51,6 % | 38,7 % | 100 % |
| Управленческая деятельность | - | - | 38,7 % | 61,3 % | 100 % |
| Методическая деятельность | - | 9,7 % | 58 % | 32,3 % | 100 % |

Как видно из табл. 2.7, большой процент опрошенных респондентов (61,3 %) очень важным направлением в своей деятельности, считают именно управленческую деятельность. 45,2 % женщин-руководителей считают, что это научная деятельность, 42 % – преподавательская деятельность. Таким образом, управленческая деятельность в вузе неизбежно сопровождается научной и учебной работой, что вызывает как дополнительные трудности, так и дополнительные возможности для женщин в плане реализации их управленческих способностей.

Одним из важных вопросов, с точки зрения эффективности использования рабочего времени, является вопрос: «Хватает ли Вам времени на выполнение работы?». На него респонденты ответили таким образом: для большинства женщин (50 %), времени не всегда хватает: часто «наваливается» много дел, с которыми они не всегда успевают справиться. Но также большой процент опрошенных (36,7 %) считают, что им вполне хватает времени на управленческую деятельность и они все успевают сделать за это время. И только 10 % женщинам-руководителям времени катастрофически не хватает, а 3,3 % респонденток считают, что их уже ничто не спасет, потому что они, как бы не старались, все равно не успеют сделать свои дела.

Особое место в изучаемой проблеме заняли вопросы по делегированию женщинами-руководителями своих полномочий, т.к. одним из основных условий успешной работы любого менеджера является умелое распределение текущей работы среди подчиненных.

Делегируют ли свои полномочия опрошенные респонденты? 80 % делегируют свои полномочия только некоторым сотрудникам и 13,3 % делегируют свои полномочия всем сотрудникам. Отрицателен тот факт, что 6,7 % женщин-руководителей не делегируют свои полномочия, и предпочитают решать все свои вопросы самостоятельно (рис. 2.14).

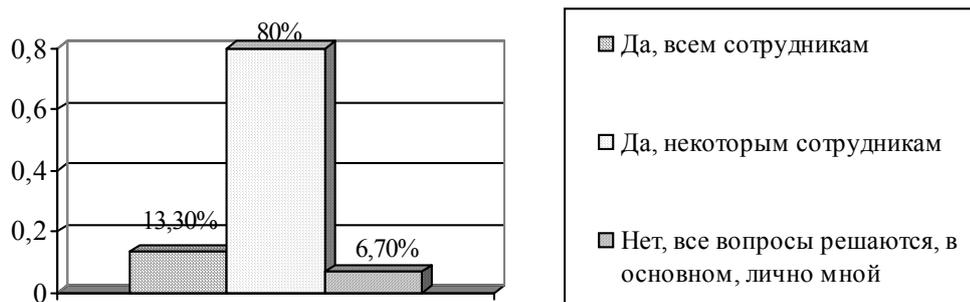


Рис. 2.14. Делегирование женщинами-руководителями своих полномочий подчиненным

Делегируя свои полномочия, большинство (62 %) женщин считают, что это освободит их время для более важных дел. 26,7 % считают, что это высвободит их от рутинной работы, и только 10 % уверены, что лучше их работу никто не сделает.

Также в результате исследования, половина опрошенных респондентов (50 %) оценили условия для повышения профессиональной компетенции в своем вузе, как хорошие, а 13,3 % сочли их даже отличными. Также достаточно большой процент опрошенных женщин-руководителей (36,7 %), посчитали эти условия удовлетворительными. Это означает, что многих не устраивают условия для повышения профессиональной компетенции, предоставляемые вузом, что отрицательно сказывается на возможности постоянного профессионального роста, а также социальной и профессиональной мобильности женщин.

В процессе исследования женщины-руководители отмечали, что главным препятствием в их карьерном росте является необходимость сочетания семейной и профессиональной ролей, так считает половина опрошенных (50 %), потому что, на их взгляд, трудно сочетать карьерный рост и семейные обязанности. И, конечно, сбываются так называемые общественные стереотипы, например, если женщина сразу после рождения ребенка захочет заняться работой, то ее намерения вряд ли будут встречены в обществе с пониманием. Также по 20 % респондентов отмечают, что преградой в карьерном росте женщин является «более слабая психика», чем у мужчин и чрезмерная эмоциональность, переходящая в несдержанность. 10 % считают, что препятствием карьерному росту является дискриминация женщин со стороны мужчин. Эти результаты позволяют говорить о том, что основным препятствием на пути продвижения женщин по служебной лестнице является несоответствие специфики руководящей работы традиционной гендерной роли женщины-претендента.

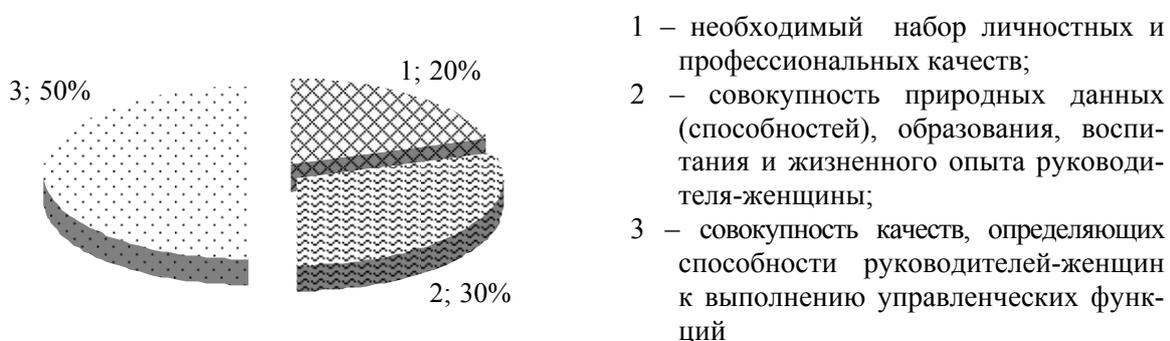
Было интересно выяснить распределение мнений женщин-руководителей по следующему вопросу анкеты: «По каким критериям можно было бы оценить, состоялась Ваша карьера или нет?». Анализируя ответы, можно сказать следующее: большая часть руководителей-женщин (60 %) счи-

тают, что их карьера состоится, только тогда когда они получают всеобщее признание, т.е. вполне заслуженное, когда оно будет измеряться не количеством грамот и регалий, а ответной любовью других людей. Некоторая группа респондентов отмечают, что для них состоятельность карьеры произойдет, когда они займут такие должности, как: проректор высшего учебного заведения – для 13,3 %, декан факультета – для 20 %, заведующий кафедрой – для 30 %. Это говорит о том, что женщины имеют стремление занять высокие руководящие должности в вузе. И для 20 % женщин-руководителей карьера состоится, если они получают ученую степень (кандидата наук, доктора наук) и ученое звание (доцента, профессора), т.е. для них должностной рост не стоит на первом месте, а приоритеты отданы научной или учебной деятельности.

Таким образом, карьера женщины-руководителя представляет собой процесс профессионального, социально-экономического развития, выраженного в их продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждений. Другими словами, карьера для женщины – это ее развитие и освоение социального пространства. Но из приведенного анализа видно, что в общественном сознании, весьма распространено представление о незаинтересованности женщин в завоевании высоких позиций в управленческой иерархии высших учебных заведений, и более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности, о чем свидетельствуют невысокие проценты женщин-руководителей среди занимаемых внутривузовских управленческих должностей.

2.2. Формирование управленческого потенциала женщин

Анализ действующей системы формирования управленческого потенциала руководителей-женщин позволил выяснить: что понимают женщины-управленцы под термином «управленческий потенциал». Для этого обратимся к рис. 2.15.



- 1 – необходимый набор личностных и профессиональных качеств;
- 2 – совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта руководителя-женщины;
- 3 – совокупность качеств, определяющих способности руководителей-женщин к выполнению управленческих функций

Рис. 2.15. Распределение мнений руководителей-женщин о содержании понятия «управленческий потенциал»

Как мы видим из рис. 2.15, ровно половина респондентов считают, что управленческий потенциал руководителя-женщины – это совокупность качеств, определяющих способности руководителей-женщин к выполнению управленческих функций. 30,0 % опрошенных согласны с тем, что управленческий потенциал можно охарактеризовать как совокупность природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта руководителя-женщины; и, наконец, 20,0 % выбрали такой вариант ответа: необходимый набор личностных и профессиональных качеств. Ни один респондент не предпочел указать свою трактовку данного понятия. В итоге мы получили достаточно неплохой результат: 50,0 % всех опрошенных согласны с определением, наиболее точно характеризующим управленческий потенциал руководителя-женщины.

Что касается отдельных компонентов структуры управленческого потенциала, то руководителям-женщинам было предложено проранжировать компоненты управленческого потенциала по степени важности для них (1 – самый важный; 2 – менее важный;...; 6 – наименее важный). Результаты представлены в табл. 2.8.

Т а б л и ц а 2 . 8

Распределение компонентов управленческого потенциала руководителей-женщин по рангам

| Наименование компонента | Ранг | | | | | |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Квалификационный потенциал | 100 % | | | | | |
| Творческий потенциал | | 82 % | 18 % | | | |
| Коммуникативный потенциал | | 18 % | 16 % | 18 % | 34 % | 14 % |
| Нравственный потенциал | | | | 18 % | 16 % | 66 % |
| Лидерский потенциал | | | 10 % | 44 % | 26 % | 20 % |
| Потенциал к развитию | | | 56 % | 20 % | 24 % | |

Таким образом, можно сделать следующий вывод: руководители-женщины первый ранг присудили квалификационному потенциалу, т.е. для них данный компонент является самым важным из всех предложенных; на втором месте по степени важности находятся интеллектуальные, познавательные способности (творческий потенциал); на третье место респонденты выдвинули потенциал к развитию; четвертое место заняло стремление руководителей-женщин к лидерству (лидерский потенциал); пятый ранг присужден коммуникативному потенциалу; и, наконец, на последнем месте оказалась ценностно-мотивационная сфера руководителей-женщин (нравственный потенциал).

Интересным оказался тот факт, что все респонденты придерживаются такого мнения, что структура управленческого потенциала для руково-

дителей-мужчин и руководителей-женщин схожа, но если коснуться каждого компонента управленческого потенциала, то обнаруживаются специфические особенности, присущие только руководителю-женщине. Этот показатель свидетельствует о том, что опрошенные женщины-управленцы, отвечая на данный вопрос, учитывали гендерный аспект.

На вопрос, какие качества, прежде всего, должны быть присущи женщине-руководителю, респонденты ответили следующим образом (рис. 2.16).

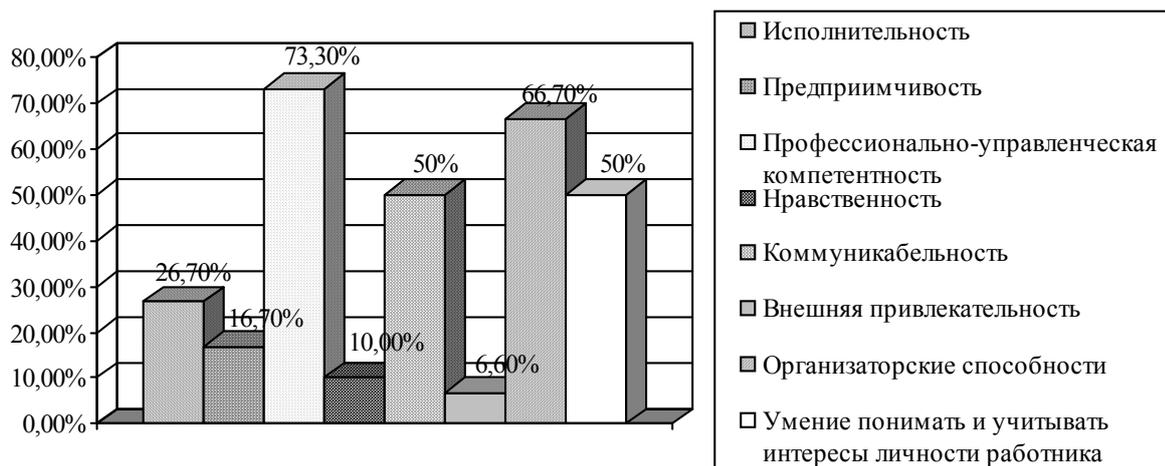


Рис. 2.16. Основные качества, которые должны быть присущи женщине-руководителю в вузе

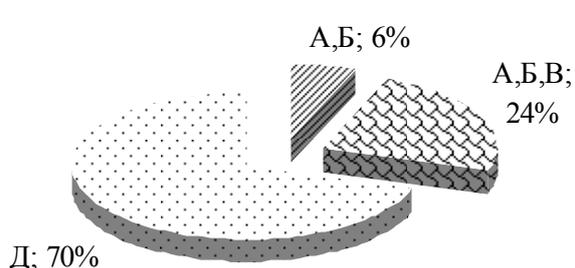
Как показывает рис. 2.16, около 73,3 % опрошенных женщин считают, что руководителю-женщине, прежде всего, необходима профессионально-управленческая компетентность, а также организаторские способности (66,7 %). По 50 % респондентов, считают, что женщинам-руководителям в вузе должны быть присущи такие качества, как коммуникабельность и умение понимать, учитывать интересы работников и трудового коллектива. А также 26,7 % опрошенных отмечают важным качеством исполнительность, и 16,7 % респондентов отмечают отдельно предприимчивость и отдельно нравственность и внешнюю привлекательность.

Положителен тот факт, что на вопрос анкеты: «Должна ли женщина в своей профессиональной деятельности отодвигать в тень свое женское начало?» все респонденты (100 %) ответили, что нет, так как женское начало тут совсем не причем и женщина должна оставаться женщиной независимо от занимаемой должности.

Главным качеством, мешающим становлению женщины как руководителя, является, по мнению 77 % респондентов, стремление женщины сделать хорошо для всех. Может, это обусловлено именно женским началом. Около 45 % считают, что подобными качествами являются чрезмерная доверчивость и жалость, 33 % считают, что это излишняя эмоциональность, переходящая в несдержанность. Вследствие повышенного уровня эмоциональности женщина обидчивее, болезненнее реагирует на критику,

грубость и тем более оскорбление, что не позволяет ей всегда быть объективной и вести себя конструктивно. Излишнюю эмоциональность считают серьезным недостатком женской модели управления, поскольку она является источником несправедливости и неуверенности, причиной многих конфликтов. 13,3 % респондентов отмечают, что этим качеством является неспособность рисковать.

В результате эффективной кадровой политики в области формирования управленческого потенциала руководители-женщины получают такое количество плюсов, объединяя которые сформировывается длинный перечень возможностей для женщин в карьерном плане. Проанализируем мнение респондентов по этому поводу, используя рис. 2.17.



Д – способность конкурировать на рынке труда с руководителями-мужчинами, возможность самопроектировать профессиональный рост и реализовывать жизненные планы, возможность самореализации, высокие профессиональные результаты;

А, Б, В – то же, что и Д за исключением высоких профессиональных результатов;

А, Б – то же, что и Д за исключением последних двух

Рис. 2.17. Возможности женщин в результате реализации эффективной кадровой политики в области формирования их управленческого потенциала

Как видно из рис. 2.17, основная масса респондентов (70,0 %) считают, что в результате реализации эффективной кадровой политики в области формирования управленческого потенциала, женщины обретают способность конкурировать на рынке труда с руководителями-мужчинами, возможность самопроектировать профессиональный рост и реализовывать жизненные планы, возможность самореализации, а также возможность достижения высоких профессиональных результатов.

На вопрос анкеты, относительно степени сформированности управленческого потенциала, 100 % руководителей-женщин ответили, что их управленческий потенциал еще до конца не сформирован и требует постоянного совершенствования и развития, т.е. справедлива истина: «век живи – век учись», и каждый день необходимо постигать что-то новое, осваивать непознанное и наращивать свои способности, свой потенциал.

Таким образом, руководителю-женщине для выполнения управленческих функций необходима совокупность качеств, определяющих соответствующие способности женщины, которые отчасти появляются у нее с рождения, в большей степени постепенно формируются в течение всей жизни. Очень важно осознанно и целенаправленно подойти к проблеме формирования управленческого потенциала. Руководителям-жен-

щинам в сфере образования недостаточно быть только хорошим научно-педагогическим работником, необходимо также иметь еще и образование в области управления, чтобы достичь большого эффекта в своей работе.

2.3. Особенности реализации управленческого потенциала женщин

Ввиду изменений, происходящих в системе высшего образования, женщины-руководители в вузе должны обладать определенным сплавом деловых и нравственных качеств, среди которых можно выделить: социальный и культурный кругозор, гибкое мышление, инновационную ориентированность, предприимчивость, умение создавать творческую атмосферу, способность принимать нестандартные управленческие решения, добиваться эффективности обучения и воспитания студентов, способность стимулировать образовательную инициативу и умение превращать отдельные инициативы и инновации профессорско-преподавательского состава и студенчества в механизм развития высшего учебного заведения. Кроме того, руководители-женщины должны иметь: крепкое физическое и психическое здоровье; быть наблюдательны, находчивы, решительны, рассудительны, уравновешенны, дисциплинированы, уверены в себе.

Реализация управленческого потенциала – это процесс применения на практике женщинами-руководителями полученных знаний и умений для успешного управления и достижения высоких результатов.

Не каждый человек, обладая хорошим управленческим потенциалом, достаточно эффективно и полно его использует, тем самым, теряя очень многое, и не достигая высоких результатов. Насколько эффективно используют свой управленческий потенциал руководители-женщины в вузе, наглядно демонстрирует рис. 2.18.

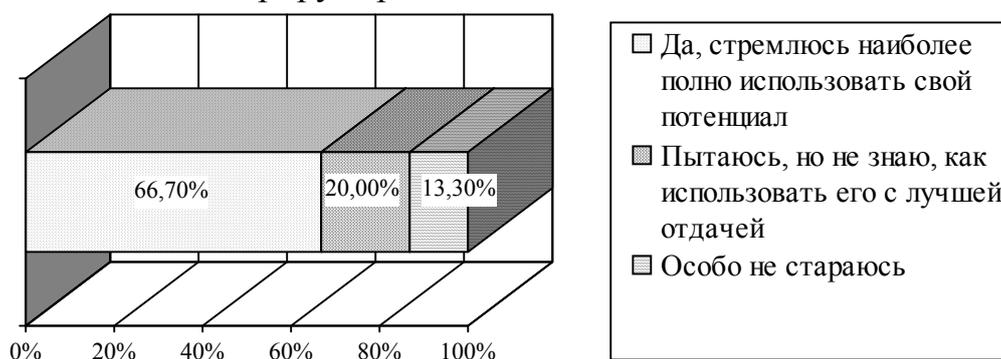


Рис. 2.18. Эффективность использования руководителями-женщинами своего управленческого потенциала в вузе

Рис. 2.18 показывает, что большой процент женщин-руководителей (66,7 %) стремятся достаточно эффективно и полно использовать свой управленческий потенциал, т.к. это помогает им в их работе и в дости-

жении хороших результатов. Однако среди респондентов были и такие женщины, которые пытаются правильно использовать свой управленческий потенциал, но не знают, как получить от этого большую отдачу (20 %). И только 13,3 % опрошенных особо не стараются эффективно использовать свой управленческий потенциал.

На вопрос: «Какая составляющая управленческого потенциала используется Вами в большей степени, чем другие?» ответы респондентов распределились следующим образом: по 30 % руководителей-женщин в большей степени используют квалификационный потенциал (совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, обуславливающих профессиональную компетентность), творческий потенциал (креативные способности) и коммуникативный потенциал (способность к сотрудничеству и взаимодействию); и оставшиеся 10 % используют в отдельности нравственный потенциал, лидерский потенциал и потенциал к развитию, при этом обосновывая свой выбор тем, что это связано с их темпераментом и характером.

Интересными оказались результаты по поводу того, используют ли руководители-женщины дополнительные возможности реализации своего управленческого потенциала (помимо основной деятельности в сфере образования). Велик процент респондентов (43,3 %), которые выбрали вариант «нет», что говорит о недостаточном использовании их управленческого потенциала. 62,1 % женщин-руководителей реализовывают управленческий потенциал в своей семье, что лишним раз подтверждает, что семья занимает значительное место в жизни руководителей-женщин. Ведь управляя домашним хозяйством, женщина проявляет те качества, которые должны быть присущи любому руководителю (организаторские, деловые качества, новаторские способности и др.). 24,1 % опрошенных женщин активно участвуют в общественной жизни вуза, а 13,8 % респондентов используют дополнительные возможности своего управленческого потенциала в бизнесе. Для наглядности результаты представлены на рис. 2.19.

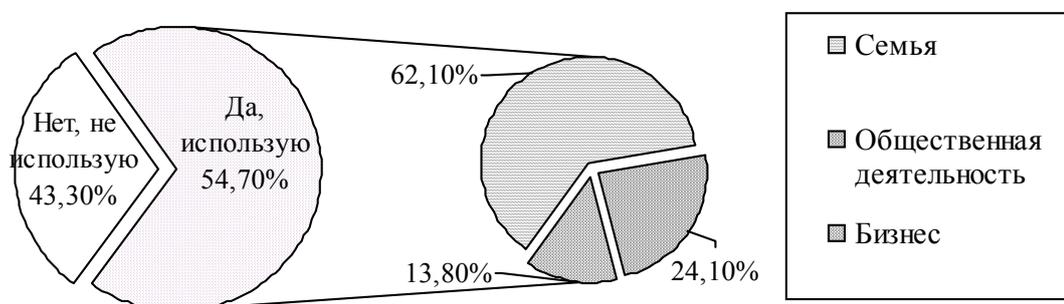


Рис. 2.19. Сферы дополнительной реализации управленческого потенциала женщин

Если рассматривать затраты времени в течение рабочего дня (рис. 2.20), то управленческая деятельность и решение текущих проблем в среднем занимает 60 % рабочего времени руководителей-женщин; участие в различного рода собраниях и совещаниях – 20 %; практически все респонденты выполняют и учебную нагрузку, поэтому работа со студентами отнимает ещё в среднем 15 % времени в течение рабочего дня, так что времени на научную деятельность остается совсем мало – 5, %.

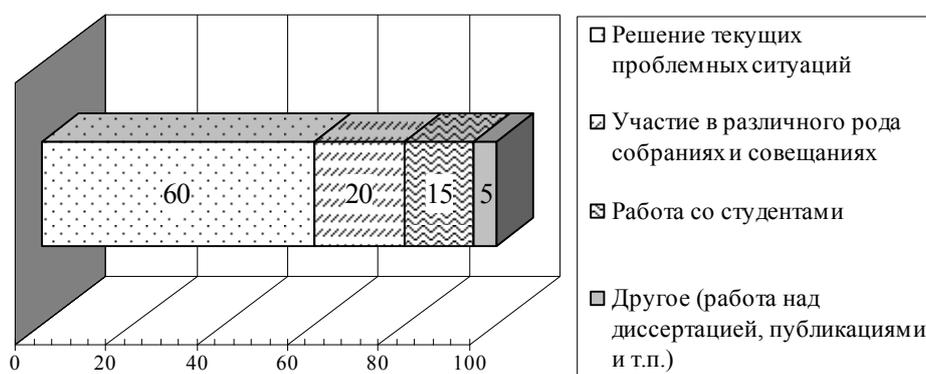


Рис. 2.20. Основные виды работ, осуществляемые руководителями-женщинами в течение рабочего дня, %

Система выявления управленческого потенциала руководителей-женщин и создания условий для его всестороннего использования является очень хорошим и действенным средством, повышающим потенциал всего вуза. Но, к сожалению, не во всех образовательных учреждениях такая система практикуется. Достаточно высокий процент руководителей-женщин (66,7 %) указывают на то, что в вузе не практикуется такая система. Однако 20,0 % отметили, что такая система есть и заключается она в основном в работе с резервом кадров, в обучении персонала на курсах резерва руководителей. И оставшиеся 13,3 % опрошенных затруднились ответить на этот вопрос. Следовательно, руководство образовательных учреждений не стремится познакомить женщин с наличием в вузе различных систем выявления управленческого потенциала, а также с различными сторонами управления учебным заведением, предоставить им возможность поработать в различных подразделениях, функциональных областях, тем самым, давая возможность всестороннего использования управленческого потенциала женщин.

В настоящее время большинство высших учебных заведений сотрудничает с бизнесом (руководителями различных предприятий, родителями студентов и т.д.). Поэтому очень важно знать какие качества необходимо использовать женщине, как руководителю, при налаживании подобного сотрудничества. Мнение респондентов по этому поводу мы можем наглядно увидеть на рис. 2.21, из которого видно, что такое качество, как коммуникабельность отметили все респонденты (100,0 %); 84,0 % указали

не менее важное качество при налаживании сотрудничества с бизнесом – дипломатию; 26,0 % руководителей-женщин не забыли про свое обаяние; 16,0 % считают, что никак не обойтись без умения правильно поставить задачу.

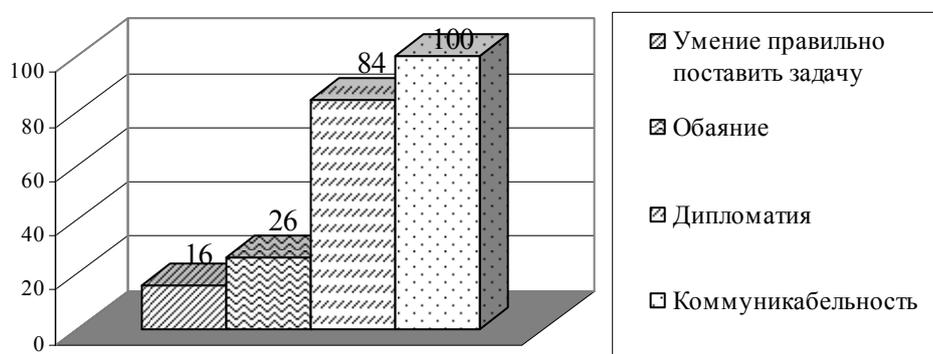


Рис. 2.21. Качества руководителей-женщин, необходимые при налаживании сотрудничества с бизнесом, %

Таким образом, анализ действующей системы формирования и использования управленческого потенциала руководителей-женщин в сфере высшего образования позволяет сделать следующие выводы. В целом, исходя из анализа, были получены достаточно хорошие результаты, но есть некоторые моменты, которые, безусловно, требуют особого внимания, а именно:

- женщины слабо представлены на высших управленческих должностях в вузе. Это, с одной стороны, можно объяснить сложившейся практикой, традицией, согласно которым мужчины занимают более высокие должности и руководящие посты, нежели женщины. Но с другой стороны, сами женщины зачастую не хотят взваливать на свои плечи все тяготы и проблемы, связанные с управлением вузом;

- несмотря на то, что средний возраст опрошенных руководителей-женщин составляет 43 года и в вузах есть плеяда молодых женщин, занимающих управленческие должности, возраст руководителей-женщин, занимающих такие управленческие позиции, как заведующие кафедрами – предпенсионный около 55 лет;

- основная масса респондентов, а именно 62,1 %, реализовывают свой управленческий потенциал (помимо сферы образования) в семье. Неплохо было бы развивать свой потенциал и в других сферах деятельности, например, в бизнесе – это только обогатит управленческий потенциал женщин;

- достаточно высокий процент опрошенных управленцев-женщин – 66,7 % – отметили, что в вузе система выявления управленческого потенциала руководителей-женщин и создания условий для его всестороннего использования не практикуется.

2.4. Анализ процессов развития управленческого потенциала женщин-руководителей

Развитие управленческого потенциала представляет собой разработку и осуществление комплекса мероприятий, направленных на активизацию потенциальных возможностей руководителей-женщин за счет роста уровня образования и практических навыков, а также увеличение их личных квалификационных возможностей и способностей принимать эффективные управленческие решения.

Опрошенные женщины-руководители развитие управленческого потенциала трактуют следующим образом (рис. 2.22).



Рис. 2.22. Распределение мнений женщин-руководителей о содержании понятия «развитие управленческого потенциала»

33 % опрошенных женщин-управленцев, считают, что развитие управленческого потенциала это, в первую очередь, развитие и совершенствование управленческих качеств. 27 % отмечают, что развитие управленческого потенциала заключается в обучении и повышении квалификации действующих управленцев. 23,3 % руководителей-женщин под развитием управленческого потенциала понимают конкретные мероприятия по его совершенствованию. 16,7 % опрошенных данное понятие определили различными фразами, такими как: «приобретение необходимых знаний», «повышение профессионального уровня», «совершенствование своих способностей» и т.д. Положителен тот факт, что среди всех респондентов не оказалось ни одного руководителя-женщины, которая бы затруднилась ответить на данный вопрос.

Было интересно узнать мнение женщин-управленцев по поводу того, должны ли быть различны для руководителя-женщины и руководителя-мужчины подходы к развитию управленческого потенциала (рис. 2.23).

Было выявлено, что достаточно высокий процент руководителей-женщин, а именно, 72 % считают, что подходы к развитию управленческого

потенциала должны быть различны для руководителя-женщины и руководителя-мужчины.

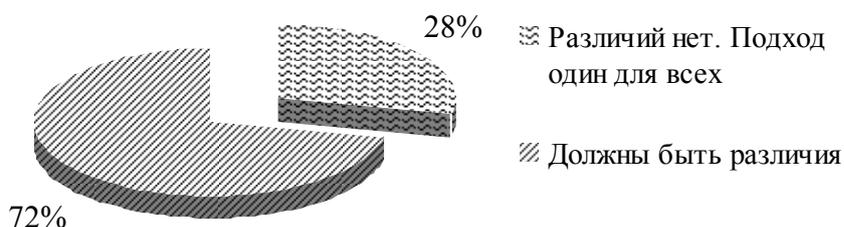


Рис. 2.23. Распределение мнений респондентов о наличии различий между подходами к системе развития управленческого потенциала женщин и мужчин

В качестве обоснования этого мнения можно привести фразы, которыми респонденты обосновывали свои ответы: «для двух разных планет должны быть и различные условия для жизни», «женщины и мужчины различны по мышлению, чувствам и поступкам». Другую точку зрения имеют 28 % опрошенных, полагая, что различий нет, подход должен быть один для всех, обосновывая это тем, что надо только знать психологию людей и быть профессионалом своего дела.

Правильно разработанная и эффективно используемая программа развития управленческого потенциала руководителя-женщины в сфере высшего образования является залогом успешного развития, как самих женщин, так и всего образовательного учреждения в целом. Посмотрим, как обстоят дела с наличием данных программ в исследуемых вузах (рис. 2.24).

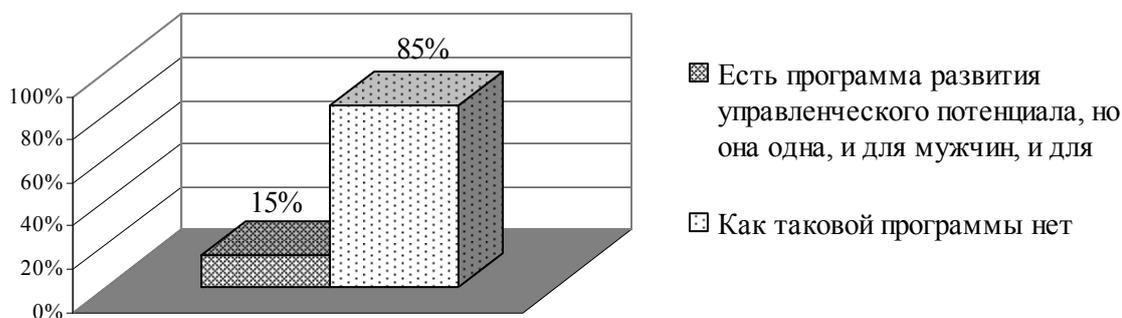


Рис. 2.24. Наличие в вузах программ развития управленческого потенциала руководителей-женщин

Согласно рис. 2.24, основная масса респондентов, а именно 85 %, отметили, что как таковой программы развития управленческого потенциала руководителей-женщин нет, оставшиеся 15 % сослались на то, что если говорить об управленческом персонале, не выделяя отдельно мужчин и женщин, то в вузе имеются подобного рода программы, хотя программ развития управленческого потенциала, направленных исключительно на женщин, нет.

В последние годы в нашей стране сформировалась тенденция к созданию принципиально новой политики в области подготовки руководящих кадров системы высшего образования. Должности руководящих кадров в высших учебных заведениях занимают люди, обладающие определенным научным статусом, педагогическим стажем и опытом работы в высшей школе. Однако особенности и специфику новых должностных обязанностей им приходится осваивать самостоятельно, без предварительной соответствующей специальной подготовки.

С целью выявления, каким же образом повышают свою квалификацию женщины-руководители высших учебных заведений, им был предложен ряд вопросов, ответы на которые позволили сделать, в частности вывод о том, что управленческие кадры необходимо готовить, причем системно, создавая для этого организационные, информационные и методические предпосылки.

На вопрос: «Как происходит повышение квалификации руководителей-женщин в Вашем вузе?» получены следующие ответы (рис. 2.25).

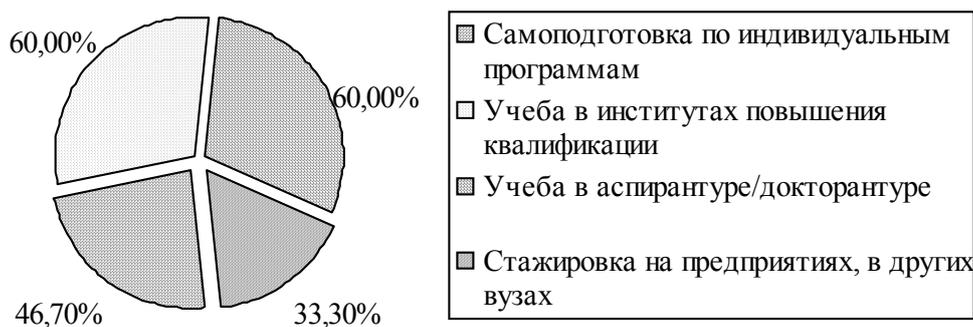


Рис. 2.25. Способы повышения квалификации женщин-руководителей в вузе

Ситуацию с повышением квалификации можно охарактеризовать как положительную, так как 60 % опрошенных женщин прошли обучение в институтах повышения квалификации и обучение в аспирантуре/докторантуре, 46,7 % – готовились по индивидуальным программам. При этом 33,3 % опрошенных женщин повышали свою квалификацию путем стажировки на предприятиях и в других вузах, что говорит об обмене опытом и использовании результатов стажировок в своей деятельности.

Государственная система повышения квалификации предполагает, что профессорско-преподавательский состав должен повышать квалификацию не реже, чем раз в пять лет. Поэтому следующим вопросом, заданным респондентам, был вопрос: «Сколько времени назад Вы повышали свою квалификацию в организованной форме?» и были получены следующие ответы: 35 % респондентов повышали свою квалификацию – 2-3 года назад, 25 % – год назад, 16,7 % опрошенных повышение квалификации около полугода назад, 10 % – около 5 лет назад. 13,3 % женщин-руководителей повышали свою квалификацию более пяти лет назад. Исходя из

этого, можно сказать, что подавляющая часть респондентов (76,7 %) это квалифицированные специалисты, для которых повышение квалификации является неотъемлемым фактором их развития.

Повышение квалификации, по мнению респондентов, должно осуществляться постоянно, что должно предусматривать и организованные формы обучения, подготовки и переподготовки, а также и самообучение – стремление познать больше.

Что касается продолжительности повышения квалификации, то ее средняя продолжительность составила более 30 дней – на это указали 40 % респондентов, для 26,7 % женщин-управленцев продолжительность повышения квалификации составляла от 8 до 14 дней, для 16 % – от 15 до 30 дней.

Завершающим в анкете был следующий вопрос: «Что получает вуз в результате эффективного управления системой развития управленческого потенциала руководителей-женщин?» Результаты представлены на рис. 2.26.

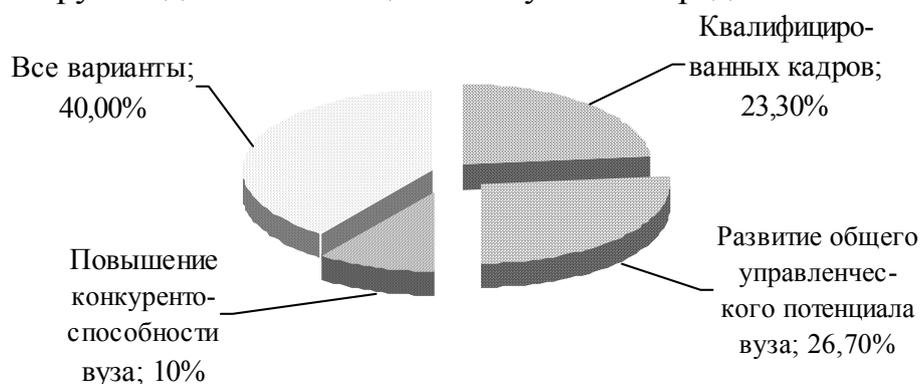


Рис. 2.26. Распределение мнений респондентов о том, что получает вуз в результате эффективного управления процессом развития управленческого потенциала руководителей-женщин

Из рис. 2.26 видно, что вуз в результате эффективного управления системой развития управленческого потенциала руководителей-женщин получает следующие плюсы: квалифицированных специалистов, развитие общего управленческого потенциала вуза, положительный имидж, повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Таким образом, результаты анализа позволяют говорить о том, что в пензенских вузах нет сформированной системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин. При том, что в сфере образования женщин занято примерно в два раза больше, чем в экономике в целом, в сфере высшего образования они относительно редко занимают самые высокие управленческие позиции.

Вместе с тем главной целевой установкой дальнейших преобразований экономики России и всех других сторон общественной жизни должна быть концепция социальной ориентации экономических реформ. Это же касается и сферы образования. В такой ситуации женщины с присущим им историческим статусом созидательниц добра, заботы и справедливости спо-

способны справиться с задачами участия в управлении достаточно эффективно.

В силу этого в третьей главе будут представлены: целостная система формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования, а также механизмы реализации системы управления трудовым потенциалом руководителей-женщин в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

3. МОДЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ВУЗАХ

3.1. Модель системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин

Моделирование (в широком смысле) является основным методом исследований во всех областях знаний и научно-обоснованным методом оценок, характеристик сложных систем, используемым для принятия решений в различных сферах деятельности. Существующие и проектируемые системы можно эффективно исследовать с помощью математических моделей (аналитических и имитационных), реализуемых на современных ЭВМ, которые в этом случае выступают в качестве инструмента экспериментатора с моделью системы. В настоящее время нельзя назвать область человеческой деятельности, в которой в той или иной степени не использовались бы методы моделирования. Особенно это относится к сфере управления различными системами, где основными являются процессы принятия решений на основе получаемой информации.

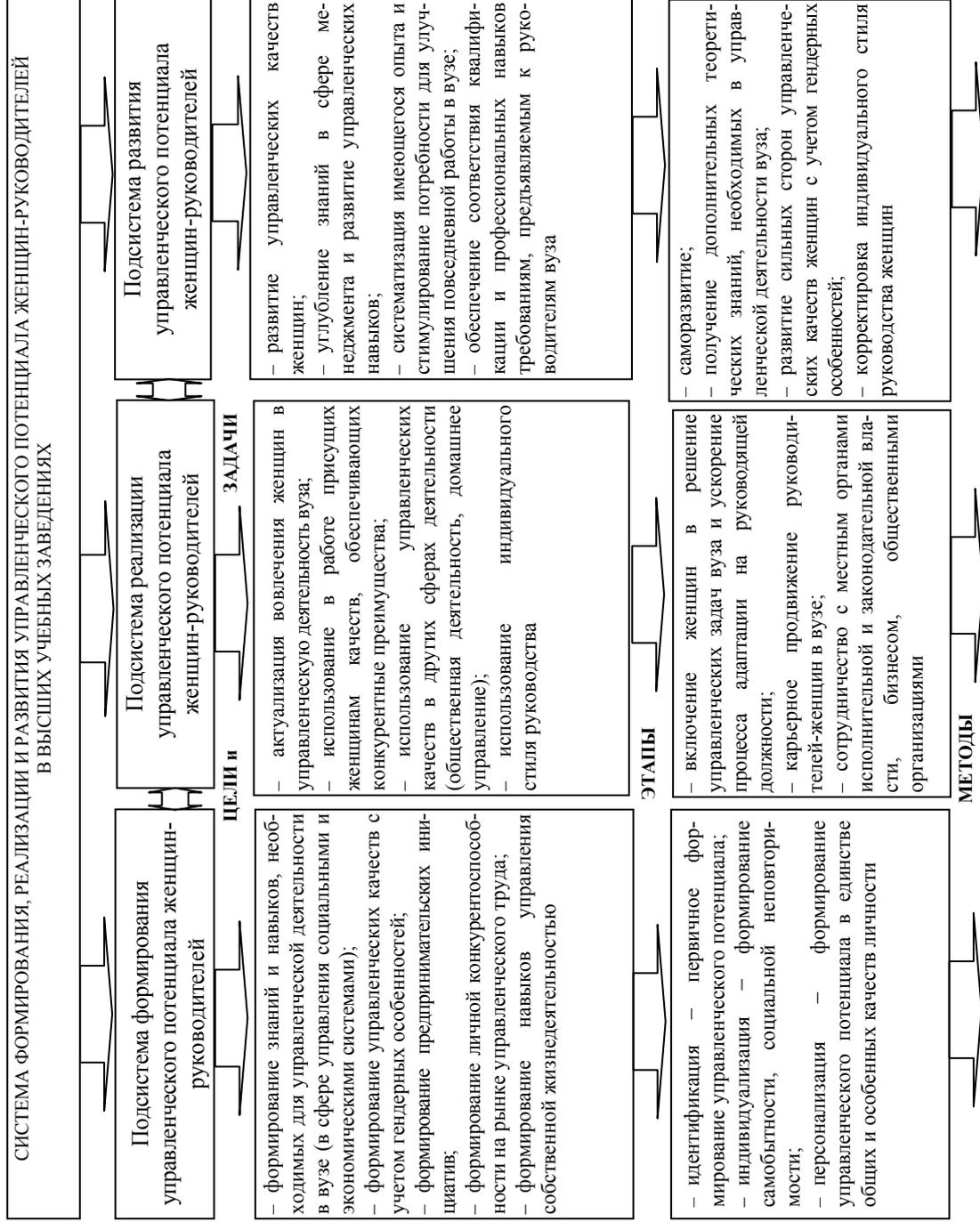
Предлагаемая модель системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин в высших учебных заведениях, состоит из трех основных подсистем (рис. 3.1):

- подсистема формирования управленческого потенциала на этапе практической подготовки во время обучения в вузе позволяет вырабатывать необходимые качества, определяющие способности девушек к выполнению управленческих функций;

- подсистема реализации управленческого потенциала акцентирует внимание на создании условий для всестороннего использования управленческого потенциала женщин в высших учебных заведениях;

- подсистема развития управленческого потенциала нацелена на мероприятия по активизации потенциальных возможностей женщин (подготовка к выполнению новых функций, занятию новых должностей, решению новых задач).

Следует заметить, что формирование управленческого потенциала женщин начинается с анализа внешнего окружения и специфики вуза, согласование целей вуза с целями сотрудника, выбора и описания необходимых компетенций в соответствии с целями, намерениями и положением вуза, формулирования желаемой модели профессионального поведения руководителя-женщины.



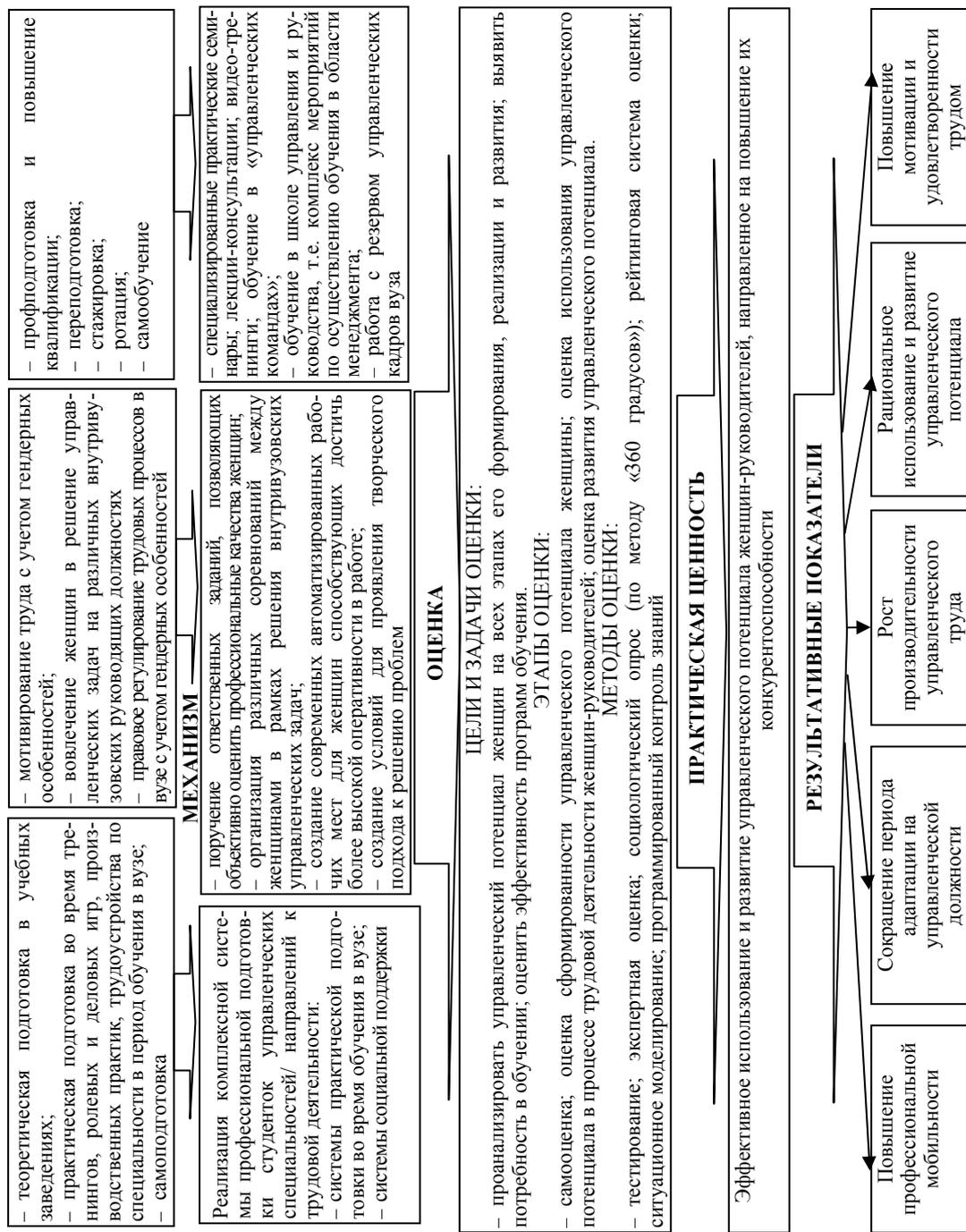


Рис. 3.1. Модель системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях

Формирование управленческого потенциала женщины требует специфического подхода, нежели формирование управленческого потенциала мужчины. Это связано с особенностями психологии мужчин и женщин. Поэтому процесс формирования управленческого потенциала женщин будет иметь некоторые особенности.

Исходя из определений управленческого потенциала, следует, что руководителю-женщине для выполнения управленческих функций необходима совокупность качеств, определяющих соответствующие способности женщины, которые не появляются у нее с рождения, а постепенно формируются в течение определенного периода времени в процессе социализации личности. Очень важно осознанно и целенаправленно подойти к проблеме формирования управленческого потенциала. Руководителям-женщинам в сфере образования недостаточно быть только хорошим педагогом, необходимо также иметь еще и образование в области управления, чтобы достичь большого эффекта в своей работе. Поэтому представляется актуальным предложить девушкам, которые хотят построить карьеру руководителя в сфере образования, формировать свой потенциал менеджера в вузах на управленческих специальностях, приобретая необходимые знания в данной области.

Основными задачами на этапе формирования управленческого потенциала женщин являются:

- формирование знаний и навыков, необходимых для управленческой деятельности в вузе (в сфере управления социальными и экономическими системами);
- формирование управленческих качеств с учетом гендерных особенностей;
- формирование предпринимательских инициатив;
- формирование личной конкурентоспособности на рынке управленческого труда;
- формирование навыков управления собственной жизнедеятельностью.

В связи с поставленными задачами можно выделить основные этапы формирования управленческого потенциала женщин:

1) идентификация – первичное формирование управленческого потенциала, когда потребности личности превращаются в мотивы деятельности, а способности – в знания и умения. Все это происходит в процессе образования, обучения, воспитания;

2) индивидуализация – это процесс формирования в человеке самобытности, социальной неповторимости. В связи с этим нельзя забывать и о биологическом потенциале, который в человеке формирует индивида (биологически неповторимого человека). На этой стадии осуществляется процесс саморазвития: самообразование, самообучение и самовоспитание;

3) персонализация – это процесс превращения индивидуальности в личность. Этот этап выявляет и формирует управленческий потенциал в единстве его общих и особенных качеств: личность обладает и общими, и особенными качествами, личность осуществляет и репродуктивную, и творческую деятельность, личность утверждает и идеалы человеческого рода, и свои идеалы.

Методами формирования управленческого потенциала могут быть:

- теоретическая подготовка в учебных заведениях, предусматривающая получение знаний и навыков по направлению «Менеджмент»;
- практическая подготовка во время тренингов, ролевых и деловых игр, производственных практик, трудоустройства по специальности в период обучения в вузе;
- самоподготовка.

Основным механизмом формирования управленческого потенциала может выступать реализация комплексной системы профессиональной подготовки студентов управленческих специальностей/направлений к трудовой деятельности, состоящей из двух подсистем:

- подсистемы практической подготовки во время обучения в вузе;
- подсистемы социальной поддержки.

Подробнее они будут рассмотрены в п. 3.2.

С давних времен образованию всегда отводилась роль главного цивилизованного фактора в развитии человека. При этом высшая школа является социальным каналом, проходя через который поток представительниц будущей интеллигенции начинает дробиться. Большая часть выпускниц переходит в слой специалистов, откуда возможен переход в средние и верхние уровни социальной пирамиды. В связи с этим необходимо остановиться на рекомендациях вузам, способствующих повышению эффективности профессиональной подготовки будущих руководителей-женщин:

- в квалификационных характеристиках выпускниц необходимо предусмотреть требования к уровню их подготовки по направлениям, имеющим приоритетное значение для рыночной экономики, а также для управленческой деятельности;
- расширить специализацию в области управления в процессе обучения студенток юридических, социологических, психологических, экономических и других специальностей;
- реорганизовать сеть учреждений дополнительного образования. Развивать на базе ведущих учебных заведений республиканские и региональные центры интенсивной подготовки кадров управления с гибкими организационными структурами;

- осуществить развитие кафедр экономического и управленческого циклов, расширение аспирантуры, докторантуры, особенно за счет лиц, имеющих опыт управленческой и предпринимательской деятельности;

- обеспечить интенсивную переподготовку и повышение квалификации всех преподавателей, осуществляющих обучение;

- в целях повышения качества и стимулирования труда преподавателей шире использовать систему рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава вузов;

- обратить внимание на развитие компьютерных, аудиовизуальных курсов по рыночной экономике, различным аспектам управленческой и предпринимательской деятельности.

Таким образом, важная роль профессионального образования, как эффективного средства формирования и развития личности руководителя-женщины, несомненна. Но использование полученных знаний на практике для руководителей-женщин, а тем более для молодых выпускниц вузов, сопряжено с определенными трудностями, которые во многом объясняются высокими социальными и экономическими барьерами, поджидающими женщин в сфере менеджмента.

Процесс использования управленческого потенциала в учебных заведениях высшего образования предполагает решение следующих задач:

- актуализация вовлечения женщин в управленческую деятельность вуза;

- использование в работе присущих женщинам качеств, обеспечивающих их конкурентные преимущества (высокий образовательный потенциал, коммуникабельность, склонность к воспитательному поведению, гибкость и дипломатичность, «женская интуиция», качества «домашнего управленца» и др.);

- использование управленческих качеств в других сферах деятельности (общественная деятельность, домашнее управление);

- использование индивидуального стиля руководства.

Этапы использования управленческого потенциала:

- включение женщин в решение управленческих задач вуза и ускорение процесса адаптации на руководящей должности;

- карьерное продвижение руководителей-женщин в вузе;

- сотрудничество с местными органами исполнительной и законодательной власти, бизнесом, общественными организациями.

Методы использования управленческого потенциала:

- мотивирование труда женщин-руководителей с учетом гендерных особенностей (экономическая мотивация, социальная и моральная мотивация);

- вовлечение женщин в решение управленческих задач на различных внутривузовских руководящих должностях;

– правовое регулирование трудовых процессов в вузе с учетом гендерных особенностей.

Механизмами использования управленческого потенциала являются:

1) поручение ответственных заданий, позволяющих объективно оценить профессиональные качества женщин;

2) создание условий для карьерного роста женщин подразумевает их профессионально-квалификационное продвижение. Руководство образовательных учреждений должно стремиться познакомить женщин с различными сторонами управления учебным заведением, предоставить им возможность поработать в различных подразделениях, функциональных областях. Результатом программ продвижения по должностям должна стать большая преданность интересам учебного заведения, повышение мотивации, производительности труда, и что очень важно, более полное использование управленческого потенциала женщин;

3) организация различных соревнований между женщинами в рамках решения внутривузовских управленческих задач позволит создать между участницами атмосферу конкуренции, что в свою очередь приведет к необходимости эффективного использования всех компонентов управленческого потенциала. Каждая участница соревнования будет стремиться проявить себя как можно лучше при решении поставленной задачи;

4) создание современных автоматизированных рабочих мест для сотрудников позволит им более профессионально и эффективно использовать свой управленческий потенциал. Автоматизация позволяет реализовать новые возможности управления образовательными процессами, оперативно выполнять информационно-справочную, аналитическую работу, а также улучшить взаимодействие структурных подразделений и достичь более высокой оперативности в работе;

5) под созданием условий для проявления самостоятельности, инициативности, творческого подхода к решению возникающих проблем подразумевается поручение ответственных заданий, таких как, например:

– организация культурно-массовых мероприятий, что дает возможность реализации творческого, коммуникативного и лидерского потенциала женщин;

– налаживание сотрудничества с бизнесом (возможность реализации коммуникативного потенциала, нравственного и лидерского потенциала);

6) предоставление возможности участия в конференциях различного уровня, написания научных работ также является одним из условий всестороннего использования управленческого потенциала. Научная деятельность женщин оказывает развивающее воздействие на них, способствует реализации ими такого компонента управленческого потенциала, как потенциал к развитию.

Основные задачи развития управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования заключаются в:

- развитию управленческих качеств женщин;
- углублению знаний в сфере менеджмента и развитие управленческих навыков;
- систематизации имеющегося опыта и стимулирование потребности для улучшения повседневной работы в вузе;
- обеспечении соответствия квалификации и профессиональных навыков требованиям, предъявляемым к руководителям вуза.

Этапы развития управленческого потенциала женщин:

- саморазвитие (изучение специальной литературы, основанной на гендерных особенностях, совершенствование организация своего труда, стиля руководства и т.д.);
- получение дополнительных теоретических знаний, необходимых в управленческой деятельности вуза (менеджмент, экономика и т.д.);
- корректировка индивидуального стиля женщин в управленческой деятельности вуза, обучение навыкам и умениям, необходимым для эффективного руководства с учетом гендерных особенностей (работа в группе, разрешение конфликтов, принятие решений, достижение нового уровня понимания рабочих задач с помощью ревизии уже имеющегося опыта, выделения в нем «работающих» и «вредных» элементов и др.).

Методы развития управленческого потенциала:

1) профессиональное обучение, которое представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя, в том числе, профподготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Основными видами обучения женщин в системе повышения квалификации, расширения и углубления знаний в области экономики и управления, могут быть:

- а) регулярное участие в совещаниях (собраниях, семинарах) по производственным вопросам по месту работы;
 - б) краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам управления подразделениями вуза;
 - в) тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по проблемам менеджмента, образования, возникающим на уровне отрасли, региона, учреждения;
 - г) длительное (свыше 100 часов) обучение руководителей для углубленного изучения актуальных проблем в управлении системой образования;
 - д) обучение в аспирантуре/докторантуре;
- 2) обучение на рабочем месте (ротация);
- 3) обучение вне рабочего места (стажировки);

4) самообучение, которое представляет собой целенаправленно организованный, самостоятельный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения.

Основными механизмами развития управленческого потенциала являются:

- специализированные практические семинары, лекции-консультации, видео-тренинги, обучение в «управленческих командах» и т.п.:

- обучение в школе управления и руководства, под которым понимается комплекс мероприятий по осуществлению обучения в области менеджмента, т.е. организация образовательного процесса, направленного на освоение новых для обучаемых теоретических знаний и практических навыков в области управления образовательным учреждением, методов организации учебной, научной и индивидуальной работы в коллективе, обеспечения качественного выполнения задач и принятия эффективных управленческих решений, а также систематическое их обновление;

- работа с резервом управленческих кадров вуза.

В системе формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин немаловажную роль играет и система оценки управленческого потенциала на всех ее этапах. Комплексная оценка управленческого потенциала позволяет оценить не отдельные показатели деятельности руководителя-женщины, а совокупность её возможностей, влияние её личностных качеств, знаний, опыта на получение максимально положительных результатов трудовой деятельности.

Цели и задачи оценки управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования заключаются в следующем:

- проанализировать управленческий потенциал женщин на всех этапах его формирования, использования и развития;
- выявить потребность в обучении;
- оценить эффективность используемых программ обучения.

Этапы оценки:

- самооценка;
- оценка сформированности управленческого потенциала женщины (профессиональные и личностные способности);
- оценка использования управленческого потенциала в процессе трудовой деятельности женщин-руководителей (степень использования и эффективность);
- оценка развития управленческого потенциала.

Методы оценки: тестирование; экспертная оценка; социологический опрос (по методу «360 градусов»); рейтинговая система оценки; ситуационное моделирование; программированный контроль знаний и т.д.

Комплексная оценка управленческого потенциала позволяет оценить не только отдельные показатели, характеризующие руководителя-женщину, а совокупность её возможностей, влияние её личностных качеств, знаний, опыта на получение максимально положительных результатов трудовой деятельности.

Результативными показателями эффективности использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в вузе являются следующие:

- повышение профессиональной мобильности;
- сокращение периода адаптации на управленческой должности
- рост производительности управленческого труда;
- рациональное использование и развитие управленческого потенциала;
- повышение мотивации и удовлетворенности трудом.

Общая функционально-целевая модель системы управления формированием, реализацией и развитием управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях представлена в виде матрицы, построенной по принципу пересечения функций и целей (табл. 3.1).

Т а б л и ц а 3 . 1

Функционально-целевая модель системы управления формированием, реализацией и развитием управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах

| Целевые подсистемы Функции управления | Формирование управленческого потенциала женщин-руководителей | Реализация управленческого потенциала женщин-руководителей | Развитие управленческого потенциала женщин-руководителей |
|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Планирование | Планирование личной управленческой карьеры в период обучения в вузе и личностного роста | Планирование потребности и эффективности использования управленческих возможностей женщин-руководителей | Планирование и определение основных направлений развития управленческого персонала вуза и управленческого потенциала его руководителей |
| 2. Организация | Организация процессов приобретения теоретических знаний и практических навыков в период обучения в вузе | Создание реальных условий для реализации управленческого потенциала женщин-руководителей | Организация комплекса мероприятий, направленных на активизацию потенциальных возможностей руководителей-женщин |

Окончание табл. 3.1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----------------------|---|---|--|
| 3. Мотивация | Мотивация процессов восприятия знаний, приобретения умений, формирования навыков управленческой деятельности | Активизация вовлечения женщин в процессы внутривузовского управления и мотивация их трудовой деятельности | Стимулирование процессов развития управленческой компетентности женщин-руководителей |
| 4. Контроль и оценка | Контроль и оценка уровня сформированности управленческого потенциала женщин-руководителей | Оценка степени реализации управленческого потенциала женщин-руководителей в системе внутривузовского управления | Контроль и оценка эффективности программ обучения и развития управленческого потенциала женщин-руководителей |
| 5. Координация | Обеспечение интеграции процессов формирования, использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в интересах осуществления стоящих перед вузом задач | | |

В данной модели представлены три целевые подсистемы: «формирование», «реализация» и «развитие» управленческого потенциала женщин-руководителей в вузах, а также использованы такие классические элементы менеджмента как функции управления, в качестве которых выступают: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка, координация.

Формирование управленческого потенциала рассматривается как непрерывный интегрированный процесс приобретения теоретических знаний и практических навыков в период обучения в вузе для осуществления профессиональной деятельности в области управления.

Говоря о формировании управленческого потенциала необходимо отметить, что в научных исследованиях делается акцент на подготовку уже действующих специалистов управления, и не достаточно осмыслен вопрос формирования менеджерского потенциала студентов, обучающихся на управленческих специальностях и направлениях.

Значит, необходима разработка эффективной системы профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений с учетом их гендерных особенностей на основе научно-методических подходов, обеспечивающих ускорение процесса адаптации выпускниц к условиям социально-экономической среды и социальную защищенность молодых специалистов на рынке труда, а также стимулирование и поддержание их усилий, направленных на максимальное использование личностных возможностей.

Реализация управленческого потенциала – это процесс применения на практике женщинами-руководителями полученных знаний и умений для успешного управления и достижения высоких результатов.

Развитие управленческого потенциала представляет собой разработку и осуществление комплекса мероприятий, направленных на активизацию потенциальных возможностей руководителей-женщин за счет роста уровня образования и практических навыков, а также увеличение их личных квалификационных возможностей и способностей принимать эффективные управленческие решения.

Использование функционально-целевого подхода позволяет комплексно проектировать и решать организационные вопросы каждой подсистемы в системе формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях.

Таким образом, построение моделей позволяет в самом общем виде вычлениить определенные компоненты, и, приведя их в функциональное взаимодействие, обеспечить наилучший вариант достижения поставленной цели, которая в данном случае заключается в эффективном использовании и развитии управленческого потенциала женщин, занимающих руководящие посты в университетской иерархии.

3.2. Профессиональное обучение женщин технологиям продвижения в менеджменте

Сложившаяся ситуация на рынке труда, в которой женщины и мужчины занимают неравные позиции, является следствием развития гендерных различий, в том числе, и в период вузовского обучения¹.

Роль профессионального образования как специфического института гендерной социализации молодежи и социальной технологии управления жизненными стратегиями мужчин и женщин ярко проявилась еще в XIX веке, когда вопрос пола обернулся женским вопросом и стали широко обсуждаться идеи модернизации женского образования, обоснованные в трудах Н.И. Пирогова, К.Д. Ушинского, Н.Г. Дебольского, П.Ф. Каптерева².

Для уравнивания шансов на профессиональную реализацию, на победу личности в конкурентной борьбе вне зависимости от пола необходим учет гендерных особенностей развития студентов в процессе учебно-воспитательной деятельности в вузе.

Научить студенток практическим навыкам управленческой деятельности в рамках аудиторных занятий даже с помощью самых современных методических приемов очень сложно, а может быть и невозможно. Тради-

¹ Котикова Д.С. Гендерные особенности формирования конкурентоспособности личности студентов в образовательном процессе вуза [Электронный ресурс]. URL: <http://www.docme.ru/doc/6910/kotikova-gendernye-osobennosti-formirovani-konkurentospo...> (дата обращения 20.04.2014).

² Штылева Л.В. Гендерные штудии русской педагогики XIX в.: проект «Вполне гуманного женского образования» П.Ф. Каптерева // Женщина в российском обществе. 2010. № 2. С. 93.

ционно считалось, что навыки практической деятельности приобретаются во время производственной практики, курсового и дипломного проектирования на предприятиях и в организациях.

Сегодня можно утверждать, что это все полезно, но недостаточно, потому что чрезвычайно изменились и усложнились реальные условия практической деятельности выпускниц вуза, изменился и сам рынок труда. Усиливается дискриминация выпускниц вузов, которых не берут на работу. Им часто предъявляются требования, связанные не с профессиональными качествами – знаниями и умениями, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Им ставятся условия, ограничивающие их права: не выходить замуж и не рожать детей в течение определенного времени. Все это приводит к тому, что женщины часто вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой, как правило, без перспектив дальнейшего роста.

Вместе с тем, с точки зрения теории и практики управления, современное общество не может пренебрегать теми возможностями, которые дает ему хорошо организованный квалифицированный труд руководителей-женщин.

Поэтому необходимо создавать эффективную систему профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений с учетом их гендерных особенностей на основе научно-методических подходов, обеспечивающих ускорение процесса адаптации выпускниц к условиям социально-экономической среды и социальную защищенность молодых специалистов на рынке труда, а также стимулирование и поддержание их усилий, направленных на максимальное использование личностных возможностей.

В этой связи интересен реальный опыт нашего Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства. У нас обучают по специальностям «Менеджмент организации», «Маркетинг», «Экономика и управление в строительстве», «Экономика и управление на транспорте», а также по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Экономика». При этом на специальности «Менеджмент организации» обучаются 72 % девушек, «Маркетинг» – 83 % девушек, «Экономика и управление в строительстве» – 82 % девушек, «Экономика и управление на транспорте» – 77 % девушек, т.е. вполне типичная ситуация для этих специальностей. Поэтому под руководством Заслуженного деятеля науки, доктора экономических наук, профессора С.Д. Резника разработана и реализована система непрерывной практической подготовки студентов применительно к будущим руководителям-женщинам. Её суть состоит в комплексной поэтапной и непрерывной бизнес-подготовке студенток в течение всего периода обучения в вузе, способствующей более

быстрому вхождению выпускниц в процесс управления организацией и их карьерному росту (рис. 3.2).

Ее главная задача – дать девушкам опыт практической деятельности еще в период вузовского обучения. Поэтому вся учебная, научная и воспитательная работа со студентками нацелена на практическое образование, формирование у студенток навыков реальной деятельности в мире рыночной экономики, достаточных для их трудоустройства в престижную организацию сразу же после окончания вуза.

Внеаудиторная внутривузовская работа со студентками представляет собой комплекс мер, обеспечивающих поэтапную и непрерывную бизнес-подготовку студенток в течение всего периода обучения в вузе за счет разработки механизмов реализации системы, которые представлены:

- институтом студенческих лидеров – подготовкой руководителей различных органов студенческого самоуправления;
- системой интенсивного введения в профессию на младших курсах;
- рейтинговой системой учета и стимулирования практической подготовки студенток;
- фирмами студенческого научно-производственного отряда;
- производственными практиками; экономическими конференциями, конкурсами, олимпиадами;
- курсовым и дипломным проектированием по тематике, имеющей практический выход;
- системой содействия трудоустройству выпускниц.

Важная часть всей внеаудиторной работы отводится Институту студенческих лидеров, который предоставляет возможность студенткам участвовать в структурах студенческого самоуправления, охватывающих различные формы клубной работы. Основная цель Института студенческих лидеров – практическое бизнес-образование студенток, формирование у них навыков реальной деятельности необходимых для трудоустройства сразу же после окончания высшего учебного заведения.

Конкретными задачами Института студенческих лидеров являются:

- создание самоуправляемой системы формирования, подготовки и самореализации студенческих лидеров;
- формирование и постоянное поддерживание в студенческой среде благоприятного психологического климата, укрепление горизонтальных и вертикальных связей между студентками разных курсов, групп и в самих группах, между студентками и преподавателями;
- организация студенческих фирм по интересам, удовлетворяющих те или иные потребности общества;
- развертывание реальных бизнес-полигонов, позволяющих студенткам совершенствовать навыки работы «в команде» и будущей практической деятельности в целом, для последующего перехода в реальный бизнес.

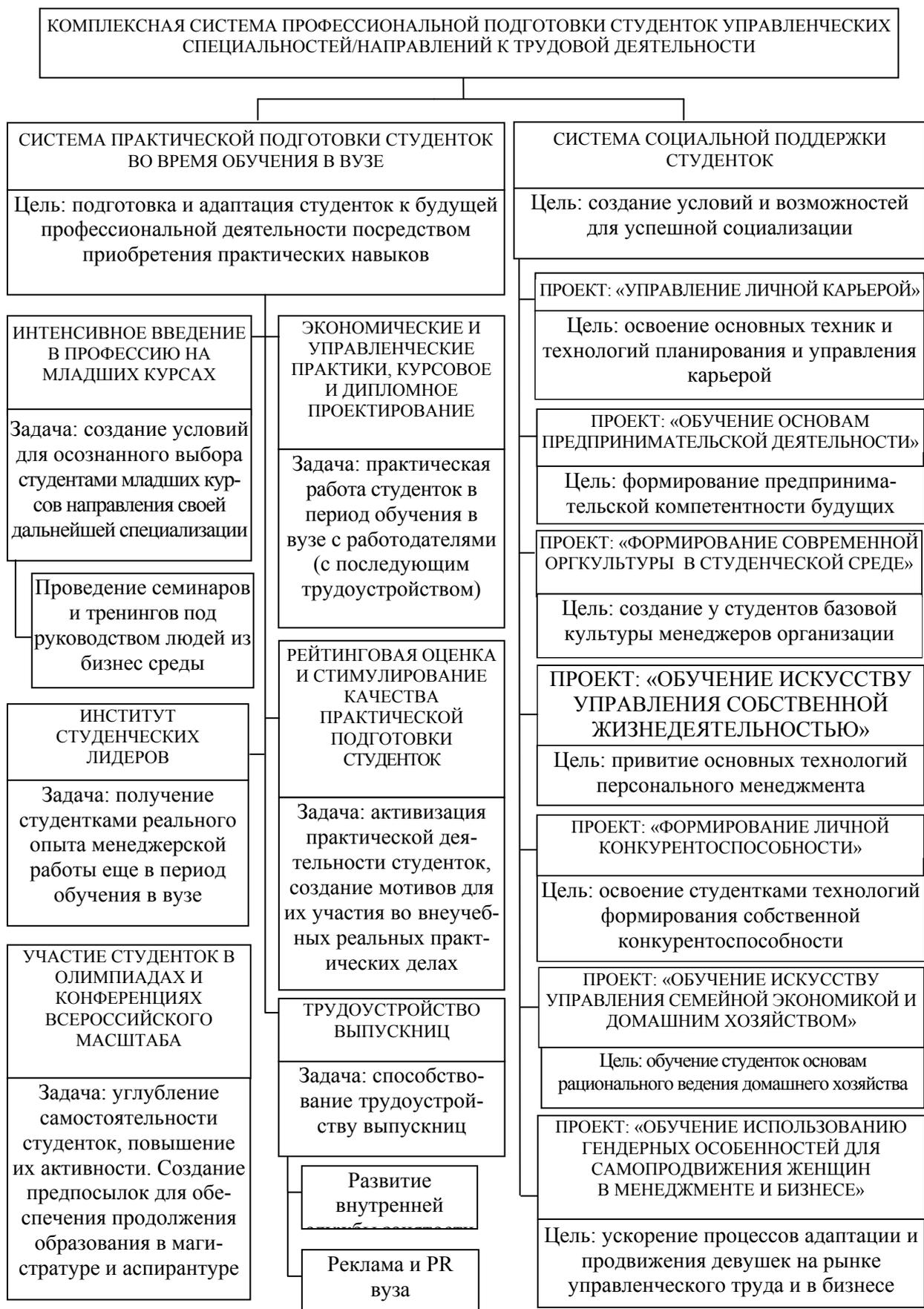


Рис. 3.2. Модель комплексной системы профессиональной подготовки студенток управленческих специальностей/направлений к трудовой деятельности

В нашем самоуправляемом студентами институте студенческих лидеров семь факультетов: делового администрирования, менеджмента в бизнесе, в науке, культуре, журналистике, спорте, профсоюзный актив. По существу – это более 40 студенческих фирм, где, в основном студентки, студентки осваивают реальную управленческую деятельность.

«Введение в специальность» – учебный курс, читаемый в первом и втором семестрах учебного года и состоящий из двух частей: «Основы специальности» и «Технология карьеры». Этот курс позволяет студенткам получить объективное и полное представление о специальности «Менеджмент организации», ее сферах и направлениях. Они узнают о технологии выбора карьеры и жизненных целей. Ряд занятий проводится с участием ведущих производителей, специалистов по управлению и т.п., что позволяет студенткам ознакомиться с реальными проблемами управления, что называется «из первых уст», задать интересующие их вопросы, получить ответ руководителя-практика. Также в рамках этой дисциплины студенткам предлагается попробовать свои силы и попытаться устроиться на работу в успешно действующие фирмы. Подобная практика заставляет студенток задуматься над проблемами будущего трудоустройства. Ведь только самые организованные, профессионально грамотные, упорные и деловитые из них получают значительное преимущество при этом.

Работа студенток в профильных научно-производственных фирмах в рамках студенческого научно-производственного отряда «Менеджер» осуществляется в течение всего периода обучения по различным направлениям: менеджмент, маркетинг, управление персоналом, бизнес-планирование, социология, финансы и кредит и др.. При этом студентки ищут себя, пробуют свои силы в различных областях, стажироваться, получают консультации и постепенно определяют с профилирующим направлением дипломного проектирования и, быть может, будущей работой.

Экономическая и управленческая практика проводится после 3-го и 4-го курсов в реальных фирмах, предприятиях, организациях. В настоящее время идет апробация нового подхода к проведению практик, который заключается в том, что студентки проходят практику на предприятиях в течение всего периода обучения, она засчитывается им как опыт работы в соответствующей должности и отражается записью в трудовой книжке. Таким образом, эти девушки получают реальное конкурентное преимущество при получении работы по специальности. Конечно, доступ к подобному эксперименту получают не все, а только те студентки, которые не имеют академических задолженностей и преуспевают в плане оценок по учебным дисциплинам. Естественно, если студентки были заняты на регулярной работе во время учебы в вузе, из них через сравнительно короткое время получают работники, обладающие заметными преимуществами по сравнению как с не работавшими выпускницами вуза, так и с теми, кто не

получили полноценного высшего образования. От первых их отличают большая активность, а также потребность и умение подкреплять теоретические знания и положения практическими примерами и опытом. От вторых – стремление и навык к систематизации и теоретическому обоснованию практических наблюдений и методических (инструментальных) находок, а также приверженность к демократическим, партнерским отношениям в работе.

В целом, качество непрерывной практической подготовки студенток определяется по таким показателям, как: непосредственные контакты с представителями делового мира, практика на реальных должностях в реально действующих фирмах, разработка дипломных проектов по производственным заказам, работа в действующих коммерческих, производственных, учебных и научных структурах, участие в конкурсах, выставках и олимпиадах.

Значительная роль в системе профессиональной подготовки студенток к трудовой деятельности отведена социальной поддержке студенчества, которая осуществляется выпускающей кафедрой на основе специальных образовательных технологий, представленных комплексом проектов:

– проектом «Управление личной карьерой»¹, целью которого является освоение основных техник и технологий планирования и управления карьерой;

– проектом «Обучение основам предпринимательской деятельности»², целевая направленность которого заключается в формировании предпринимательской компетентности будущих менеджеров;

– проектом «Формирование современной организационной культуры в студенческой среде»³, цель которого ориентирована на выработку у студентов базовой культуры менеджеров организации;

– проектом «Обучение искусству управления собственной жизнедеятельностью»⁴. Его цель – привить студентам основные технологии персонального менеджмента;

– проектом «Формирование личной конкурентоспособности»⁵, цель которого состоит в освоении студентами технологий формирования собственной конкурентоспособности;

¹ Резник С.Д., Игошина И.А. Студент вуза. Технологии обучения и профессиональной карьеры: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 475 с.

² Основы предпринимательской деятельности: учебное пособие / С.Д. Резник, И.В. Глухова, Н.А. Назарова, А.Е. Черников; под общ. ред. С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2013. 224 с.

³ Резник С.Д., Черниковская М.В. Формирование организационной культуры в студенческой среде: учебное пособие. Пенза: ПГУАС, 2012.

⁴ Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалов Ф.Е. Персональный менеджмент: учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2013. 559 с.

⁵ Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспособности: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. 251 с.

– проектом «Обучение студентов искусству управления семейной экономикой и домашним хозяйством»¹. Его цель – обучить студентов основам рационального ведения домашнего хозяйства;

– проектом «Обучение использованию гендерных особенностей для самопродвижения женщин в менеджменте и бизнесе»², который ориентирован на ускорение процессов адаптации и продвижения девушек на рынке управленческого труда и в бизнесе.

Реализация в нашем вузе всех этих проектов – мощный дополнительный фактор социальной и психологической жизненной поддержки студентов и их основной массы – девушек.

Здесь же необходимо заметить, что во многом карьерный рост зависит от усилий самих студенток. Поэтому они ни в коем случае не должны быть пассивными участницами образовательного процесса. Быть востребованными выпускницами на рынке труда – это не только «блестящий» диплом, но и различного рода стажировки в преуспевающих фирмах (организациях), производственная деятельность, самоподготовка, научно-исследовательские работы и другие виды деятельности.

В условиях отсутствия защитных механизмов для выпускниц вузов, им необходимо задумываться о проблеме трудоустройства, начиная с младших курсов студенческой скамьи. Если выпускницы управленческих специальностей сегодня хотят быть востребованными на рынке труда, то учебу в вузе на «4» и «5» следует расценивать как необходимое для этого условие, но явно недостаточное.

За время учебы в вузе студентки, помимо получения профессиональных знаний, должны осуществлять конкретные действия, способствующие быстрому вхождению выпускниц управленческих специальностей на рынок труда и их скорейшей адаптации в условиях социально-экономических трансформаций в обществе. Среди перечня подобных действий можно выделить:

- реальные стажировки в действующих фирмах и организациях;
- совмещение (по мере возможности) учебы в вузе с производственной деятельностью;
- участие в научно-исследовательской работе, творческой деятельности;
- активную позицию в различных видах клубной работы;
- постоянную самоподготовку;
- параллельное освоение дополнительных курсов: бухгалтерских, иностранных языков, компьютерных и др.;

¹ Менеджмент в домашнем хозяйстве: учебное пособие / С.Д. Резник, В.А. Бобров, Н.Ю. Егорова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 461 с.

² Резник С.Д., Макарова С.Н. Менеджмент: технологии профессионального продвижения женщин в менеджменте и бизнесе: учебное пособие. 2-е изд., перераб. М.: ИНФРА-М, 2014. 272 с.

- использование любых возможностей организаторской деятельности за период учебы в любых сферах;
- приобретение навыков публичных выступлений и совершенствование ораторского мастерства;
- формирование и развитие своих лидерских качеств.

Рассмотрим подробнее эти направления с точки зрения самосовершенствования лидерских качеств и получения престижной работы и соответствующей должности.

1) Реальные стажировки в действующих фирмах и организациях. Это, пожалуй, основное, что обязана делать студентка, чтобы быть востребованной на рынке труда. Для начала необходимо найти ту организацию, в которой есть заинтересованность собрать о ней информацию – чем занимается, в какой отрасли и сфере действует, можно узнать историю организации и развития. Нелишне будет разузнать об организационной культуре, принятой в организации. Всему этому студенток обучит учебный курс «Технология карьеры» на первом курсе, а также даст практические советы и рекомендации в отношении первого и последующих посещений организации (форма одежды, манера поведения и т.д.). Студентке понадобятся качества, которые она приобрела в экономическом лагере и академии юных менеджеров – некоторая храбрость, общительность, начальные знания в области психологии, общения и управления. Если студентка зарекомендует себя как перспективную будущую сотрудницу, то организация не откажется от проведения в ней стажировок и практик и будет заинтересована в студентке.

2) Совмещение (по мере возможности) учебы в вузе с производственной деятельностью. Это поможет студентке почувствовать свою значимость, повысить мотивацию к трудовой деятельности, научиться рационально распределять и планировать свое время, приобрести практические навыки работы по специальности. После окончания вуза будет больше возможности трудоустройства на престижную работу, если студентка зарекомендует себя как ответственного сотрудника, способного к быстрому обучению и освоению необходимых навыков.

3) Участие в научно-исследовательской работе, творческой деятельности. Простое написание курсовых работ и выполнение стандартных условий учебного плана недостаточно для глубокого изучения особенностей профессиональной деятельности, как в теоретическом, так и в практическом плане. Выполнение научно-исследовательских работ дает студентке обширные познания на определенные темы, позволяет развивать аналитические и креативные способности, необходимые для выбранной профессии менеджера.

4) Активная позиция в различных видах клубной работы. К примеру, можно участвовать в институте студенческих лидеров, быть менеджером одной из фирм. Здесь студентки могут реализовать и развивать свои

управленческие и лидерские способности, дать волю своим способностям и интересам, реализовывать какие-либо проекты.

5) Постоянная самоподготовка. Она заключается не только в чтении соответствующей специальной литературы, как думают многие, но и в осуществлении реальной трудовой деятельности, обучение непосредственно на предприятии.

6) Параллельное освоение дополнительных курсов: бухгалтерских, иностранных языков, компьютерных и др. В целом, все полученные знания никогда не оказываются лишними и могут быть выгодным конкурентным преимуществом при устройстве на работу.

7) Использование любых возможностей организаторской деятельности за период учебы в различных сферах. Это может быть организация культурных массовых мероприятий института, к примеру, конкурсов: «Алло, мы ищем таланты», «Студенческая весна» и др., спортивных мероприятий, а также участие в структурах студенческого самоуправления.

8) Приобретение навыков публичных выступлений и совершенствование ораторского мастерства. Это поможет преодолеть скованность, развить умение общаться с людьми в любых ситуациях.

9) Формирование и развитие своих лидерских качеств – выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности и упорства в реализации общих целей, осознания собственной силы, веры в достижение цели, энтузиазма и т.п.

Лидерству нельзя научить – ему можно только научиться. Если стараться – при наличии хотя бы небольших задатков – успех возможен. Человек даже самых скромных способностей упорным трудом и последовательными действиями, в конечном итоге, превзойдет прирожденного лидера, который ленив и полагается только на инстинкт, поскольку недостатки последнего с годами будут разрастаться подобно сорнякам. Если студентка собирается стать эффективным лидером, ей нужно выработать позитивную политику по отношению к удаче. Худшая из всех стратегий – это надеяться на удачу. Приемлемой она может быть только в исключительных случаях, когда больше ничего не остается. Если студентка достаточно хорошо мотивирована для лидерства и разработала программу самосовершенствования (которая может включать в себя помощь внешних обучающих консультантов), то для подготовки к поджидающим благоприятным возможностям необходимо заранее обдумать еще одну возможность – возможность неудачи.

Разработанная программа самостоятельного развития лидерства должна отражать страстное желание и твердое намерение максимально использовать свои таланты. Она должна быть сфокусирована на практических шагах. Если студентка будет действовать правильно, то станет лидером.

Здесь нет никакой магии, но нет и рецептов быстрого успеха. Не нужно ждать, пока появится нужное отношение, – на это могут потребоваться годы. Действия формируют отношение. Если сформировать образ человека, каким хотите стать, тогда все факторы начнут работать вместе, способствуя развитию¹.

Для развития лидерства студентам-менеджерам можно рекомендовать использовать нижеследующие процедуры²:

- выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности и упорства в реализации общих целей, осознания собственной силы, веры в достижение цели, энтузиазма и т.п. Эта группа качеств характеризует различные параметры активности лидера. Процедуры индивидуальной самомотивации достаточно разработаны в соответствующей литературе и широко используются в практике менеджмента;

- развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств. Как уже частично отмечалось, к таким качествам относятся, прежде всего, профессиональная компетентность, порядочность (честность, соблюдение общепринятых нравственных норм), без которой, как правило, трудно, а то и совсем невозможно завоевать авторитет, развитый интеллект, проявляющийся в аналитичности, быстроте понимания сути проблемы, гибкости ума, предусмотрительности, умении планировать и ставить цели, и т.д.;

- обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с членами группы. Это предполагает культуру общения, умение ясно и четко выражать мысли, внимательность, уважение достоинства других людей, умение понимать их, проникаться их заботами и проблемами, оказывать им поддержку и т.п.;

- приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы.

В заключение хочется подчеркнуть, что в жизни торжествует простая истина: для того, чтобы мужчина или женщина добились поставленных целей и достигли определенных высот, необходимо упорно трудиться – как на практике, так и в учебной аудитории. Только такой «сдвоенный труд» является главным средством достижения любой цели на любом уровне управления и обеспечения индивидуальной успешности.

¹ Адаир Д. Эффективное лидерство: как развивать и применять лидерские навыки. М.: Эксмо, 2003. С. 25.

² Панкрухин А.П. Развитие лидерских способностей. URL: <http://digest.subscribe.ru/business/psychology/n152862316.html> (дата обращения 09.03.2014).

3.3. Реализация гендерного подхода в образовании

Сегодня в образовании определены и приняты такие понятия, как «гендерная педагогика», «гендерный подход», «гендерные исследования», «гендерные измерения» и т.д.

Возникновение термина «гендер», как одной из категорий социального анализа, связано с именем американского психоаналитика Роберта Столлера, предложившего в 1968 году использовать эту грамматическую категорию («гендер» в переводе с англ. «родовой признак»), чтобы обозначить двойственную природу пола человека, с одной стороны, как биологического, а с другой – как социокультурного феномена. Термин «гендер» подчеркивает тот факт, что биологические характеристики сексуальности не даны человеку непосредственно, а всегда преломляются через призму индивидуального сознания и социальных представлений, то есть существуют в виде субъективного и зафиксированного в культуре знания о них¹.

Также существует мнение, что первое определение гендера возникло в связи с феминистским анализом «современного общества» – критикой дискриминационного положения женщин. В статье антрополога Гейл Рубин «Обмен женщинами: заметки по поводу «политической экономики» пола» (1975) «гендер» определяется как «комплекс соглашений, регулирующих биологический пол как предмет общественной деятельности»².

Гендер являет собой определение женщин и мужчин на основе их социальной роли. Это не то же самое, что пол (биологические особенности женщин и мужчин), и не то же самое, что женщина. Гендер определяется концепцией задач, функций и ролей, предназначенных обществом женщинам и мужчинам в их общественной и личной жизни³.

С точки зрения представителей психологической науки «с некоторой долей условности» психологический пол и гендер можно назвать синонимами, определяя гендер как социально-психологический пол человека, совокупность его психологических характеристик и особенностей социального поведения, проявляющихся в общении и взаимодействии»⁴.

Иными словами, гендер представляет собой «структурируемое понятие социального пола, синтезирующее культурное и биологическое в человеке»⁵.

¹ Цыганкова Г.П. Психология гендерного воспитания в высшем колледже: учеб.-метод. пособие для студентов и кураторов учебных групп. Мн. : МГВРК, 2009. 76 с. С. 5.

² Введение в гендерные исследования: учебное пособие / под общ. ред. И.В. Костиковой. М.: Аспект Пресс, 2005. 235 с. С. 15.

³ Что такое гендер? URL: http://www.gender.cawater-info.net/what_is/index.htm (дата обращения 06.02.2014).

⁴ Чекалина А.А. Гендерная психология: учебное пособие. 2-е изд. М.: Ось-89, 2009. 240 с. С.12.

⁵ Харлова Е.Л. Гендерный подход к организации учебно-воспитательного процесса в системе дополнительно образования детей // Вестник Университета Российской Академии Образования. 2009. №1. С. 119-123. С. 120

В Гендерной стратегии РФ¹ говорится о важности реформирования системы образования с учетом включения гендерно ориентированных программ, расширяющих возможности полов для свободного духовного развития.

Поэтому все более активное развитие получает новая отрасль знаний, именуемая гендерной педагогикой. Она основывается на применении гендерного подхода, основное содержание которого в педагогике связано с обеспечением самореализации человека независимо от его половой принадлежности, а также конкретизацией путей и способов достижения гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности².

Высшее образование, осуществляемое с учетом гендерного подхода, активно поддерживается большинством отечественных ученых-педагогов: Н.Ю. Ерофеевой³, Е.Н. Каменской⁴, С.Л. Рыковым⁵, Д.В. Шеляг⁶, Л.В. Штылевой⁷ и мн. др.

Гендерный подход – это основная концепция, на базе которой развивается гендерное направление в научном знании. К основным, базовым идеям гендерного подхода относятся следующие⁸.

1. Мужчины и женщины, как представители социальных групп, скорее похожи, чем различны. Это касается и подавляющего числа психологических характеристик мужчин и женщин, и личностных особенностей, необходимых для исполнения разных социальных ролей. Следовательно, нет оснований для жесткой дифференциации мужских и женских ролей; социальные роли мужчин и женщин взаимозаменяемы и похожи. Существующая в обществе гендерная дифференциация и поляризация является не биологически предопределенной, а социально сконструированной.

2. Социальные статусы и позиции мужчин и женщин в публичных и частных сферах жизнедеятельности не должны выстраиваться по принципу иерархичности. Другими словами, ни в общественном устройстве, ни на уровне групп и личностей нет убедительных оснований для того, чтобы мужчины, либо женщины занимали доминирующие позиции в обществен-

¹ Гендерная стратегия Российской Федерации. URL: <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения 10.02.2014).

² Окулова Л.П. Гендер в системе отечественного образования. // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания». №2 (7). Июнь 2010. URL: http://grani.vspu.ru/files/publics/169_st.pdf (дата обращения 11.02.2014).

³ Ерофеева Нина Юрьевна. Гендерный аспект управления в образовании: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Великий Новгород, 2001. 343 с.

⁴ Каменская Е.Н. Гендерный подход в педагогике: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Ростов н/Д, 2006. 385 с.

⁵ Рыков С.Л. Гендерные исследования в педагогике // Педагогика. 2001. №7. С. 17-22.

⁶ Шеляг Д.В. Формирование деловых качеств у женщин будущих менеджеров в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Калининград, 2006. 168 с.

⁷ Штылева Л.В. Фактор пола в образовании. Гендерный подход и анализ: монография. ПЕР СЭ, 2008. 320 с.

⁸ Клецина И.С. Гендерная проблематика и ее роль в системе профессиональной подготовки современного специалиста // Вестник Герценовского университета. –2007. № 9. С. 16-17.

ной или частной жизни. В рамках гендерного подхода утверждается, что ни один пол не имеет права доминировать над другим, отношения между представителями разных полов должны выстраиваться на основе паритета, равенства прав и возможностей. Партнерская модель отношений между мужчинами и женщинами, гендерными группами должна стать основной, а эгалитарные представления, отражающие равенство полов, т.е. отсутствие иерархичности статусной дифференциации ролей мужчин и женщин, должны разделяться подавляющим большинством членов общества.

3. Биологические особенности каждого пола не могут быть оправданием ситуаций гендерного неравенства. Отсутствие детерминированности социальных ролей полом их носителя показывает, что человек выполняет ту или иную роль не потому, что исполнение этой роли задано его половой принадлежностью, а потому, что этому способствуют склонности, желания, мотивы личности, а также жизненные обстоятельства.

Реализация гендерного подхода в образовании, основанного на отрицании «бесполой педагогики», в рамках образовательного процесса помогает создать особую организацию учебного процесса, предоставляющую учащимся возможность самореализоваться с учетом индивидуальных особенностей, осваивать социальный опыт, обуславливающий успешную социализацию в обществе¹.

По-мнению Е.Н. Каменской² и Е.В. Бондаревской³, предпосылками гендерного подхода в педагогике являются:

1) ломка традиционной системы гендерной стратификации, ослабление женской и мужской поляризации социальных ролей (традиционное гендерное разделение труда потеряло жёсткость и нормативность);

2) изменение культурных стереотипов маскулинности и феминности, которые становятся менее полярными;

3) объективные изменения в брачно-семейных отношениях (наблюдаются позитивные изменения в брачно-семейном статусе мужчины, которые выражаются в утрате функции добытчика, прогрессирующем снижении социализационной роли отцовства);

4) повсеместная феминизация образования (домашнего, дошкольного, школьного и вузовского).

Гендерный подход в педагогике, разрабатываемый Л.И. Столярчук⁴ и ее учениками – В.В. Дудукаловым¹, М.А. Толстых² и др., позволяет осуще-

¹ Баурова Ю.В. Гендерный подход в образовании: взгляд на проблему // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. Т 3. 2010. № 3. С. 135.

² Каменская Е.Н. Гендерный подход в педагогике: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Ростов-на-Дону, 2006. 385 с.

³ Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования: монография. Ростов н/Д: Издательство Ростовского педагогического университета, 2000. 352 с.

⁴ Введение в гендерные педагогические исследования: моногр. / под общ. ред. Л.И. Столярчук. Волгоград: Волгогр. гос. пед. ун-т, 2009. 354 с.

ствить анализ представлений о поле как важнейшей человеческой характеристике, выявить специфику лидерских качеств студентов с учетом гендерных особенностей: лидер-мужчина – «жесткая» модель управления, прямолинейность, объективность оценок, бескомпромиссность, демонстративность, уверенность в словах и поступках; лидер-женщина – гибкость в поведении, демократичность, умелое делегирование полномочий, внутреннее чутье, эмпатия, ориентация на общение; гендерный тип менеджмента, синтезирующий «мягкий» и «жесткий» стили управления, создающий эгалитарные образовательные возможности для формирования лидерских качеств девушек и молодых людей в образовательном пространстве вуза.

Свободному развитию личности, становлению индивидуальности мешают исторически сложившиеся гендерные стереотипы. Они, по мнению И.С. Клециной³, побуждают мужчин и женщин формировать модель поведения, проявляющуюся в доминировании и зависимости. Гендерный подход в образовании дает возможность отойти от предопределенности мужских и женских характеристик и показывает учащимся личностные пути развития, не ограниченные традиционными гендерными стереотипами.

Гендерно ориентированная педагогика основывается на том, что гендерная идентичность не является единообразной, жесткой, одинаковой для всех мужчин и всех женщин в рамках своего пола и исходит из признания множественности, индивидуальности и пластичности гендерных различий⁴.

Следовательно, встает задача индивидуализации гендерной идентичности и изучения субъективных смыслов и значений создания той или иной модели идентичности каждым студентом. В связи с этим педагогической науке в ближайшее время предстоит осмыслить психолого-педагогические условия для воспитания юношей и девушек, которые будут способствовать позитивному становлению индивидуальных маскулинных, фемининных и андрогинных черт, что в свою очередь предполагает активное педагогическое содействие студенту в решении проблем, связанных с гендерными идентификацией и самореализацией⁵.

Гендерный подход существенным образом отличается от полоролевого подхода в образовании (табл. 3.2), особенности которых раскрываются Ю.Е. Гусевой и М.Л. Сабунаевой⁶. Справедливости ради отметим, что в

¹ Дудукалов В.В. Педагогические условия полоролевого воспитания студентов младших курсов вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Волгоград, 2002. 156 с.

² Толстых М.А. Становление гендерной идентичности студентов младших курсов вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Волгоград, 2006. 221 с.

³ Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика: монография. СПб: Алетейя, 2004. 408 с.

⁴ Кон И.С. Меняющиеся мужчины в изменяющемся мире. // Вестник высшей школы. 2001. №11. С. 35-41.

⁵ Шустова Л.П. От «бесполой» педагогики к гендерно ориентированному образованию. // Новые ценности образования. 2008. № 1 (35). С. 138.

⁶ Гусева Ю.Е., Сабунаева М.Л. Гендерные стереотипы: возрастной аспект: практикум по гендерной психологии / под ред. И.С. Клециной. СПб.: Питер, 2003. 480 с. С.153-163.

работах ряда ученых (А.В. Мудрика, Л.И. Столярчук и др.) гендерный и полоролевой подходы отождествлены.

Т а б л и ц а 3 . 2

Характеристики гендерного и полоролевого подходов в образовании

| Гендерный подход | Полоролевой подход |
|--|--|
| 1. Ориентация на нейтрализацию и смягчение различий между полами | 1. Ориентация на подчеркивание различий между полами |
| 2. Воспитание в духе свободного выбора гендерной идентичности | 2. Воспитание в духе жесткого выбора половой идентичности |
| 3. Отсутствие ориентации на «особое предназначение» мужчины и женщины | 3. Ориентация на «особое предназначение» мужчины и женщины |
| 4. Поощрение деятельности, соответствующей интересам личности | 4. Поощрение видов деятельности, соответствующих полу |
| 5. Выбор видов поведения исходя из конкретной ситуации | 5. Выбор видов поведения исходя из половой принадлежности |
| 6. Обоснование нецелесообразности раздельного по полу обучения | 6. Обоснование целесообразности раздельного по полу обучения |
| 7. Тенденция к размыванию культурально сформированных гендерных схем | 7. Наличие жестких культурально сформированных гендерных схем |
| 8. Возможность отступления от традиционных патриархатных моделей устройства общества | 8. Осуждение отступлений от традиционных патриархатных моделей устройства общества |

Для эффективного внедрения гендерного подхода в образование, необходимо изучить факторы педагогической среды, влияющие на процесс формирования гендерной идентичности студентов, формы работы со студентами, значимые для гендерной социализации, подготовить для этого педагогический персонал.

Что касается последнего условия, то С.Л. Рыков¹ говорит о понятии гендерной культуры педагога, под которой понимает совокупность социально значимых знаний, навыков и умений полоролевого взаимодействия в социальной и профессиональной среде, отражающую степень сформированности у педагога необходимых нравственно-этических качеств, а также выработанные педагогической практикой ценности, традиции, способы, модели, правила и нормы действий, направленные на совместное решение мужчинами и женщинами задач совместной деятельности. Таблица 3.3 содержит описание уровней гендерной культуры педагога.

¹ Рыков С.Л. Гендерная культура преподавателя вуза: сущность, основные признаки и уровни проявления // Гендерные исследования в образовании: проблемы и перспективы: сборник научных статей по итогам Всерос. науч.-практ. конф. Волгоград: Изд-во ВГПУ «Перемена». 2009. 367 с. С. 72-74.

Т а б л и ц а 3.3

Характеристика уровней гендерной культуры педагога

| Уровни гендерной культуры | Признаки проявления гендерной культуры | |
|---------------------------|---|--|
| | мышление | поведение |
| Высший | восприятие мужчин и женщин как равноправных субъектов деятельности | создание необходимых условий для максимально полной самореализации женщин в условиях учебы и работы |
| Высокий | восприятие женщин как необходимого компонента профессионализации | поддержка женщин, оказание им необходимой помощи в решении личных и профессиональных проблем |
| Средний | восприятие женщин как индивидов, вынужденных работать не по специальности | равнодушное отношение к проблемам женщин, имитация заботы о них и условиях их деятельности |
| Низкий | восприятие женщин как неравноценных конкурентов мужчинам в профессиональной среде | игнорирование обращений, просьб и жалоб женщин по вопросам работы |
| Недопустимо низкий | восприятие женщин как «второсортных» субъектов деятельности, не влияющих на качество работы | грубость и бестактность в обращении с женщинами, унижение их достоинства, насмешки, неадекватная оценка их профессиональных заслуг |

Механизмом развития гендерной культуры педагога выступает гендерная чувствительность педагога как готовность к действительному решению возникающих педагогических задач и проблем гендерной социализации учащихся в процессе обучения¹.

Структурными компонентами гендерной культуры педагога являются следующие:

1) когнитивный – система знаний в области гендерных психолого-педагогических исследований: категории гендерного подхода в образовании; ведущие гендерные теории; особенности управления процессами образования на основе гендерного подхода;

2) функциональный – владение технологией организации процесса обучения на основе гендерного подхода;

3) психологический – умение осуществлять психолого-педагогическую диагностику гендерных характеристик личности учащихся;

4) коммуникативный – способность педагога «распознавать» особенности гендерных характеристик личности учащихся для компетентного моделирования ситуации гендерного равенства в процессе общения, «способ-

¹ Гендерная культура педагога. URL: <http://www.psyhodic.ru/arc.php?page=2483> (дата обращения 12.02.2014).

ность улавливать и реагировать на любые проявления дискриминации по признаку пола» (Л.В. Штылева);

5) аксиологический – осознание и принятие педагогом ценности принципов гендерного подхода в образовании, способность педагога к переживанию личной ответственности за развитие индивидуальности учащегося вне зависимости от пола.

В целом, ориентация образовательного процесса на освещение позитивных ролевых различий, становление индивидуальных маскулинных, фемининных и андрогинных черт личности позволит относительно безболезненно приспособить подрастающее поколение к реалиям полоролевых отношений в обществе и к эффективному становлению в нем.

Реализация гендерного подхода в образовании позволит по-новому взглянуть на подготовку специалистов разного пола, поможет по-новому конструировать их жизненные сценарии, изживая негативные гендерные стереотипы. Гендерное образование позволит овладеть опытом мужчин и женщин для преодоления последствий дифференциации мужских и женских ролей и их неравенства.

3.4. Система резервов развития управленческого потенциала женщин

В условиях реформирования системы высшего образования в России, существенных изменений уровня и качества образовательных программ, государственных стандартов, системы управления, материально-технической базы и т.д. усложняются задачи и функции управленческих кадров, возрастают требования к их профессиональной компетенции. Современные условия диктуют необходимость наличия у руководителей вузов развитого профессионального мышления, которое реализуется в их способности принимать стратегические управленческие решения, нести личную ответственность за их последствия, идти на оправданный риск, выбирать оптимальную технологию управления в рамках конкретного высшего учебного заведения.

Использование в работе новых управленческих технологий (стратегического, инновационного, финансового, корпоративного менеджмента, системы управления человеческими ресурсами ориентированной на сотрудника, его новое восприятие своей социально-профессиональной роли) предъявляет высокие требования к профессиональному уровню руководителей вузов и влечет за собой необходимость постоянного развития управленческого потенциала руководителей-женщин и повышение эффективности его использования за счет имеющихся у менеджеров-женщин организационных, экономических, социальных и психологических резервов. Классификация резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей представлена на рис. 3.3.

РЕЗЕРВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

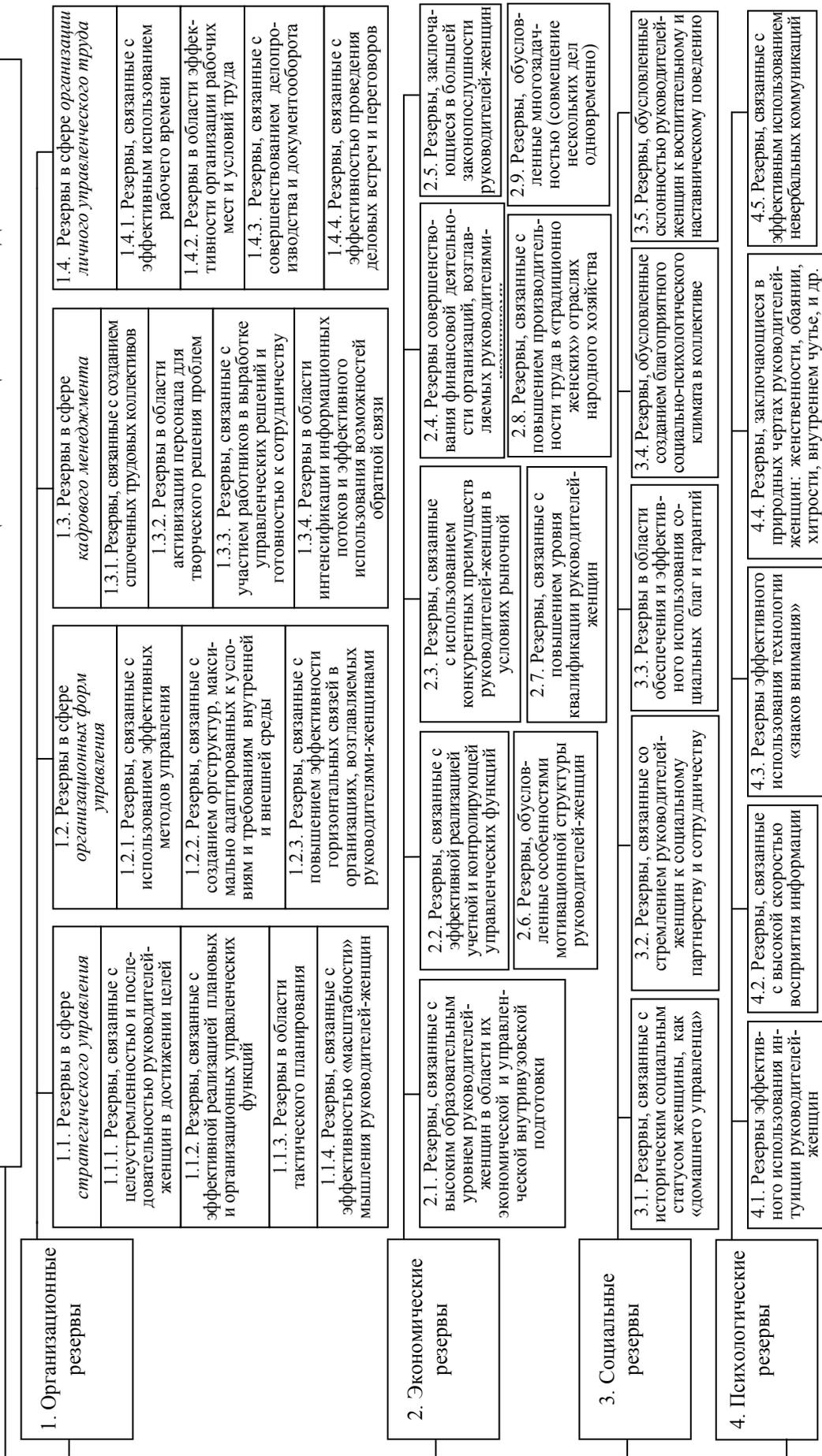


Рис. 3.3. Система резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей

Среди организационных резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей выделены четыре основные группы:

1) резервы в сфере стратегического управления, связанные с целеустремленностью и последовательностью руководителей-женщин в достижении целей, с эффективной реализацией плановых и организационных управленческих функций, с эффективностью «масштабности» мышления руководителей-женщин и т.п.;

2) резервы в сфере организационных форм управления, связанные с использованием эффективных методов управления, с повышением эффективности горизонтальных связей в организациях, возглавляемых руководителями-женщинами и т.п.;

3) резервы в сфере кадрового менеджмента, связанные с созданием сплоченных трудовых коллективов, с участием работников в выработке управленческих решений и готовностью к сотрудничеству, с активизацией персонала для творческого решения проблем и т.п.;

4) резервы в сфере организации личного управленческого труда женщин-руководителей, связанные с эффективным использованием рабочего времени, с совершенствованием делопроизводства и документооборота, с эффективностью проведения деловых встреч и переговоров и т.п.

Экономические резервы развития управленческого потенциала женщин-руководителей обусловлены высоким образовательным уровнем руководителей-женщин в области их экономической и управленческой внутривузовской подготовки, эффективной реализацией учетной и контролирующей управленческих функций, совершенствованием финансовой деятельности организаций, возглавляемых руководителями-женщинами, многозадачностью (совмещением нескольких дел одновременно) и т.п.

Социальные резервы развития управленческого потенциала женщин-руководителей связаны с историческим социальным статусом женщины, как «домашнего управленца», со стремлением руководителей-женщин к социальному партнерству и сотрудничеству, а также обусловлены созданием благоприятного социально-психологического климата в коллективе и склонностью руководителей-женщин к воспитательному и наставническому поведению.

Психологические резервы развития управленческого потенциала женщин-руководителей связаны с высокой скоростью восприятия информации, с эффективным использованием технологии «знаков внимания», с эффективным использованием природных черт руководителей-женщин: интуиции, женственности, обаяния, хитрости, внутреннего чутья, и др.

Данная система резервов повышения управленческого потенциала должна стать эффективным помощником для женщин при конкурировании с мужчинами за право занять управленческую должность.

Большая роль в развитии управленческого потенциала женщин-руководителей отводится программам профессионального развития женщин, в частности, повышению их квалификации.

Система повышения квалификации управленческого персонала высшей школы основывается на органической взаимосвязи между социально-

экономическим развитием вуза, его научной и учебной деятельностью и всесторонним развитием личности конкретного руководителя.

Подготовка специалистов в области управления высшим учебным заведением должна проводиться по следующим направлениям:

- повышение квалификации в сфере управления и делового администрирования, расширение и углубление знаний в области экономики и управления высшей школой;

- приобретение и совершенствование практических навыков работы в управленческой должности.

- Основными видами обучения в системе повышения квалификации управленческого персонала высших учебных заведений могут быть:

- целевое консультирование по вопросам управления и организационного развития вуза;

- обучение в центрах подготовки и переподготовки руководящих кадров высших учебных заведений;

- участие в работе ассоциаций, творческих союзов, а также в организуемых ими курсах и семинарах;

- целевое обучение нововведениям в рамках разработки программ развития вуза;

- членство в научных и научно-технических обществах;

- обучение в целевой аспирантуре (докторантуре);

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по проблемам менеджмента образования, организуемые на уровне отрасли, региона, учреждения;

- длительное (свыше 100 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем в управлении системой образования;

- систематическое самостоятельное обучение, а также самостоятельная работа, которая может предусматривать написание специальной выпускной работы по изучаемым вопросам и ее защиту.

Вневузовская и внутривузовская системы подготовки и повышения квалификации управленческого персонала высшей школы должны базироваться на методических подходах, включающих:

- широкое применение активных методов обучения, максимально приближенных к практической деятельности руководителей вузов, таких как: кейс-стади, деловые игры, дискуссии, анализ проблем и ситуаций;

- возможность гибкой переориентации содержания и методов обучения;

- использование целевого подхода к обучению, когда процесс обучения организуется вокруг разработки целевой программы решения конкретной задачи развития вуза;

- использование современных методов отбора и оценки программ повышения квалификации;

- обучение с помощью автоматизированных обучающих систем;

- разработку методик самообразования.

Модель системы подготовки и повышения квалификации женщин-руководителей в сфере высшего образования представлена на рис. 3.4.

Концептуальный компонент

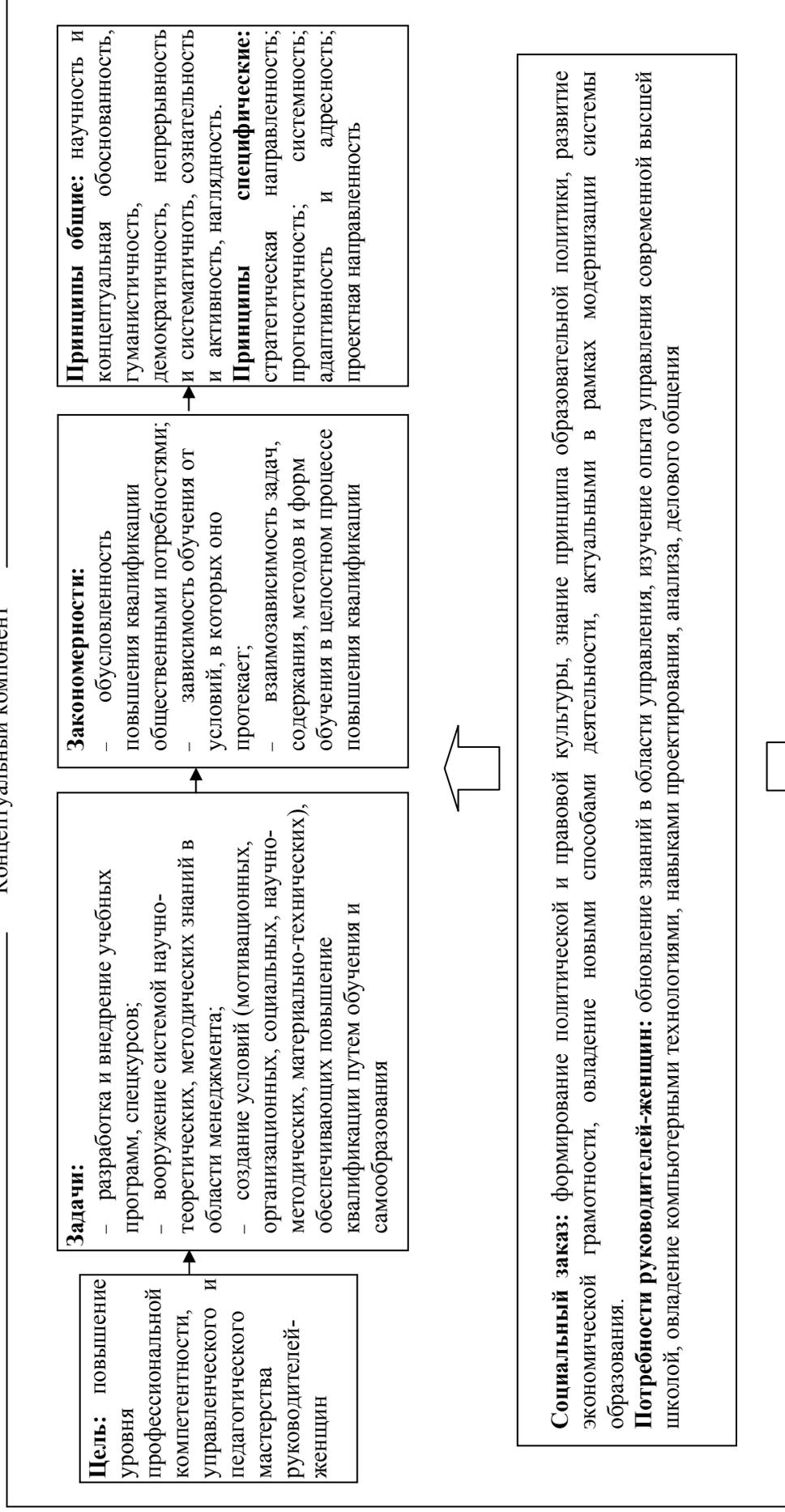


Рис. 3.4. Модель системы повышения квалификации женщин-руководителей в сфере высшего образования (начало)

| | | |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">Содержание программ</p> <p>Научно-теоретический блок: овладение руководителями знаниями образовательной политики, современной философии образования, управления образовательной системой, проектирования, финансирования, финансово-хозяйственной деятельности, психологии управления.</p> <p>Методический блок: формирование таких умений и навыков, которые позволяют прогнозировать и программировать учебно-воспитательную работу, проектировать изменения в системе высшего образования, наблюдать и оценивать управленческие ситуации, определять цели и задачи на каждом этапе управленческой деятельности, вести диалог, дискутировать, выслушивать подчиненных, внедрять нововведения.</p> <p>Практико-деятельностный блок: осуществление и анализ конкретной управленческой деятельности, решение практических ситуаций,</p> | <p style="text-align: center;">Формы организации курсов</p> <p>Блочнo-модульные курсы: основные тенденции развития высшего образования; организационно-правовое обеспечение деятельности высших образовательных учреждений; экономико-юридический блок; менеджерско-маркетинговый блок; информационные технологии в управлении.</p> <p>Проблемно-тематические и интегрированные курсы: проблемы и перспективы развития российского высшего образования; управление образовательными проектами; анализ результатов образовательной деятельности; эффективность использования ресурсов; социальное партнерство; информационные технологии.</p> <p>Курсы для начинающих руководителей: «Введение в должность».</p> <p>Спецкурсы, авторские курсы, выездные семинары: «Управление высшей школой в условиях социально-экономических перемен», «Программно-целевой подход в управлении образовательной системой», «Проектная деятельность как одно из направлений развития высшего образования», «Управление инновациями в высшей школе», «Технология разработки программы развития высшей школы».</p> <p>Стажировки, конференции: «Внутривузовское управление в режиме развития», «Организационные, экономические и социальные</p> | <p style="text-align: center;">Методы</p> <p>Объяснительно-иллюстративные (бинарная лекция, мастер-класс);</p> <p>Частично-поисковые, исследовательские, проблемные (кейс-стади, анализ ситуации, случая, решение логических задач, организационно-деятельностные и деловые игры, мозговой штурм, погружение в проблему, тренинг, дискуссия, групповой метод, проектирование).</p> <p>Средства: научно-методическая литература, компьютерная техника, теле- и видеоаппаратура, мультимедийная техника</p> |
|---|---|---|

Рис. 3.4. Модель системы повышения квалификации женщин-руководителей в сфере высшего образования (продолжение)

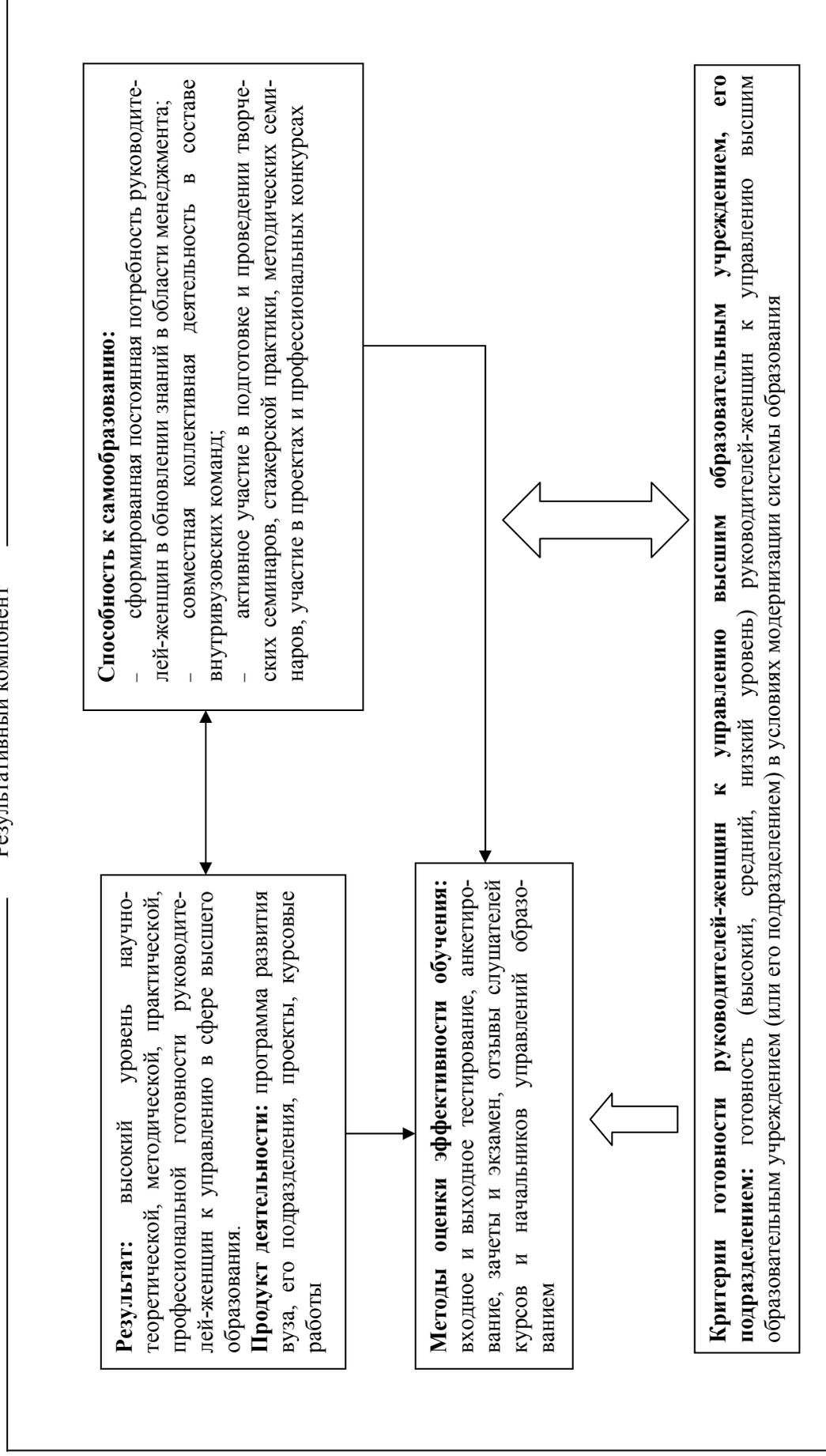


Рис. 3.4. Модель системы повышения квалификации женщин-руководителей в сфере высшего образования (окончание)

Данная модель позволяет эффективно решать основную задачу обучения руководителей-женщин на основе корректировки традиционного содержания, проведения системы учебных занятий, внедрения разработанного комплекса обучающих заданий, применения как традиционных, так и интерактивных форм и методов обучения, предусматривающих оптимальное сочетание индивидуальной, парной, групповой и самостоятельной работы руководителей.

Для организации процесса обучения женщин-руководителей высших учебных заведений рекомендуется использовать гибкий подход к формам и срокам освоения образовательных программ, позволяющий повысить квалификацию в области управления высшей школой как в результате единовременного, так и поэтапного (разделенного временными промежутками) последовательного прохождения учебных курсов соответствующей профессиональной образовательной программы.

В связи с необходимостью учета уровня профессиональной компетенции при назначении, должностном продвижении и аттестации управленческих кадров высших учебных заведений рекомендуется при организации их обучения выделять следующие уровни обучения:

Первый уровень:

- цель: овладение профессиональными основами управления высшим образовательным учреждением;
- результат: сертификат, удостоверяющий освоение образовательной программы первого уровня;
- содержание: блок дисциплин профессиональной подготовки. Программа обучения формируется на основе профессиональной образовательной программы по специальности «Менеджмент в социальной сфере» (квалификация – «менеджер образования»);
- способы достижения: курсовая подготовка по программе уровня, дополненная дисциплинами психолого-педагогического блока, завершающаяся сдачей итогового экзамена; самообразование (экстернат) и сдача итогового экзамена; индивидуальная форма обучения.

Обучение по программе первого уровня является добровольным и может осуществляться как на основе рекомендаций местного органа управления образованием, Ученого совета высшего образовательного учреждения, так и по личному заявлению женщин-руководителей в рамках повышения квалификации (на хозрасчетной основе).

Освоение программы первого уровня должно, как правило, предшествовать назначению на руководящую должность. Для вновь назначенных руководителей, не прошедших обучение, рекомендуется прохождение программ данного уровня в течение первого года после назначения на руководящую должность.

Второй уровень:

– цель: получение специальности в области управления высшим образовательным учреждением;

– результат: диплом о втором высшем образовании (переподготовке);

– способы достижения:

а) получение второго высшего образования по 1-2-х годичной программе переподготовки в области управления высшей школой;

б) освоение магистерской программы в области управления высшим образовательным учреждением в любой предусмотренной законодательством форме;

в) курсовая подготовка по предметам, предусмотренным профессиональной образовательной программой переподготовки в области управления образованием, но не вошедшим в программу первого уровня.

Прохождение программы второго уровня, получение квалификации специалиста или магистра в области управления образованием для руководителей высших образовательных учреждений может рассматриваться как одно из направлений аттестации на высшую квалификационную категорию руководителя.

Третий уровень:

– цель: получение высшей квалификации (углубление профессиональной компетентности) в области управления высшим образовательным учреждением;

– способы достижения:

а) различные формы повышения квалификации (выбор курсов, форм обучения производится в соответствии с потребностями вуза и личными потребностями высшего управленческого персонала). Руководителям, имеющим дипломы о высшем образовании по специальностям «Менеджмент в социальной сфере», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Экономика и управление на предприятии» без специализации в сфере образования рекомендуется в рамках повышения квалификации освоение блока дисциплин по управлению в области образования;

б) соискательство, аспирантура (докторантура) со специализацией в области управления высшим образовательным учреждением. Успешное обучение в аспирантуре (докторантуре) с указанной специализацией или на специальных курсах повышения квалификации может рассматриваться как основание для установления надбавок к должностному окладу.

Назначением образовательных программ является углубленная подготовка руководителей высшей школы в области управления.

Целью образовательных программ является подготовка к таким видам деятельности вуза, как:

- стратегическое планирование в сфере высшего и послевузовского профессионального образования;
- организация учебного процесса, воспитательной и научно-исследовательской работы в вузе;
- применение и развитие новых информационных технологий в высшей школе;
- управление инновационными процессами в сфере образования;
- управление экономической и хозяйственной деятельностью вуза.

В результате освоения образовательной программы женщины-руководители должны:

1) знать:

- сущность, основные задачи методы управленческой деятельности в вузе;
- технологию выработки и принятия управленческих решений;
- законодательные и экономические основы функционирования системы, к которой относится профессиональная деятельность;
- основы административного и трудового права;
- порядок разрешения гражданских и трудовых споров;
- методы эффективного руководства персоналом вуза и студенчеством;
- системы стимулирования труда различных категорий работников вуза;
- историю, современную структуру и перспективы развития системы высшего профессионального образования;
- основные направления государственной образовательной политики и зарубежный опыт в данной области;
- основы взаимодействия с государственными органами управления и профсоюзами;
- основы стратегического управления вузом;

2) уметь:

- анализировать состояние и динамику деятельности вуза;
- корректно формулировать цели и задачи деятельности вуза с учетом экологических и нравственных ее аспектов;
- разрабатывать и оценивать экономическое обоснование программы, проекта и плана развития вуза;
- прогнозировать и оценивать последствия реализации планов и решений;
- организовывать освоение инноваций, направленных на совершенствование образовательной и научно-исследовательской деятельности вуза;

- организовывать разработку планов стратегического развития вуза;
- составлять нормативно-правовые и организационные документы, регламентирующие деятельность вуза;
- осуществлять управленческую деятельность в кооперации с коллегами по ректорату и находить оптимальные ее варианты;
- организовывать и использовать ведение делопроизводства на основе электронных технологий с привлечением методов охраны интеллектуальной собственности и защиты научной информации;

3) владеть:

- компьютерными методами сбора, хранения и обработки информации, применяемыми в сфере деятельности вуза;
- современными информационными технологиями в управленческой деятельности;
- современными методами планирования, построения альтернативных вариантов решения проблем с их анализом, синтезом и нахождением компромиссных решений;
- методами контроля, внешней и внутренней оценки деятельности вуза;
- методами обучения и самообучения в процессе своей деятельности и деятельности в кооперации с коллегами;
- техникой решения коммуникативных задач;
- навыками делового общения;
- приемами ведения деловых бесед, совещаний и переговоров.

При организации процессов обучения и повышения квалификации рекомендуется использовать следующие формы:

- специализированные практические семинары;
- проблемные семинары;
- круглые столы;
- лекции-консультации;
- ролевые и деловые игры;
- видео-тренинги;
- обучение в «управленческих командах»;
- практические занятия.

Каждый метод и форма обучения в системе повышения квалификации имеет свои достоинства и недостатки (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Достоинства методов обучения в системе повышения квалификации
женщин-руководителей высших учебных заведений**

| Метод | Достоинства | Когда стоит применять |
|---|---|--|
| Электронное обучение | <ul style="list-style-type: none"> - не требует присутствия участников, удобно при территориальной удаленности; - достаточно для получения теоретических знаний; - программу можно создать один раз, дальше работает автоматически | Необходимость теоретических знаний, преимущественно связанных с цифрами и другими данными (не с коммуникацией и взаимодействием с людьми) |
| Изучение литературы | То же, что и при электронном обучении | <ul style="list-style-type: none"> - то же, что и при электронном обучении; - как вариант предтренинговой подготовки |
| Семинар | <ul style="list-style-type: none"> - много теории; - может быть много примеров из других вузов, что помогает формировать новый взгляд на проблемы; - практически не ограничено количество участников | <ul style="list-style-type: none"> - необходимость базовой теоретической подготовки; - высокий профессиональный уровень участников, требуется расширение их взгляда на разные подходы к управлению образовательным процессом |
| Тренинг | <ul style="list-style-type: none"> - отработка навыков; - практичность; - возможность отвечать на вопросы участников; - интерактивная форма проведения; - групповая динамика; - элементы командообразования | <ul style="list-style-type: none"> - требуется отработка навыков; - подходит для всех сфер деятельности, связанных с коммуникациями (сотрудничество с бизнесом, общение внутри коллектива и др.) |
| Цикл тренингов | Помогает создать и закрепить систему навыков | Наилучший результат – при построении системы знаний и навыков |
| Workshop (англ. workshop – мастерская) – активный метод групповой работы, представляющей исследование, в центре которого лежит отдельно взятая проблема | Решение реальных задач в сфере образования для участников | Необходимость решения реальных задач (оптимальным является сочетание тренинга и метода Workshop) |
| Case study – обучение на примерах-кейсах | Расширение взгляда на задачи и образование, возможность узнать о позитивном и негативном опыте других | Расширение взгляда на образовательные процессы, освежение имеющихся знаний и навыков |
| Ступенчатый или смешанный вариант | Позволяет оптимально сочетать плюсы всех перечисленных форм и методов обучения | |

Современные женщины требуют равенства с мужчинами во всем – в работе, в зарплате и в обучении. Тем не менее, в обучении отличия есть. Прежде всего, по форме. Мужчинам, как правило, интересна общая суть и концептуальная схема вопроса. Можно даже в сухой манере и без обмена мнениями. Что с этим делать и как, они поймут сами. Женщинам же нужны:

- более артистическая подача материала;
- больше эмоциональности у преподавателя;
- больше конкретных примеров, case study;
- больше конкретных советов и инструментов;
- обязательная социальная часть, где они бы могли поделиться своими впечатлениями, мнениями и опытом в стиле «ой, девочки, а у нас тут было...».

Результатом предлагаемой системы обучения и повышения квалификации руководителей-женщин должно стать повышение эффективности внутривузовского управления, которое будет заключаться в умелой организации коллективной, учебной, научной и культурно-воспитательной работы, улучшении социально-экономических результатов деятельности, как отдельных подразделений, так и всего учебного заведения, повышении уровня организации личного труда женщин-руководителей.

4. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ-ЖЕНЩИН

4.1. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере

В современном обществе в сфере социально-трудовых отношений заняты две большие социальные группы – мужчины и женщины, которые трудятся в организациях, получают соответствующее вознаграждение за свой труд, имеют свои экономические интересы.

Основными отраслями, блоками и компонентами социально-трудовой сферы являются: социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура и т.п.); рынок труда, занятость и безработица; мотивация производительного труда (потребности, мотивы, интересы, стимулы, заработная плата, премии, дивиденды и т.д.); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование; социальное партнерство; стабилизация уровня жизни населения; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров (в том числе безработных); охрана труда, его рационализация, нормирование; управление персоналом и т.д.¹

В то же время социально-трудовая сфера представляет собой такую сферу экономических отношений, где в первую очередь проявляется гендерное неравенство. Существующие в обществе традиционные представления о так называемых преимущественно женских и преимущественно мужских социальных ролях находят свое непосредственное проявление в социально-трудовой сфере.

В основу современного правозащитного законодательства заложены основополагающие конституционные принципы. Одним из них выступает принцип равенства. В частности, принцип равноправия и равных возможностей закреплен в п.3 ст. 19 Конституции РФ: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации»².

Законодательно данный принцип был детализирован в отдельных статьях Трудового кодекса РФ. Однако на практике проблема реализации равных возможностей мужчин и женщин остается зачастую очень актуальной. Прежде всего, это касается трудоустройства женщин. С проблемой трудоустройства, обусловленной полом или возрастом, в жизни приходилось сталкиваться многим женщинам. Несмотря на то что статья 64

¹ Карамурзова И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 22 с. С. 15.

² Конституция Российской Федерации. URL: <http://www.constitution.ru/> (дата обращения 23.04.2014).

Трудового кодекса закрепила запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора и установление прямых или косвенных ограничений или преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами работников, реальная практика пока далека от этих установлений. Нередко работодатели и кадровые агентства в рекламных объявлениях о наличии вакансий в качестве основного критерия указывают пол будущего работника – мужской.

Несомненно, за последние десятилетия в мире достигнут значительный прогресс в продвижении принципа гендерного равенства. Но для женщин по-прежнему существуют реальные препятствия на рынке труда, и их корни чаще всего скрыты в самой системе организации занятости и в проблемах, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь совместить профессиональную деятельность с выполнением семейных обязанностей.

В числе самых явных диспропорций в положении мужчин и женщин в социально-трудовой сфере можно выделить следующие¹:

- женщины уступают мужчинам по такому показателю как качество работы, которую им предлагают, а также – в подготовке к выходу на рынок труда. Гендерное неравенство наблюдается в возможности обучения и переквалификации; в доступе к производственным ресурсам и контроле над ними. Кроме того, женщины не получают необходимой поддержки в виде определенных практических программ, которые открывали бы им реальные возможности заработка в рамках формального сектора;

- гендерная сегрегация по профессиональному признаку все еще представляет собой и основной форпост, и источник неравенства на рынке труда. Женщины продолжают оставаться жертвами дискриминации при найме на работу, они же сталкиваются с самыми серьезными трудностями с точки зрения профессиональной мобильности. Различия в оценке стоимости и компенсациях до сих пор являются характерными признаками позиций мужчин и женщин на рынке труда – ярким свидетельством сохраняющейся дискриминации по признаку пола;

- женщинам труднее, чем мужчинам получить доступ к схемам функционирования рынка труда, к реальным знаниям о различных формах политики, помощи безработным, социально незащищенным слоям населения. Дополнительная помощь им необходима и для того, чтобы претендовать на получение равного с мужчинами основания для занятости.

Вследствие всех этих причин глубокое неравенство в позициях мужчин и женщин в социально-трудовой сфере меняется незначительно. Второсортное положение большинства женщин на рынке труда, проявляющееся и в размерах различных выплат и компенсации, и в условиях труда и занятости, создает серьезные проблемы – в особенности для тех из них, кто

¹ Филимонкова С.А. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М., 2005. 163 с. С. 8.

является основным кормильцем в семье. Расширение определенных типов работ, в основном, выполняемых женщинами (работа с неполной занятостью, работа на дому и т.п.), также связано с растущей поляризацией в позициях наемных работников – мужчин и женщин¹.

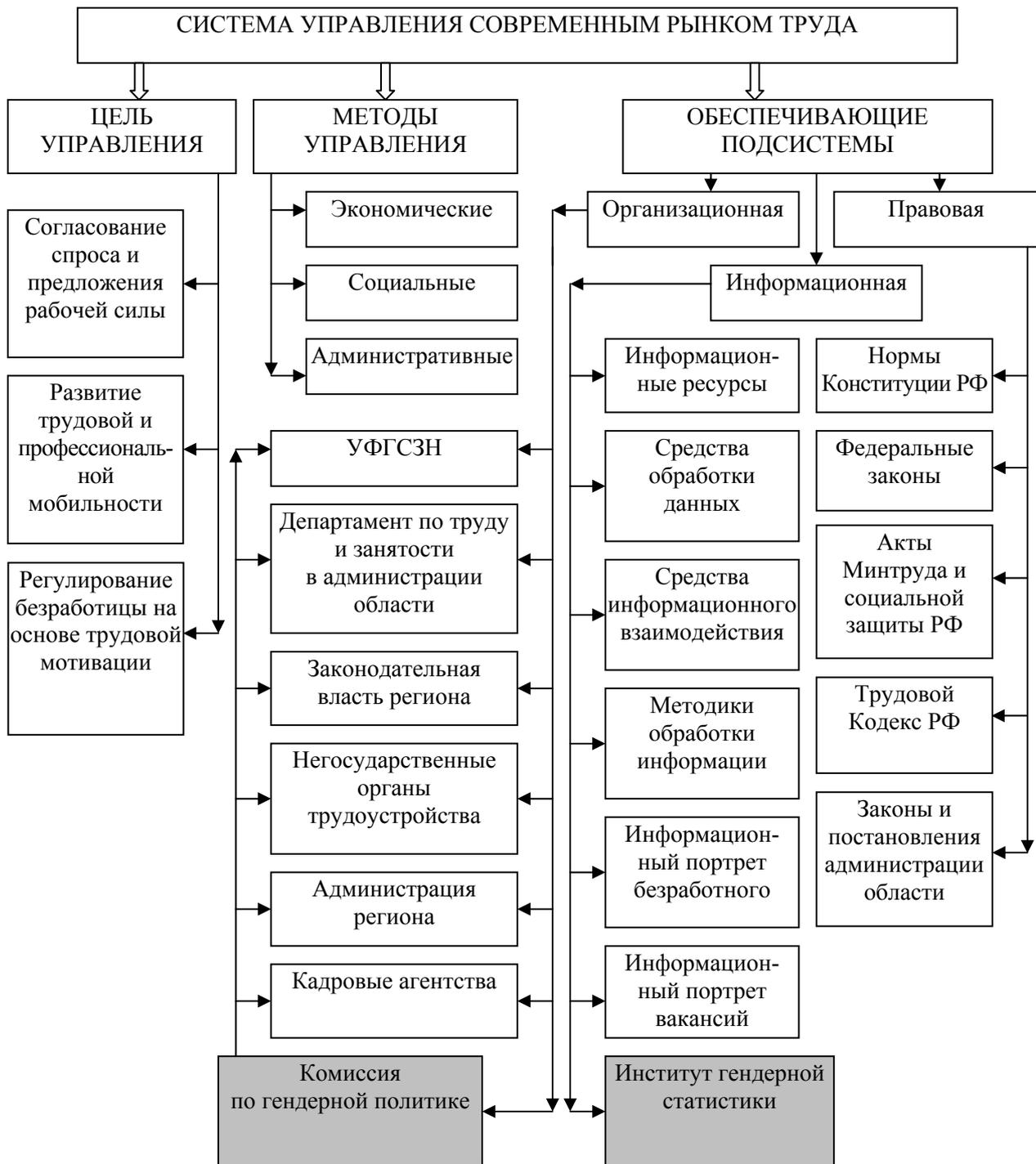
Несмотря на прогресс по обеспечению гендерного равенства в мире труда и занятости, достигнутой в последние десятилетия, гендерная составляющая повсеместно остается источником неравенства и показателем неадекватно используемых человеческих ресурсов. Стереотипы массового сознания, общепринятые социальные нормы воздействуют на экономическую деятельность женщин и ее результаты практически в любой сфере жизни, будь то права на собственность, занятость или распределение семейных обязанностей. Это приводит к глубокому несоответствию между фактическими способностями работающих женщин, их вкладом в экономику, их потребностями и представлениями об их социальной роли и назначении. На рынке труда гендерные стереотипы часто определяют оценку способностей работника и могут вести к дискриминации при найме на работу и оплате труда. Некорректные гендерные стереотипы определяют порой и характер государственной политики. Мужчины часто рассматриваются в качестве ведущих кормильцев семьи, а женщины – в качестве их помощников. И эти стереотипы определяют содержание предусматриваемых мер по социальной защите работников.

В целях достижения гендерного равенства необходимо разработать комплекс мер по государственной поддержке отраслей с преимущественно женской рабочей силой. Существующая в настоящее время система управления рынком труда не учитывает гендерные аспекты занятости. В то же время отсутствует институт, который бы занимался мониторингом принятых и реализуемых программ, а также выполнял их аналитическую и экспертную оценку. В качестве механизма реализации гендерных приоритетов на рынке труда и консолидации действия уже существующих структур, в задачах которых находится решение вопросов занятости населения, может быть предложено создание комиссии по гендерной политике и института гендерной статистики в системе управления современным рынком труда (рис. 4.1).

В 2002 году Министерство труда и социального развития разработало Гендерную стратегию Российской Федерации², в рамках которой определены цели и задачи государственной гендерной политики, что является значительным шагом в направлении решения данных проблем.

¹ Ключко О.И. Гендерная стереотипия в изучении актуальных социальных проблем // *Общественные науки и современность*. 2008. № 6. С. 185.

² Гендерная стратегия Российской Федерации. URL: <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения 23.04.2014).



Основные показатели оценки эффективности системы управления трудовой занятостью женщин:

- уровень занятости женщин;
- состояние дискриминации и гендерной сегрегации на рынке труда;
- благосостояние домохозяйств;
- рождаемость и др.

Эффективное управление занятостью женщин на рынке труда определяется:

- количеством трудоустроенных женщин;
- качеством предоставленных им рабочих мест;
- трудоустройством по профессиональной подготовленности женских кадров и др.

Рис. 4.1. Рекомендуемая система управления рынком труда

Гендерная стратегия, главным образом, нацелена на привнесение гендерного аспекта в совместную деятельность законодательных и исполнительных органов, а также представителей гражданского общества, участвующих в реализации социальных программ и в защите прав человека.

Гендерная направленность государственной политики позволяет:

- осуществлять при поддержке неправительственных организаций государственный контроль за соблюдением равенства прав мужчин и женщин в сфере трудовой деятельности, управления и распределения доходов;
- корректировать государственную политику на федеральном и региональном уровнях во всех отраслях экономики и совершенствовать законодательную систему с целью внедрения и закрепления гендерного равенства;
- развивать международное сотрудничество по обмену опытом в области гендерной демократии и по реализации совместных проектов в смежных областях.

В целом, гендерную стратегию необходимо рассматривать в качестве политического документа, нацеленного на оказание широкой системной поддержки уязвимым группам населения в интересах достижения гендерного равенства путем реализации ряда задач.

1. Заручиться поддержкой правительства для развития неправительственной общественной инфраструктуры на основе принципа гендерного равенства.

2. Повысить статус неоплачиваемой работы по дому и воспитанию детей, стимулировать перераспределение домашних функций членов домохозяйства для обеспечения более сбалансированного участия мужчин и женщин в работе по дому.

3. Увеличить численность женщин в местных органах власти, включая женщин, занимающих высокие административные посты.

4. Охранять права женщин в неформальном секторе экономики, где дискриминация, насилие и принудительный труд распространены очень широко.

Стоящие перед Российской Федерацией проблемы настоятельно требуют от представителей государственной власти и широкой общественности пересмотра многих вопросов и поиска новых решений с гендерной позиции.

В целом взаимосвязанные проблемы не могут быть преодолены с помощью одномерных решений. К сожалению, вплоть до недавнего времени гендерные проблемы решались, в основном, в рамках той или иной узко направленной политики. Например, с помощью мер по поддержке предприятий или с помощью мер по социальному обеспечению женщин. Но гендерный анализ вообще не касался проблем макроэкономической политики, таких, как финансово-бюджетная политика, программы либерализа-

ции торговли, основы промышленной политики, структура государственного долга, различные системы монетарной политики. Программы структурных изменений обычно не учитывают гендерных различий. Но каждая из их составляющих оказывает свое влияние на женщин, на их возможности в получении работы, на гарантии занятости, качество работы, на их доход, на развитие их личности, на их благополучие.

Поэтому для обеспечения равных прав и равного обращения мужчин и женщин на рынке труда необходимы социально-экономические и политические преобразования, способствующие развитию управленческой деятельности женщин и ориентирующие экономическую политику государства на решение гендерных проблем (рис. 4.2).

В целях обеспечения гендерного равенства государству необходимо осуществить:

1. Разработку государственных и региональных программ в сфере занятости, которые расширяли бы возможности женщин на основе развития и становления женского малого предпринимательства, подкрепляя ее законодательной, финансово-экономической и информационной поддержкой со стороны государства. Программы должны предусматривать льготное кредитование и подкрепление мероприятий нормативно-правовой базой, а также поддерживаться образовательными программами по подготовке женщин-руководителей малого бизнеса. В этих программах должны предусматриваться определенные стимулы финансовым учреждениям, оказывающим поддержку женскому предпринимательству.

2. Разработку Концепции законотворческой деятельности государства по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в обществе, совершенствования избирательного законодательства в части, касающейся необходимости учета гендерных интересов. Ускорение разработки и принятия законодательных актов, обеспечивающих повышение конкурентоспособности на рынке труда мужчин и женщин с семейными обязанностями. В области заработной платы необходима более детально разработанная конституционная и правовая защищенность женщин, включая сближение сложившегося различия в оплате труда по отраслям с преимущественно женским и мужским трудом. Внедрение в законодательство направлений на паритетное представительство полов в органах власти на уровне принятия решений. Налоговое законодательство должно учитывать интересы женщин-предпринимательниц. Необходимо упорядочить национальную и региональную статистику, изменив ее в сторону учета гендерной специфики.



Рис. 4.2. Основные пути обеспечения гендерного равенства в социально-трудовой сфере

3. Разработку специального раздела по обеспечению охраны труда и здоровья женщин на производстве, при этом обратить внимание на совершенствование нормативно-правовой базы, дополнив новыми положениями по усилению защиты женщин от вредного воздействия производственной среды, облегчению труда с учетом их физиологических особенностей. Необходимо предоставить работающим женщинам возможность применять нестандартные режимы труда, снижать по желанию женщины суммарную трудовую нагрузку с учетом домашних и материнских обязанностей. Требуется также совершенствование нормативно-правовой базы, регламентирующей права и гарантии граждан на получение медицинской помощи, в том числе в сфере обязательного медицинского страхования, охраны репродуктивного здоровья населения. Выработку системы контроля за соблюдением правовых и нормативных актов по охране труда в части обеспечения безопасных и здоровых условий труда женщин.

4. Разработку специальных программ повышения женской экономической грамотности и лидерства для участия и формирования всех видов рынка – трудового, земельного, финансового, товарного, предусмотрев в них формирование государственного кадрового резерва женщин, включая в него женщин-руководителей предприятий, женщин-руководителей администраций.

5. Обеспечение планов на протяжении всего периода их реализации различного рода информационно-аналитическими материалами через средства массовой информации, предусмотрев пропаганду равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда, внедрение всеобщего гендерного образования и гендерной культуры населения, выработку системы поощрения средств массовой информации за освещение программ, способствующих утверждению равенства между мужчинами и женщинами.

Целенаправленное формирование и осуществление государственной социально-экономической политики, учитывающей особенности современного положения женщин в обществе, – необходимое, но не единственное условие для продвижения в сторону реального равенства мужчин и женщин. Обязательным становится также усиление активности и влияния на властно-управленческие решения негосударственных структур – профсоюзов, других общественных и политических движений и организаций, в том числе женских. Таких движений и организаций, которые реально представляют и отстаивают интересы, как общие для всех женщин, так и отдельные интересы женщин-матерей, женщин-руководителей, а также интересы, общие для всех граждан и страны, для всех трудящихся.

Только на основе соединения усилий государства и всех других субъектов гражданского общества можно обеспечить социальную защищенность женщин от рисков рыночной экономики, от социальных опасностей, и тем более обеспечить реальное улучшение социально-экономического положения женщин, а на этой базе – создавать предпосылки реального социального прогресса и устойчивого развития.

4.2. Ускорение адаптации и продвижения руководителей-женщин

В общественном сознании существует глубокая асимметрия в критериях оценки женщин и мужчин как руководителей. С одной стороны, как правило, с трудом воспринимается способность женщины к лидерству, самостоятельности, объективности, масштабности мышления. Эти качества считаются мужскими. С другой стороны, сложившаяся модель руководителя наложила свой отпечаток и на образ лидера-женщины. Он формируется на основе некоего «мужского» стандарта.

Руководители-женщины должны имитировать образцы, штампы и потребности мужского ролевого поведения, и успешная адаптация к условиям социально-экономической среды предполагает для них одновременно и освоение моделей мужского поведения в управлении, иными словами, оборачивается необходимостью двойной адаптации. Причем и первая, и вторая адаптации носят, достаточно принудительный характер и не подготовлены эволюционными общественными преобразованиями. Соппротивление этому (сознательное или бессознательное) и вызывает дополнительные трудности и проблемы на пути профессионального продвижения руководителей-женщин.

Обобщая вышеизложенный материал, можно представить модель процесса становления руководителя-женщины в современных условиях (рис. 4.3).

В основе разработанной модели процесса становления руководителя-женщины в высших учебных заведениях лежат: объективные факторы, способствующие и препятствующие управленческой деятельности; субъективные качества руководителя-женщины, положительно и отрицательно влияющие на становление женщины-менеджера; рекомендации по преодолению трудностей, возникающих на пути карьерного роста женщины.

Из представленной модели видно, что среди факторов, которые негативно влияют на развитие внутривузовской карьеры женщины, можно отметить: недостаточную амбициозность, неготовность нести на себе большой груз ответственности, меньшую стрессоустойчивость, необходимость приостанавливать карьеру в связи с рождением детей, а также дискриминацию со стороны коллег-мужчин.

Что касается проблемы «стеклянного потолка», то речь идет о невидимом барьере, препятствующим продвижению женщин по служебной лестнице, выдвиганию на руководящие должности. Причем этот барьер настолько незаметный, что он прозрачен, но в то же время настолько основательный, что препятствует росту женщин в служебной иерархии.



Рис. 4.3. Модель процесса становления женщины-руководителя

Среди факторов, способствующих развитию карьеры женщины, можно выделить: большую работоспособность и трудолюбие, лояльность, адаптивность, умение «ладить с начальством» и др. У женщин наиболее эффективно получается то, что требует не резких преобразований и революционного прорыва, а тщательной и планомерной работы день за днем, направленной на достижение одной цели.

Стоит отметить, что женщины чаще воспринимают карьеру как личный рост, как самореализацию, а мужчины относятся к карьере как к перспективной и престижной должности. Мужчины соотносят работу с продвижением по службе, тогда как женщины разделяют два понятия: выполняемая работа и карьера. Существует ряд различий, и в первую очередь в мужских и женских мечтах. Если мужские мечты о будущем в целом носят однородный характер и связаны с работой, то женским мечтам часто присуща раздробленность, они стремятся сочетать карьеру и замужество. При этом женщины по-разному распределяют свои планы в отношении традиционной роли жены и матери и перспективы карьерного роста, склоняясь в одну или в другую сторону, чередуя осуществление целей или пытаясь совместить их¹.

ООН определила шесть основных факторов, которые способствуют усилению роли женщин в сфере общественных отношений:

- равенство в доступе к образованию;
- квоты на участие женщин в государственных органах управления;
- усиление социальной защиты женщин и детей;
- более чувствительное и равное финансирование из бюджета с учетом нужд мужчин и женщин;
- включение гендерной статистики в национальные исследования и статистические данные;
- поощрение развития женского движения.

Для ускорения процессов становления и адаптации руководителей-женщин в рыночных условиях необходимы социально-экономические и политические преобразования, способствующие развитию управленческой деятельности женщин. В частности, в табл. 4.1 представлены механизмы ускорения адаптации руководителей-женщин к новым социально-экономическим условиям, ориентирующие экономическую политику государства на решение гендерных проблем.

¹ Авдулова П.Т. Гендерные аспекты карьеры и управленческой деятельности. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mcfr.ru/journals/43/257/44991/44995/> (дата обращения 13.06.2014).

Таблица 4.1

**Механизмы ускорения адаптации руководителей-женщин
к новым условиям социально-экономической среды**

| В области содействия участию женщин в принятии решений на всех уровнях: | В области содействия обеспечению равных прав и равного обращения на рынке труда: |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационная работа, ориентированная на активизацию участия женщин в управлении социальными и экономическими системами. 2. Специальные программы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации руководителей-женщин. 3. Формирование резерва кадров женщин для работы в органах управления социальными и экономическими системами. 4. Поддержка деятельности женских общественных организаций. 5. Реальный доступ женщин ко всем видам деятельности, неограниченный секторами традиционной занятости женщин (образование, здравоохранение, социальные службы и т.п.). 6. Объективное освещение в средствах массовой информации подлинной роли женщин в управлении социальными и экономическими системами. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Установление фактического равенства прав и возможностей руководителей-женщин и мужчин на рынке управленческого труда на основе анализа современного положения руководителей-женщин. 2. Соответствие законодательства Российской Федерации международным правовым договорам о равенстве возможностей в сфере управления социальными и экономическими системами. 3. Экономические стимулы и льготы, направленные на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу граждан с семейными обязанностями. 4. Усиление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о правах и гарантиях работающих женщин. 5. Система «бизнес-инкубаторов», где обучение основам управления в социальных и экономических системах сочетается с психологической подготовкой и последующей помощью в виде временного освобождения от налогов, льготного кредитования и т.п. 6. Мониторинг положения руководителей-женщин на рынке труда. |

Если женщины хотят выйти на определенные позиции в управлении, то на этом уровне необходимы их профессионализм и эффективное управление организацией, и во многом этому может способствовать создание условий для ускорения адаптации и продвижения руководителей-женщин.

Переход к экономическому росту, развитие женского движения, государственная политика по улучшению положения женщин, расширение малого бизнеса могут стать главными факторами, способными обеспечить перспективные сдвиги в положении женщин в экономике и обществе в целом.

4.3. Основные факторы и стратегические приемы обеспечения личной конкурентоспособности руководителей-женщин

Конкурентоспособность женщин-руководителей в общем виде можно определить как интегративную характеристику, обеспечивающую им более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на рынке управленческого труда, устойчиво высокий спрос на их услуги. Она определяется степенью соответствия личностных качеств и профессиональных знаний, умений и навыков конкретного руководителя объективным требованиям профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям.

Конкурентоспособность женщин-руководителей зависит как от факторов, имеющих к ним непосредственное отношение, так и от факторов, опосредованно, косвенно относящихся к ним.

Комплексным внутренним фактором конкурентоспособности являются индивидуальные склонности, способности и задатки женщин, а также черты характера, позволяющие женщинам эффективно овладевать профессией руководителя. В качестве внешних факторов выступают образовательная среда, а также условия общественной жизни в целом и состояние рынка труда.

Внешним фактором выступает не столько сама образовательная среда, сколько ее конкурентоспособность. Данную категорию следует рассматривать в двух аспектах¹:

– конкурентоспособность специальности и вуза, то есть сложившееся в обществе отношение к конкретной профессии и конкретному учебному заведению (что в большой степени зависит от соответствия деятельности вуза современным требованиям к подготовке управленцев); материально-технические и экономические условия обучения в вузе; уровень возможных доходов в будущей профессиональной деятельности.

– конкурентоспособность профессиональной подготовки – профессиональные возможности, которые предоставляются молодым специалистам после окончания вуза, а также такое качество профессионального образования, которое позволит им реализовать эти возможности. Определяется направленностью на формирование профессиональной компетентности женщины-руководителя.

Качество профессиональной подготовки непосредственным образом влияет на конкурентоспособность руководителей-женщин. Оно оценивается по следующим показателям:

– качество знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного осуществления педагогической и управленческой деятельности;

¹ Кузьмина Е.Е. Оценка конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава // Вестник университета. Сер.: Развитие образования в области менеджмента / Гос. ун-т управления. М., 2003. № 1. С. 114-117. С. 116.

– качество личности женщины-руководителя, обеспечивающее ей формирование профессиональной компетентности: характеристики профессионального мышления и сознания, профессионально значимые личностные качества, необходимые для реализации разнообразных профессиональных функций;

– качество знаний, умений и навыков социально-профессионального общения, наличие опыта профессиональной деятельности, поведения и общения.

Желание женщин быть конкурентоспособными на современном рынке труда требует более жесткого понимания концепции личностного развития. Формирование личной конкурентоспособности предполагает высокое внутреннее напряжение и способность мобилизовать если не все, то основные личностные ресурсы, постоянную борьбу с собой и другими за жизненное пространство, за лидерство, за свое место под солнцем.

Для обеспечения высокой конкурентоспособности женщинам необходимо формировать и развивать у себя качества, способствующие ее повышению.

Одним из существенных факторов, определяющих картину на рынке труда, является совокупность требований, ожиданий работодателя по отношению к работнику. Требования работодателей к специалистам достаточно высоки. Вот список качеств, которые особо ценят современные руководители в своих подчиненных:

– опыт и знания (глубина профессиональных знаний, понимание ступеней работы);

– качество работы и надежность (тщательность и точность выполнения работы, ответственность; степень уверенности руководителя в том, что данный работник выполнит свое задание);

– способности, инициатива и творчество (степень активной заинтересованности в выполнении работы; способность к выдвижению оригинальных идей, решений, путей, повышение культуры, расширение кругозора, развитие способностей);

– целеустремленность и наличие плана достижения целей (потребность в достижении цели, ориентация на конечный результат; освоение техники личной работы; способность жить и работать по плану и системе);

– выдержка (способность сосредоточиться и работать с требуемой производительностью в напряженных условиях, работоспособность);

– семейное благополучие;

– стремление к успеху, ориентация на удачу.

Анализируя ситуацию с конкурентоспособностью женщин на рынке труда, следует отметить основные показатели повышения конкурентоспособности женщин: уровень здоровья и работоспособность, уровень профессионализма и компетентности, уровень семейного благосостояния,

уровень сознания, стремления работника, техника личной работы, карьерное и жизненное планирование и т.д.

Необходимо выделить критерии конкурентоспособности женщин на современном рынке труда с позиции качества рабочей силы по четырем основным параметрам: профессиональная квалификация, компетентность, уровень знаний; мотивация; культура (ценности, ориентации и уровень развития); поведенческие характеристики (поведение на рынке труда – включает такие компоненты, как четкий план построения карьеры и поиска работы, определенность целей трудоустройства).

Следует отметить, что современным организациям нужны специалисты, обладающие, с одной стороны, системностью подхода и быстротой реакции на внешние изменения и, с другой стороны, сплавом следующих качеств:

- мыслительные качества – это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

- коммуникативные навыки – умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

- организаторские навыки – умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию;

- личностные качества – работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за подчиненных, высокая мотивация к достижению, стремление к развитию и успеху и т.д.

Таким образом, современный рынок труда требует от женщин, кроме высокого профессионализма, еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям. Значительную роль при этом играет необходимость постоянного самосовершенствования, как в профессиональном плане, так и в личностном.

Однако можно увидеть, что основными причинами достаточно не высокой конкурентоспособности женщин на рынке управленческого труда является их отношение к работе: пассивная жизненная позиция, чрезмерная эмоциональность, заниженная самооценка и т.д. (рис. 4.4).

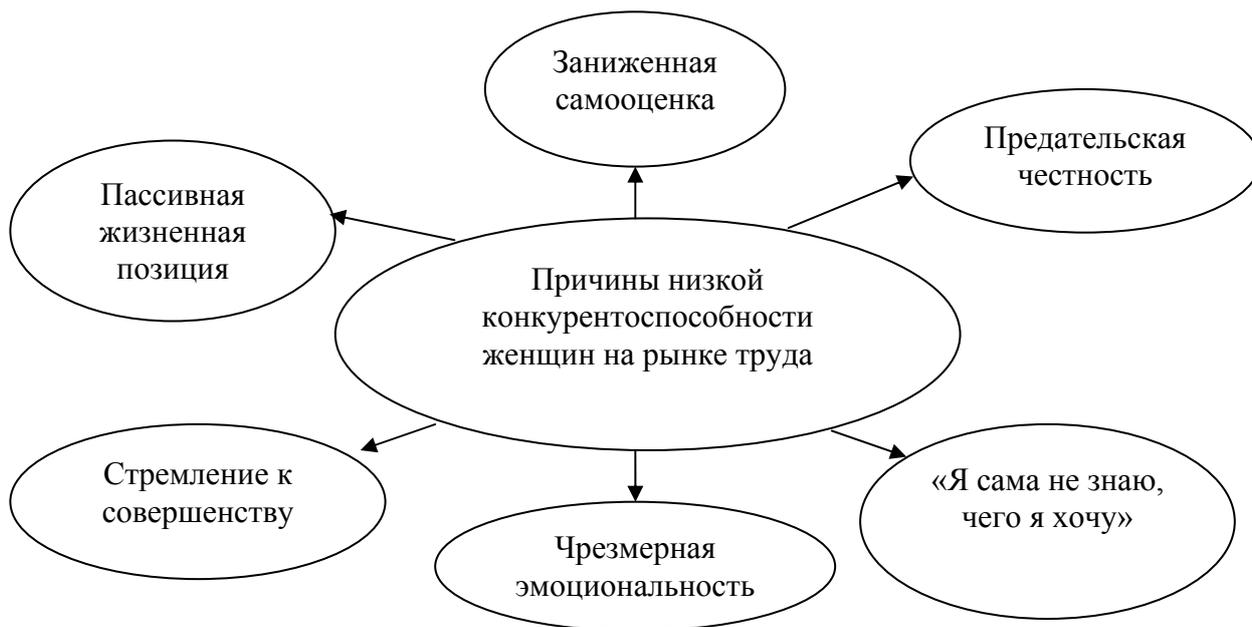


Рис. 4.4. Основные причины низкой конкурентоспособности женщин на рынке управленческого труда

1. Пассивная жизненная позиция. Многие женщины страдают недостаточной активностью и напористостью, если дело касается продвижения по карьерной лестнице. Они ждут, что руководство заметит их замечательные профессиональные знания, высокую работоспособность и умение работать самостоятельно и творчески, и недооценивают важность самопродвижения в карьере женщины.

2. Заниженная самооценка. Многие психологи-консультанты, исследовавшие проблемы поведения людей на рынке труда, замечают, что женщины часто недооценивают свои собственные способности, квалификацию и практический опыт. Женщины, просто стесняются подтвердить свою высокую профессиональную квалификацию. А такое самовосприятие является серьёзным препятствием во время переговоров о повышении заработной платы или продвижении в карьере.

3. Стремление к совершенству. Большинство женщин взыскательно относятся к себе и стремятся добиваться в своей работе абсолютного совершенства. Они ставят своей целью выполнять любое задание безупречно, быть идеалом в своей профессиональной деятельности. Но довольно часто такая тактика оказывается для женщин, просто разрушительной. Очень важно уметь вовремя остановиться: как в выполнении определённой рабочей задачи, так и в процессе совершенствования себя лично.

4. Чрезмерная эмоциональность. Эмоциональность – это и сила и слабость женщин. Очень трудно оставаться женщиной и в то же время никогда не впадать в истерику на работе. Конечно, сегодня жизнь идёт в стремительном темпе, а проблемы, которые необходимо решать каждый рабочий день, особенно сложны, и поэтому довольно сложно никогда не

срываться и не выходить из себя. Сложно, но возможно, и просто необходимо. Никакая истерика и слёзы не приведут к решению деловых проблем, но они определённо усложнят или испортят отношения с коллегами, особенно с мужчинами, которые после этого перестанут относиться к женщине – как к равному партнёру.

5. «Я сама не знаю, чего я хочу». Это тоже относится к вопросу эмоциональности. Женщина – это всегда индивидуальность многосторонняя, она всегда хочет получить всё, что только возможно, и желательно прямо сейчас. Однако получить от жизни всё и сразу просто невозможно. Очень важно решить для себя, что именно вы ожидаете от своей карьеры на каждой своей жизненной стадии. Определив свои приоритеты в каждый период жизни, можно избежать излишних разочарований и извлечь максимальную выгоду из каждой жизненной ситуации.

Все приведенные выше причины позволяют говорить о том, что женщинам для достижения успехов в карьере и для повышения их конкурентоспособности необходимо, преодолевать эти преграды, справляться со своими страхами и идти только вперед.

Путь женщин к вершинам управления в организации оказывается трудным, и им необходимо прилагать максимум усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам на рынке труда. Основой таких усилий могут выступать три группы факторов обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей (рис. 4.5): 1) группа личных качеств; 2) группа тактических факторов; 3) группа стратегических факторов.

Особая роль отводится личным качествам, которые могут способствовать обеспечению конкурентоспособности женщин на рынке управленческого труда. Их перечень определен следующим образом.

1. Более высокий образовательный потенциал. По уровню образования женщины лидируют в области как высшего, так и среднего профессионального образования. Так, в 2013 году численность занятых в экономике по уровню образования распределилась следующим образом¹:

– высшее профессиональное образование (включая послевузовское образование) имели 35,5 % женщин и 28 % мужчин;

– среднее профессиональное образование имели 30,3 % женщин и 21,5 % мужчин.

2. Историческая склонность женщин к воспитательному поведению позволяет актуализировать потенциал тех работников, которые на первый взгляд, не могут быть эффективными.

3. «Женская интуиция» в сочетании со склонностью женщин к перепроверке информации через разные источники, позволяет выбрать из множества решений самое подходящее, разобраться в партнерстве, оценить перспективность начатого дела.

¹ Россия в цифрах. 2014: крат. стат. сб. / Росстат. М., 2014. 558 с. С. 107.

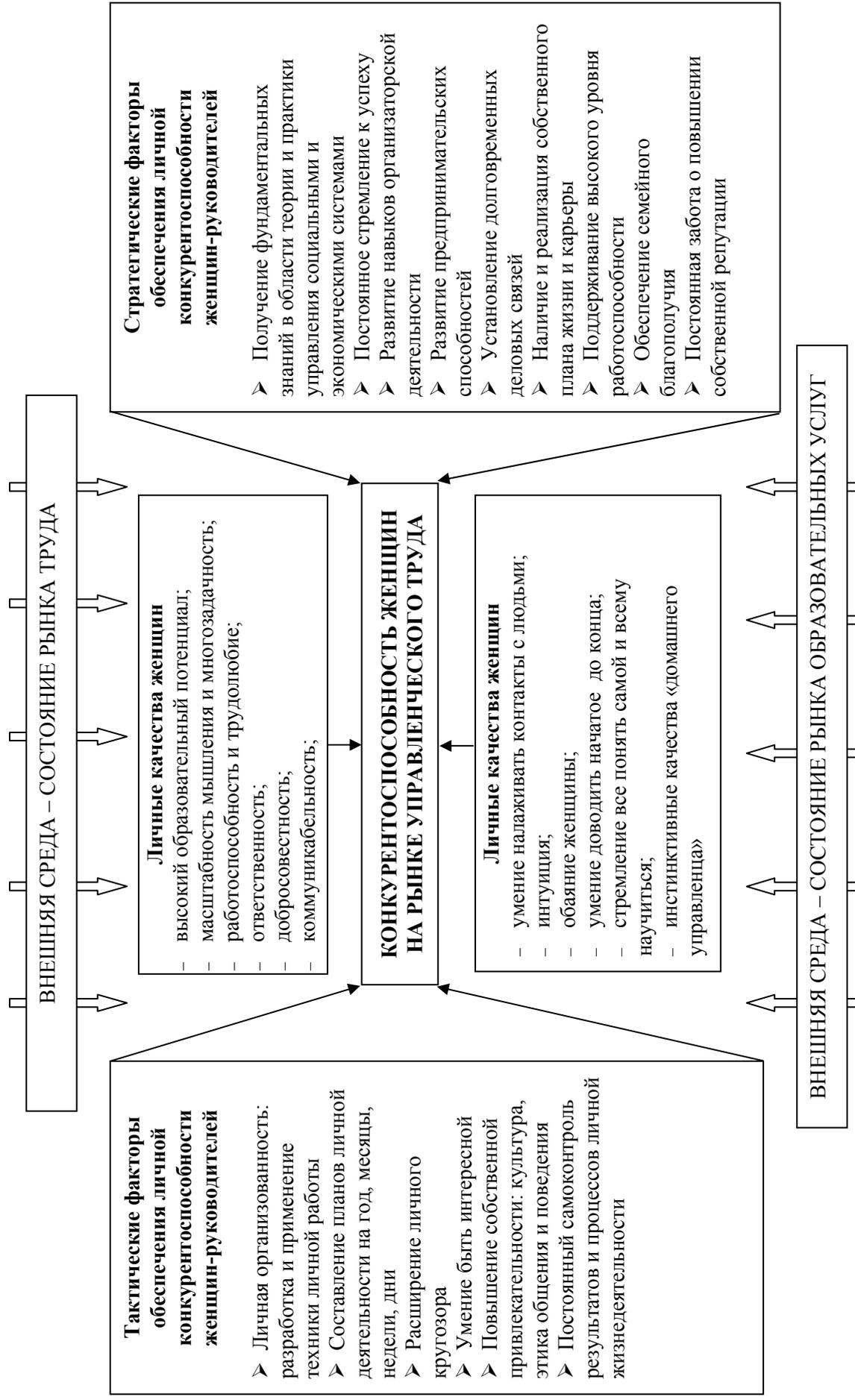


Рис. 4.5. Основные группы факторов обеспечения личной конкурентоспособности женщин на рынке управленческого труда

4. Масштабность мышления, т.е. способность руководителей-женщин думать сразу о нескольких делах и одновременно, составлять планы на будущее.

5. Большая организованность, целеустремленность и последовательность руководителей-женщин в достижении целей. Они прекрасно подмечают и учитывают нюансы в работе.

6. Коммуникабельность. Менеджеры-женщины лучше используют возможности обратной связи, им свойственно доверительное поведение, они быстрее приспосабливаются к изменению условий.

7. Трудолюбие женщин, их способность доводить начатые дела до конца.

8. «Брать на себя ответственность» — это в природе женщин-руководителей, потому что они матери.

9. Руководители-женщины лучше ориентированы на потребителей, на новый продукт, в котором нуждается рынок.

10. Женщины-руководители успешнее, чем мужчины, ведут деловые переговоры. Гибкость и дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяют женщине эффективно строить взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку.

11. Женственность, обаяние, логика, хитрость, внутреннее чутье, и т.п. — природные черты, используются руководителями-женщинами для решения сложных вопросов.

12. Руководители-женщины по своей сути более законопослушны, что приводит к установлению конструктивных отношений с центральными и региональными органами власти.

13. Детальный и взвешенный подход к решению проблем, «вкус» к мелочам, умение лучше, чем мужчин, «дружить» с цифрами — эти качества руководителей-женщин помогают им лучше воспринимать и анализировать детали, подробности событий, расчленить целое на составные части и провести логический анализ элементов целого.

14. Руководители-женщины отличаются большей демократичностью, готовностью к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений.

15. Инстинктивные качества «домашнего управленца», которые переносятся и на менеджерскую практику женщин.

К группе тактических факторов обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей относятся: личная организованность: разработка и применение техники личной работы; составление планов личной деятельности на год, месяцы, недели, дни; расширение личного кругозора; умение быть интересной; повышение собственной привлекательности: культура, этика общения и поведения; постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности.

К группе стратегических факторов обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей относятся: получение фундаментальных знаний в области теории и практики управления социальными и экономическими системами; постоянное стремление к успеху; развитие навыков организаторской деятельности; развитие предпринимательских способностей; установление долговременных деловых связей; наличие и реализация собственного плана жизни и карьеры; высокий уровень работоспособности; семейное благополучие; положительная репутация; самоконтроль жизнедеятельности.

Для достижения успеха в своей карьере и для повышения конкурентоспособности на рынке управленческого труда можно предложить женщинам следовать десяти правилам успеха (рис. 4.6).

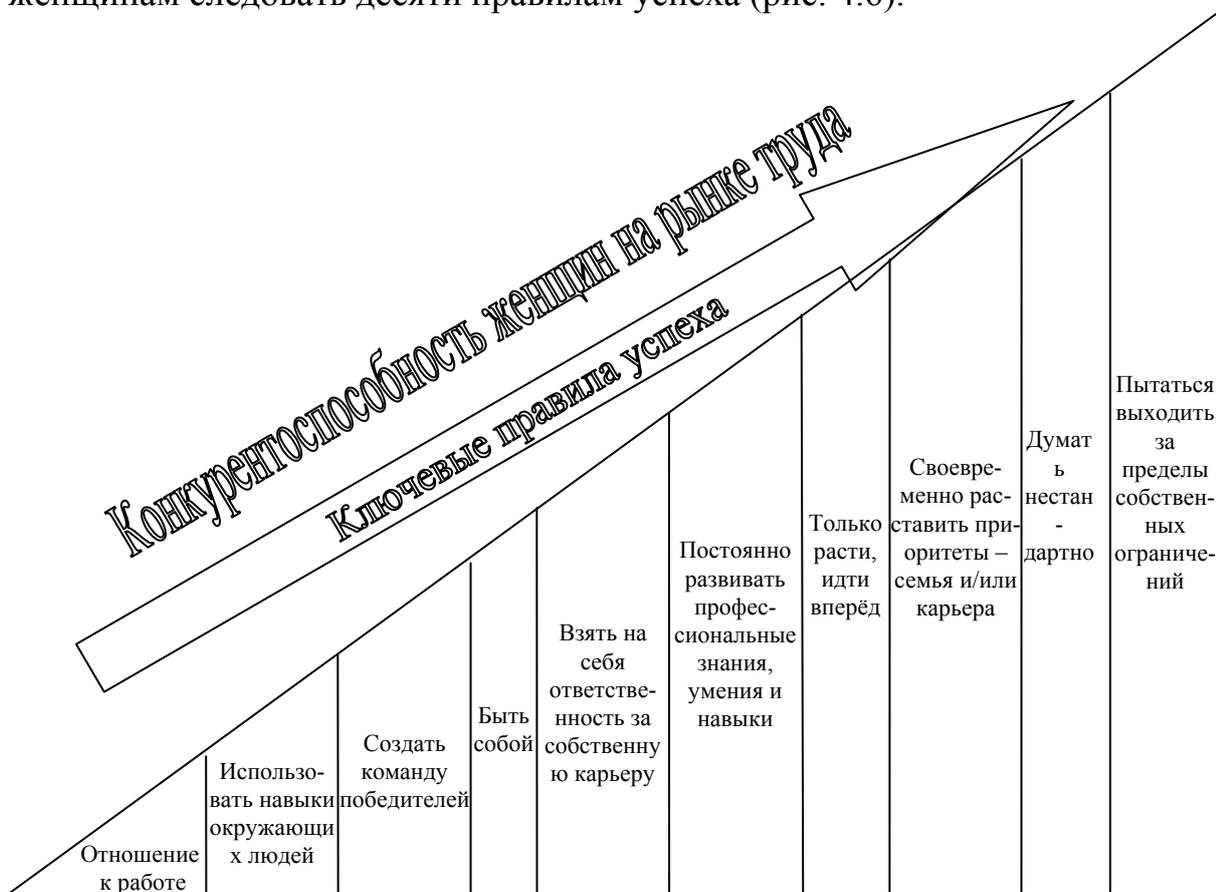


Рис. 4.6. Основные правила успеха женщин на рынке труда в современных условиях

Первое основное правило – «Отношение к работе». Для достижения успеха в карьере женщины должны обладать следующими качествами: упорством, стойкостью, гибкостью, высокой честностью, невероятной уверенностью в себе, страстным отношением к выполняемой работе, открытостью для новых идей.

Второе золотое правило успеха – «Использовать навыки окружающих людей». Благодаря навыкам и урокам своих коллег возможно более быстрое овладение своей профессией.

Третье правило – «Создать команду победителей». Очень важно окружить себя лучшими и самыми яркими работниками, т.е. имея очень способных людей в своем подчинении, можно облегчить проблему замены, когда происходит продвижение выше.

Четвертое правило – «Быть собой». Самое важное – быть собой, сохранять верность своим ценностям и веру в себя, быть счастливой, с увлечением относиться к делам, и идти к мечте.

Пятое правило – «Взять на себя ответственность за собственную карьеру». Только в том случае если принимать меры, можно продвинуться в карьере. Недостаточно только оказаться технически подкованным в своей области, необходимо также: быть лучшим в своем деле; развивать план своей карьеры и обсуждать свои стремления с начальством.

Шестое правило – «Постоянно развивать профессиональные знания, умения и навыки». Чтобы быть успешным и конкурентоспособным на рынке труда необходимо проходить различные курсы обучения, регулярно повышать свою квалификацию, постоянно самосовершенствоваться.

Седьмое правило – «Только расти, идти вперед». Только рискуя, можно расти и достигать успеха. Сталкиваясь с серьезным вызовом, необходимо концентрироваться на том, что нужно сделать, чтобы справиться с ситуацией, вместо того, чтобы сосредоточиться на своих страхах.

Восьмое правило – «Своевременно расставить приоритеты – семья и/или карьера». Каждый человек должен расставить приоритеты в собственной жизни и решить, что для него наиболее важно.

Девятое правило – «Думать нестандартно». Надо развивать свою креативность и неординарность, учиться мыслить бизнес-категориями, смело генерировать идеи.

Десятое правило – «Пытаться выходить за пределы собственных ограничений». Каждый раз, когда можно выйти за пределы собственного страха, способности открываются с новой стороны.

Соблюдение всех этих правил может помочь женщинам избавиться от собственных страхов, а также достичь успехов в своей карьере, тем самым повысив свою конкурентоспособность.

Подводя итог сказанному, хочется отметить, что социально-экономические преобразования по-разному отражаются на положении мужчин и женщин в обществе. А с учетом того, что в нашей стране существует устойчивое представление о должности руководителя как о мужской, женщинам необходимо прилагать максимум личных усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам в бизнесе и на рынке управленческого труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы и рекомендации.

1. Дано определение понятия «управленческий потенциал женщины-руководителя», которое, в отличие от представленных ранее определений, рассматривающих управленческий потенциал как некоторую совокупность качеств человека, его способностей, необходимых для выполнения управленческой деятельности (С.Л. Сайбель, 1998; Ю.С. Зенцова, 2003; Ю.И. Мельник, 2011 и др.), раскрывает системную сущность этого явления, выраженную тремя составляющими: управленческими ресурсами, управленческими возможностями и управленческими резервами, а также акцентирует внимание на творческом использовании способностей, конкурентных преимуществ и реализации внутренних, присущих только женщинам, черт и особенностей.

2. Раскрыты содержания понятий: «формирование управленческого потенциала», которое рассматривается как непрерывный интегрированный процесс приобретения теоретических знаний и практических навыков в период обучения в вузе для осуществления профессиональной деятельности в области управления; «реализация управленческого потенциала» как процесс применения на практике женщинами-руководителями полученных знаний и умений для успешного управления и достижения высоких результатов; «развитие управленческого потенциала», представляющее собой разработку и осуществление комплекса мероприятий, направленных на активизацию потенциальных возможностей руководителей-женщин за счет роста уровня образования и практических навыков, а также увеличение их личных квалификационных возможностей и способностей принимать эффективные управленческие решения.

3. Выявлены существенные проблемы на пути карьерного роста женщин, обуславливающие довольно низкий уровень женского лидерства в российской экономике, среди которых можно выделить две основные группы: основу первой группы проблем составляют внешние, не зависящие от женщин факторы, мешающие им стать руководителями (существующие в обществе гендерные стереотипы в отношении женщины-руководителя, сложившаяся в экономике гендерная асимметрия, неформальные договоренности об исключительно мужских вакансиях, вмешательство близких, способных подавить стремление к карьерному росту); основу второй группы проблем составляют внутренние факторы, присущие женщинам, мешающие им строить успешную карьеру (необходимость реализовываться как в профессиональной сфере, так и в семейной; неготовность брать на себя большую ответственность; недооценка личного управленческого (лидерского) потенциала).

4. Выделены особенности женского стиля управления, которые свидетельствуют о том, что женщины, так же как и мужчины, могут обладать высоким управленческим потенциалом. Несмотря на большую «ситуативность» женского менеджмента по сравнению с мужским, женщина эффективно реализует не только стратегии выживания, но и стратегии развития, выстраивая более осторожные отношения со своими партнерами и избегая слишком «рисковых» стратегий.

5. Раскрыт гендерный аспект внутривузовского управления, заключающийся в том, что доля женщин в системе управления высшим учебным заведением последовательно снижается при переходе к более высоким должностным позициям, т.е. прослеживается вертикальная сегрегация по признаку пола, которая выражается в преобладании мужчин на высших управленческих должностях, т.е. там, где больше власти, влияния и выше заработная плата. Женщины слабо представлены в органах управления наукой и высшей школы. Они редко возглавляют крупные научные коллективы, являются деканами факультетов, а тем более ректорами вузов. В то же время за последнее десятилетие был отмечен прирост доли женщин на всех основных внутривузовских управленческих должностях: заведующие кафедрами (на 13 %), деканы факультетов (на 17 %), проректоры и директора филиалов (на 14 %), ректоры (на 6 %), что позволяет говорить об активизации вовлечения женщин в процессы управления вузом.

В связи с чем, может быть целесообразна гендерно-ориентированная стратегия управления вузом, состоящая из следующих элементов: введение обязательной гендерной экспертизы программ и проектов, разрабатываемых и реализуемых вузом по вопросам подготовки и повышения квалификации кадров, исследовательской и преподавательской деятельности; развитие гендерного мониторинга и ведение в вузах гендерной статистики, отслеживающей изменения в кадровом составе по возрасту, полу; разработка и принятие мер, направленных на повышение уровня представительства женщин в управленческой и административной структуре вуза; разработка и продвижение специализированных программ гендерного образования, ориентированных на разные целевые группы (административные кадры, преподаватели, студенты).

6. Анализ статистических данных¹ позволил выявить следующие особенности:

- сфера образования – одна из тех отраслей экономики России, в которой удельный вес занятых женщин (81,5 %), примерно в два раза больше, чем удельный вес женщин, занятых в экономике в целом (49 %), и

¹ Российский статистический ежегодник. 2013: стат.сб. / Росстат. М., 2013. 717 с.; Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 661с.; Женщины и мужчины России. 2012: стат.сб./ Росстат. М., 2012. 299 с.

более чем в 4 раза превышает удельный вес численности занятых в сфере образования мужчин;

- первое десятилетие XXI века было ознаменовано усилением феминизации в системе высшего образования. С 2000 по 2010 гг. разница в количестве женщин и мужчин из числа ППС вузов возросла с 0,3 тыс. чел. до 4,5 тыс. чел, т.е. в 15 раз;

- в сфере высшего образования прослеживается явная вертикальная сегрегация по признаку пола, которая выражается в преобладании мужчин на высших управленческих должностях. Так, на начало 2011-2012 учебного года женщины составляли 62 % среди работников вузов, но в числе ректоров вузов их насчитывалось всего лишь 11 %, в числе проректоров и директоров филиалов – 30 % женщин, на уровне деканов факультетов и заведующих кафедрами – по 39 %;

- из 9 Федеральных университетов, функционирующих в нашей стране, 4 возглавляют ректоры-женщины. В каждом Федеральном университете женщины представлены и на проректорских должностях. Из 29 Национальных исследовательских университетов нашей страны только один возглавляет ректор-женщина. В 13 Национальных исследовательских университетах женщин в составе ректората нет вообще, даже в числе проректоров;

- среди проректорских должностей, занимаемых женщинами в российских вузах, можно выделить несколько наиболее часто встречающихся: проректор по учебной и методической работе, проректор по социальной и воспитательной работе, проректор по экономической и финансовой работе.

7. Изучены процессы формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин в сфере высшего образования на примере четырех основных государственных пензенских вузов: ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет» (ПГУ), ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» (ПГУАС), ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет» (ПензГТУ), ФГБОУ ВПО «Пензенская государственная сельскохозяйственная академия» (ПГСХА). В результате чего выявлено:

- в составе ректората трех вузов (ПГУ, ПГУАС, ПГСХА) женщин нет. Только в технологическом университете должность проректора по научной работе принадлежит женщине;

- два из пяти институтов, входящих в состав ПГУ, возглавляют женщины: Институт международного сотрудничества и педагогический институт им. В.Г. Белинского. В состав ПГУАС входят четыре института, но, ни одним из них не руководит женщина. В ПензГТУ и ПГСХА институты, как структурные подразделения, не выделены;

- во всех исследованных пензенских вузах женщины представлены на

должностях деканов факультетов и заведующих кафедрами. Примерно третья часть всех заведующих кафедрами в ПГУ (31,1 %), ПГУАС (31 %) и ПГСХА (30,8 %) – женщины. К примеру, в ПГУАС из 29 заведующих кафедрами, 9 – женщин, причем наибольшее их количество сосредоточено в Институте экономики и менеджмента и на архитектурном факультете;

- женщины слабо представлены на высших управленческих должностях в пензенских вузах. Это, с одной стороны, можно объяснить сложившейся практикой, социокультурными традициями. Но с другой стороны, сами женщины убеждены, что их удел – семья, а работа вторична, и они зачастую не хотят взваливать на свои плечи все тяготы и проблемы, связанные с управлением вузом;

- среди респондентов наибольший процент опрошенных женщин-руководителей (42,8 %) представлен на должности заместителей заведующих кафедрами (по научной, учебно-методической, социальной работе);

- наибольший процент опрошенных руководителей-женщин (68 %) находятся в возрасте от 36-ти до 45-ти лет, но если анализировать средний возраст руководителей-женщин, занимающих более высокие управленческие позиции (например, зав. кафедрой), то он будет ближе к пенсионному;

- все опрошенные руководители-женщины имеют высшее образование, но обучение в вузе экономического (управленческого профиля) закончила только 1/5 часть респондентов;

- 66,7 % руководителей-женщин замужем, 30 % – не замужем в силу достаточного молодого возраста, т.е. большинство руководителей-женщин успешно сочетают профессиональную и семейную роли;

- для 65 % респондентов основной целью трудовой деятельности является реализация и развитие своих способностей, для 57 % – совершенствование управленческих навыков, возможность творческого самовыражения;

- 61,3 % женщин-руководителей очень важным направлением в своей деятельности, считают именно управленческую деятельность. 45,2 % женщин-руководителей считают, что это научная деятельность, 42 % – преподавательская деятельность;

- состоятельной свою карьеру 60 % руководителей-женщин сочтут в том случае, когда получают «всеобщее признание», 30 % – когда займут должность заведующей кафедрой, 20 % – когда займут должность декана факультета, 13,3 % – когда займут должность из числа проректорского/ректорского корпуса;

- из качеств, которые должны быть присущи женщине-руководителю в вузе, респонденты отметили: профессионально-управленческую компетентность (73,3 %), организаторские способности (66,7 %), а также

коммуникабельность и умение понимать, учитывать интересы работников и трудового коллектива (по 50 %);

– 43,3 % руководителей-женщин не стремятся (помимо основной деятельности в вузе) использовать дополнительные возможности реализации своего управленческого потенциала. Из оставшихся женщин-руководителей: 62,1 % реализовывают управленческий потенциал в своей семье (управление домашним хозяйством), 24,1 % – в общественной жизни, 13,8 % – в бизнесе;

– достаточно высокий процент опрошенных управленцев-женщин – 66,7 % – отметили, что в вузе система выявления управленческого потенциала руководителей-женщин и создания условий для его всестороннего использования не практикуется. А также все респонденты были единодушны во мнении, что в вузах нет программ развития управленческого потенциала, направленных исключительно на женщин.

8. Определены особенности процессов формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях, в частности:

– процесс формирования управленческого потенциала женщин-руководителей, рассмотренный в диссертации как процесс приобретения теоретических знаний и практических навыков в области управления в период обучения в вузе, свидетельствует о необходимости осуществления профессиональной подготовки студентов управленческих специальностей/направлений с учетом гендерного подхода, предусматривающего обеспечение самореализации человека независимо от его половой принадлежности, а также конкретизацию путей и способов достижения гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности, включая сферу управленческого труда;

– процесс реализации управленческого потенциала связан с построением внутривузовской карьеры женщин, представляющей собой профессиональное, социально-экономическое развитие, выраженное в их продвижении по ступеням внутривузовских должностей, статусов, вознаграждений, и осуществляемое на фоне весьма распространенных в общественном сознании представлений о незаинтересованности женщин в завоевании высоких позиций в управленческой иерархии высших учебных заведений, и более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности, что создает дополнительные трудности осуществления женщинами карьерных планов;

– процесс развития управленческого потенциала сопряжен с повышением эффективности его использования за счет имеющихся у менеджеров-женщин организационных, экономических, социальных и психологических резервов.

9. Разработана модель системы формирования, реализации и развития управленческого потенциала руководителей-женщин в сфере высшего образования, состоящая из трех основных подсистем. Подсистема формирования управленческого потенциала нацелена на выработку управленческих качеств с учетом гендерных способностей (коммуникабельность, интуиция, дипломатичность, ответственность и т.д.), а также на формирование знаний и навыков, необходимых для управленческой деятельности. Подсистема реализации управленческого потенциала акцентирует внимание на создании условий для всестороннего использования управленческого потенциала женщин. Подсистема развития управленческого потенциала нацелена на мероприятия по активизации потенциальных возможностей женщин (подготовка к выполнению новых функций, занятию новых должностей, решению новых задач).

Построение модели позволяет в самом общем виде вычленить определенные компоненты, и, приведя их в функциональное взаимодействие, обеспечить наилучший вариант достижения поставленной цели, которая в данном случае заключается в эффективном использовании и развитии управленческого потенциала женщин, занимающих руководящие посты в университетской иерархии.

10. Предложена концепция формирования управленческого потенциала на основе профессионального обучения женщин технологиям продвижения в менеджменте, суть которой заключается в системе комплексной поэтапной и непрерывной практической подготовки студентов высших учебных заведений с учетом их гендерных особенностей на основе научно-методических подходов, обеспечивающих эффективное формирование управленческого потенциала и более быстрое вхождение выпускниц в процесс управления организацией и их карьерный рост. Данная система состоит из двух подсистем:

- практическая подготовка студенток во время обучения в вузе, целью которой является подготовка и адаптация студенток к будущей профессиональной деятельности посредством приобретения практических навыков во время аудиторных и внеаудиторных занятий, большое значение при этом отводится институту студенческих лидеров – подготовке руководителей различных органов студенческого самоуправления;

- социальная поддержка студенток, целью которой является создание условий и возможностей для их успешной социализации, осуществляемой выпускающей кафедрой на основе специальных образовательных проектов: «Управление личной карьерой», «Формирование предпринимательских компетенций», «Формирование современной организационной культуры в студенческой среде», «Управление собственной жизнедеятельностью», «Формирование личной конкурентоспособности», «Управление семейной экономикой и домашним хозяйством», «Использование гендерных

особенностей для самопродвижения женщин в менеджменте и бизнесе», – позволяющих молодым выпускницам приобретать профессиональные знания и навыки успешного функционирования в сфере бизнеса и управления.

11. Установлено, что основные задачи развития управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования заключаются в следующем:

- развить управленческие качества женщин с учетом гендерного аспекта;

- углубить знания в сфере менеджмента и развить управленческие навыки;

- помочь руководителям-женщинам систематизировать имеющийся опыт и стимулировать потребность для улучшения повседневной работы в вузе путем формирования новых подходов к работе, новых установок, способных обеспечить успех на этапе реформирования высшей школы.

В этой связи предложена классификация резервов развития управленческого потенциала женщин-руководителей, включающая систему организационных, экономических, социальных и психологических резервов, способствующих росту эффективности управленческого труда женщин.

12. Обосновано, что женщины являются наиболее уязвимой социальной группой, что находит свое выражение в уровне доходов, занятости в сфере социально-трудовых отношений и статусной позиции, на основании чего разработаны научно-практические рекомендации по обеспечению гендерного равенства в социально-трудовой сфере, значительная часть которых касается формирования и осуществления государственной социально-экономической политики, учитывающей особенности современного положения женщин в обществе.

13. Предложена модель процесса становления руководителя-женщины, показывающая, что женщины могут достичь карьерных высот и занимать руководящие посты, только женщинам карьера дается труднее, так как права у них те же, что и у мужчин, но обязанностей значительно больше: в современной экономической и демографической ситуации на женщинах лежит «двойная нагрузка» по совмещению многочисленных семейных обязанностей с успешной трудовой деятельностью.

14. Доказано, что социально-экономические преобразования по-разному отражаются на положении мужчин и женщин в обществе. А с учетом того, что в нашей стране существует устойчивое представление о должности руководителя как о мужской, женщинам необходимо прилагать максимум личных усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам на рынке управленческого труда. В связи с чем, выявлены три группы факторов обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей, в числе которых: 1) группа стратегических факторов (получение фундаментальных знаний в области теории и практики управления со-

циальными и экономическими системами, постоянное стремление к успеху, развитие навыков организаторской деятельности, развитие предпринимательских способностей, установление долговременных деловых связей и др.); 2) группа тактических факторов (личная организованность, составление планов личной деятельности на год, месяцы, недели, дни, расширение личного кругозора, повышение собственной привлекательности: культура, этика общения и поведения, постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности). Также определена 3) группа личных качеств – конкурентных преимуществ женщин (высокий образовательный потенциал; масштабность мышления; коммуникабельность; трудолюбие, добросовестность и ответственность; склонность женщин к воспитательному поведению; гибкость и дипломатичность; детальный и взвешенный подход к решению проблем; природные черты («женская интуиция», обаяние, хитрость, внутреннее чутье); качества «домашнего управленца»), активизация использования которых может способствовать повышению конкурентоспособности женщин на рынке управленческого труда.

В заключение хотелось бы отметить, что в Декларации тысячелетия, провозглашенной ООН в 2000-м году¹, определены восемь целей развития, каждая из которых должна быть достигнута к 2015 году, и третью позицию среди них занимает достижение гендерного равенства², что требует научного обеспечения практических действий в сфере взаимоотношений полов и определяет актуальность и необходимость гендерных исследований, в том числе и в сфере высшего образования.

¹ Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. Принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата обращения 05.05.2014).

² Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. URL: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf (дата обращения 22.05.2013).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агамова, Н.С. Российские женщины в науке и высшей школе: историко-научные и науковедческие аспекты [Текст] / Н.С. Агамова. – М.: Директ-Медиа, 2009. – 39 с.
2. Аколупина, Р.Р. Профессия менеджера: человеческий потенциал и его роль в возрастании человеческого капитала [Текст] / Р.Р. Аколупина // Управление персоналом. – 2007. – № 9. – С. 70-73.
3. Алексеева, Т.В. Управленческая компетентность – основа развития потенциала менеджера образования [Текст] / Т.В. Алексеева // Вестник Южно-Уральского профессионального института. – 2012. – Т. 7. – № 1. – С. 4-14.
4. Алехина, О.Ф. Управленческий потенциал и особенности его развития на современном этапе [Текст] / О.Ф. Алехина // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского – 2008. – № 5. – С. 347-350.
5. Артамошина, Ю.В. Особенности представлений об успехе женщин, выполняющих традиционные и нетрадиционные профессиональные роли: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 [Текст] / Ю.В. Артамошина. – М., 2008. – 266 с.
6. Багадаева, О.М. Формирование и развитие управленческого потенциала молодых менеджеров [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.М. Багадаева. – М., 2010. – 155 с.
7. Базуева, Е.В. Гендерная экономика как объект институционально-эволюционного анализа [Текст] / Е.В. Базуева // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2. – С. 72-78.
8. Базуева, Е.В. Институциональная среда современной России: гендерный критерий эффективности [Текст] / Е.В. Базуева // Вестник Пермского университета. Сер.: Экономика. – 2011. – № 2. – С. 48-60.
9. Басова, М.М. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности [Текст] / М.М. Басова, И.В. Грошев // Социально-экономические явления и процессы. – 2010. – № 2. – С. 20-23.
10. Беляева, Г.Ф. Университетские женщины. Штрихи к портрету [Текст] / Г.Ф. Беляева, И.Д. Горшкова, И.В. Костикова // Общественные науки и современность. – 2000. – № 2. – С. 178-188.
11. Беспалов, И.А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / И.А. Беспалов. – М., 2008. – 262 с.
12. Богданова, И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра [Текст] / И.Ф. Богданова // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 103-112.

13. Варнакова, Л.А. Духовно-нравственный потенциал современной российской женщины в контексте социокультурной обусловленности ее статуса и ролей [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.06 / Л.А. Варнакова. – Н. Новгород, 2006. – 183 с.
14. Васильева, Е.Ю. Концепция системы оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в вузе: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 [Текст] / Е.Ю. Васильева. – М., 2005. – 499 с.
15. Вергилес, Э. Управленческая компетентность – основа развития потенциала менеджера высшей школы [Текст] / Э. Вергилес, Т. Захарова // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 7. – С. 96-107.
16. Вержибок, Г.В. Направления исследований гендерных аспектов лидерства [Электронный ресурс] / Г.В. Вержибок // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2013. – № 7. – URL: www.es.rae.ru/vsoa/ru/172-718 (дата обращения: 16.01.2014).
17. Верягина, В. Динамика развития человеческого потенциала и приоритеты высшего образования [Текст] / В. Верягина // Высшее образование в России. – 2005. – № 2. – с. 29-35.
18. Винокурова, Н.А. Женщины и мужчины в науке: двойной портрет [Текст] / Н.А. Винокурова // Социологические исследования. – 2000. – № 4. – С. 82-86.
19. Винокурова, Н.А. Гендерные аспекты менеджмента [Текст] / Н.А. Винокурова // Народонаселение. – 2006. – № 1. – С. 110-117.
20. Вольчик, В.В. Реформирование российской системы высшего образования: роль мифов и институтов [Текст] / В.В. Вольчик // Terra Economicus. – 2013. – Том 11. – № 2. – С. 94-103.
21. Воронина, О.В. Переподготовка специалистов в сфере менеджмента (гендерный аспект) [Текст] : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / О.В. Воронина – Санкт-Петербург, 2004. – 178 с.
22. Вязникова, Л. Руководитель образовательного учреждения [Текст] / Л. Вязникова // Высшее образование в России и за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 120-126.
23. Гасанова, М.Д. Гендерный подход к формированию у студентов лидерских качеств руководителя в образовании: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 [Текст] / М.Д. Гасанова. – Махачкала, 2005. – 211 с.
24. Гвоздева, Е.С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров [Текст] / Е.С. Гвоздева, В.И. Герчиков // Социологические исследования. – 2000. – № 3. – С. 36-44.
25. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия [Электронный ресурс]. – URL: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf (дата обращения 10.06.2014).

26. Глобальные проблемы человечества как фактор трансформации образовательных систем: монография [Текст] / под общ. ред. В.И. Астаховой. – Харьков: НУА, 2008. – 396 с.
27. Горчакова, Л.Ф. Женщины в российском обществе [Текст] / Л.Ф. Горчакова // Вестник высшей школы. – 2010. – № 2. – С. 79-80.
28. Гричаникова, И.А. Социальные технологии актуализации гендерного потенциала в вузовской организации [Текст] / И.А. Гричаникова, И.В. Савенкова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2008. – № 1. – С. 105-110.
29. Грязнова, А. «Ректор – слово мужского рода» [Электронный ресурс] / А. Грязнова. – URL: <http://www.blikimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html> (дата обращения 10.11.2013).
30. Данилова, Н.И. Содержание и принципы гендерного управления [Текст] / Н.И. Данилова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 99. – С. 281-286.
31. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А.А. Деркач. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.
32. Дрепина, О.А. Разработка направлений совершенствования подготовки управленческих кадров: методические подходы [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.А. Дрепина. – Барнаул, 2004. – 164 с.
33. Емельянова, Е.Р. Механизмы развития управленческого потенциала общеобразовательной организации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 [Текст] / Е.Р. Емельянова. – Пенза, 2013. – 184 с.
34. Ерофеева, Н.Ю. Гендерный аспект управления в образовании: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 [Текст] / Н.Ю. Ерофеева. – Великий Новгород, 2001. – 343 с.
35. Женская доля – 9 %. Что мешает прекрасному полу использовать свой карьерный потенциал [Электронный ресурс] // Российская Бизнес-газета. – № 769 от 28 сентября 2010. – URL: <http://www.rg.ru/2010/09/28/biznes-ledi.html> (дата обращения 10.06.2014).
36. Женщины и мужчины России: 2012 [Текст]: стат.сб. / Росстат. – М., 2012. – 299 с.
37. Женщина-руководитель: как добиться успеха в управлении [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 313 с.
38. Задорожникова, Е.Б. Профессиональная карьера женщин: социологический анализ состояния в условиях радикальных перемен [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Е.Б. Задорожникова. – Н. Новгород, 2003. – 245 с.
39. Зайцева, Ю. Методы оценки управленческого потенциала руководителей и роль центров оценки в современной организации [Текст] /

Ю. Зайцева, А. Федоров // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – № 2. – С. 141-153.

40. Здравомыслова, О.М. Гендерные аспекты современных российских трансформаций: проблемы методологии исследования [Текст]: дис. ... д-ра философ. наук: 09.00.11 / О.М. Здравомыслова. – М., 2008. – 285 с.

41. Зенцова, Ю.С. Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал личности [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ю.С. Зенцова. – Казань, 2003. – 156 с.

42. Зотова, Л.М. Женщины России: первые шаги в науке и высшей школе [Текст] / Л.М. Зотова // Педагогика. – 2006. – № 4. – С. 86-91.

43. Зубова, Л.Г. Кадровый потенциал российской науки: гендерный аспект [Текст] / Л.Г. Зубова, В.Е. Чистякова // Вопросы статистики. – 2006. – № 10. – С. 64-74.

44. Иванова, Н.Л. Самоопределение женщин с различными типами гендерной идентичности [Текст] / Н.Л. Иванова, Е.В. Кулаева // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Сер.: Психология. Педагогика. – Т. 4. – 2011. – № 1. – С. 26-50.

45. Игошина, И.А. Формирование и развитие управленческого потенциала в строительстве [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.А. Игошина. – Пенза, 2000. – 169 с.

46. Ильиных, С.А. Гендерная асимметрия: причины и основные пути ее преодоления [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / С.А. Ильиных. – Новосибирск, 2004. – 181 с.

47. Ильиных, С.А. Гендерная проблематика и управление как предмет исследования [Текст] / С.А. Ильиных. // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 342. – С. 57-61.

48. Ильяева, И.А. Гендерные проблемы в управлении социальным потенциалом вузовской организации [Текст] / И.А. Ильяева, И.В. Савенкова // Омский научный вестник. 2007. – № 4. – С. 5-8.

49. Ильяева, И.А. Историко-социологический взгляд на влияние гендерных отношений в управлении [Текст] / И.А. Ильяева, И.В. Савенкова // Вестник ТГУ. – 2007. – № 6 (50). – С. 159-165.

50. Калинина, Е.И. Женщина и управление: формула успеха [Текст] / Е.И. Калинина. – СПб, 2000. – 240 с.

51. Карловец, С.С. Женщина-руководитель: гармонизация трех составляющих реальности [Текст] / С.С. Карловец // Управление развитием персонала. – 2010. – № 4. – С. 306-312.

52. Карпова, Е.А. Смыслообразующие ориентиры управленческого потенциала [Текст] / Е.А. Карпова // Управление общественными и экономическими системами. – 2006. – № 2. – С. 33-40.

53. Карамурзова, И.Б. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И.Б. Карамурзова. – М., 2008. – 145 с.

54. Кашина, М.А. Деловая и профессиональная карьера женщины в высшей школе: предопределенность сценария [Текст] / М.А. Кашина // Личность. Культура. Общество. – 2005. – Т. VII. – № 1. – С. 210-223.

55. Кашина, М.А. Гендерно ориентированная социальная политика [Текст] / М.А. Кашина // Управленческое консультирование. – 2010. – № 1. – 145-163.

56. Кибардин, М.М. Женщина-руководитель: «плюсы» и «минусы» [Электронный ресурс] / М.М. Кибардин // Научное обозрение. Журнал о реалиях российской науки. – URL: <http://scientific.ics.org.ru/6-aprel/zhenshhina-rukovoditel-plyusy-i-minusy/> (дата обращения 30.01.2014).

57. Клецина, И.С. Психология гендерных отношений: теория практика: монография [Текст] / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.

58. Кнорринг, В.И. Особенности мужских и женских коллективов [Электронный ресурс] / В.И. Кнорринг. – URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Culture/Article/_Knorring_MenFemin.php (дата обращения 03.05.2014).

59. Комаров, Е.И. Гендерный менеджмент: учебник [Текст] / Е.И. Комаров, В.Ф. Жукова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 186 с.

60. Кондратьев, Э.В. Управленческий персонал предприятия: оценка потенциала развития [Текст] / Э.В. Кондратьев // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 11-12. – С. 158-166.

61. Кондратьев, Э.В. Концепция и механизмы развития управленческого персонала предприятия [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Э.В. Кондратьев. – Пенза, 2013. – 374 с.

62. Кондратьева, С. Труд и гендерная асимметрия [Электронный ресурс] / С. Кондратьева // Человек и труд. – 2013. – № 4. – URL: <http://chelt.ru/new/?p=2471> (дата обращения 14.01.2014).

63. Корниенко, О.Ю. Социальный успех в профессиональной деятельности руководителя в российском обществе: гендерный аспект [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / О.Ю. Корниенко. – Ростов н/Д., 2011. – 210 с.

64. Кошкина, В.К. Гендерные особенности управленческой деятельности: культурно-исторический и психофизиологический аспект [Текст] / В.К. Кошкина // Инновации в образовании. – 2010. – № 4. – С. 130-143.

65. Ксенофонтова, Х.З. Модель социальных инноваций – фактор развития потенциала управленческого персонала [Текст] / Х.З. Ксенофонтова // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 326-330.

66. Кудрявцева, Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия [Текст] / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 12 (60). – С. 101-113.
67. Кудрявцева, Е.И. Экспертная оценка управленческой компетентности: проблемы ассессмента [Текст] / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 11 (59). – С. 14-22.
68. Кулеева, Н.М. Управление развитием творческого потенциала постоянного состава высшего учебного заведения [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Н.М. Кулеева. – М., 2007. – 173 с.
69. Курбатов, В.И. Женский менеджмент, или как женщины управляют и манипулируют мужчинами [Текст] / В.И. Курбатов. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 288 с.
70. Курбатов, В.И. Либо деловая, либо женщина [Текст] / В.И. Курбатов. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 384 с.
71. Ларина, И.В. Оценка и направления эффективного использования управленческого потенциала [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.В. Ларина. – Омск, 2006. – 158 с.
72. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития [Текст] / отв. ред. В.Г. Нестеров, Л.И. Иванько. – М.: Наука, 1987. – 225 с.
73. Лифшиц, А.С. Оценка и развитие потенциала управленческого персонала промышленных предприятий [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / А.С. Лифшиц. – М., 2003. – 390 с.
74. Ломоносова, Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: теоретико-методологические основания [Текст] / Т.Г. Ломоносова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344. – С.174-176.
75. Лупенко, Н.Н. Взаимосвязь гендерного и профессионального образов «Я» в структуре самосознания личности руководителя [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Н.Н. Лупенко. – Краснодар, 2008. – 197 с.
76. Льюнс, Ф. Методы проведения экономических исследований [Текст] / Ф. Льюнс, М. Сондерс, Э. Торнхилл. – 3-е изд. – М.: Эксмо, 2006. – 640 с.
77. Мальцева, И.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда [Текст] / И.Ю. Мальцева, С.Ю. Рощин. – М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2007. – 296 с.
78. Макарова, С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / С.Н. Макарова. – Пенза, 2004. – 174 с.

79. Макарова, С.Н. Управленческий потенциал женщин-руководителей: глава в монографии «Актуальные проблемы менеджмента» [Текст] / С.Н. Макарова; под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 130-143.

80. Макарова, С.Н. Женщины в науке: гендерный аспект: глава в монографии «Менеджмент: опыт, проблемы, перспективы» [Текст] / С.Н. Макарова; под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2011. – С. 180-192.

81. Макарова, С.Н. Гендерные особенности профессиональной подготовки студентов к трудовой деятельности [Текст] / С.Н. Макарова // Женщина в российском обществе. – 2011. – № 2. – С. 69-77.

82. Макарова, С.Н. Особенности профессиональной подготовки женщин к практической деятельности в сфере менеджмента и бизнеса [Текст]: монография / С.Н. Макарова, С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 148 с.

83. Макарова, С.Н. Женщина-руководитель: учиться управлять – со студенческой скамьи [Текст] / С.Н. Макарова, С.Д. Резник // Кадровик. – 2014. – № 2. – С. 106-113.

84. Макарова, С.Н. Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: проблемный аспект [Текст] / С.Н. Макарова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Экономика и управление». – 2014. – № 1. – С. 85-89.

85. Марков, В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация [Текст]: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.13 / В.Н. Марков. – М., 2004. – 453 с.

86. Мартынова, Т.Н. Гендерные проблемы высшего образования [Текст] / Т.Н. Мартынова // Фундаментальные исследования. – 2005. – № 1 – С. 27-30.

87. Маслак, Мэри Энн. Высшее образование и женщины [Текст] / М. Энн Маслак // Высшее образование сегодня. – 2006. – №8. – С. 37-40.

88. Матвеева, Т.Н. Социально-психологические условия формирования имиджа успешного руководителя женщины [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Т.Н. Матвеева. – М., 2005. – 239 с.

89. Матюшина, Ю.Б. Статистическое исследование социальных проблем высшей школы: гендерный подход [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 / Ю.Б. Матюшина. – Воронеж, 2006. – 241 с.

90. Матюшина, Ю.Б. Гендерный подход к управлению персоналом высшей школы [Текст] / Ю.Б. Матюшина // Кадровик. – 2007. – № 1. – С. 70-74.

91. Мезенцева, Е.Б. Гендерное разделение труда: основные тенденции и вопросы экономической оценки [Текст] / Е.Б. Мезенцева // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 314 с.

92. Мезенцева, Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической реальности против гендерной идентичности? [Текст] / Е.Б. Мезенцева // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. – М.: Аспект – Пресс, 2003. – 258 с. – С. 50-71.
93. Мельник, А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / А.С. Мельник. – Екатеринбург, 2004. – 167 с.
94. Мельник, Ю.И. Управленческий потенциал как сущностная сила человека [Текст] / А.С. Мельник // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2011. – Т. 2. – № 4-34. – С. 141-155.
95. Мельник, Ю.И. Управленческие компетенции руководителя: три уровня проявления [Текст] / А.С. Мельник // Социальная психология и общество. – 2012. – № 2. – С. 116-126.
96. Минеева, О. Женщина в российской высшей школе: гендерная асимметрия сохраняется [Текст] / О. Минеева // Человек и труд. – 2006. – № 2. – С. 87-88.
97. Мирская, Е.З. Женщины в науке [Текст] / Е.З. Мирская, Е.А. Мартынова // Вестник РАН. – 1993. – Т.63. – № 8. – С. 693-700.
98. Михайлова, М.В. Социальная роль женщины-руководителя в современной российской гендерной культуре [Текст]: дис. канд. социол. наук: 22.00.06 / М.В. Михайлова. – М., 2009. – 176 с.
99. Михайлова, Н.Н. Гендерные основания профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: на примере вузов Ульяновской области [Текст]: дис. канд. социол. наук: 22.00.03 / Н.Н. Михайлова. – Пенза, 2009. – 176 с.
100. Назарова, У. Управленческий капитал: особенности его функционирования в современной России [Текст] / У. Назарова // Человек и труд. – 2006. – № 6. – С. 69-75.
101. Ниесов, И. Концепция управленческого потенциала организации [Электронный ресурс] / И. Ниесов. – URL: <http://www.psychology.ru/library/3292> (дата обращения 15.01.2014).
102. Новикова, И.И. Методология исследования управленческого потенциала предприятия: феноменологический подход [Текст] / И.И. Новикова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2007. – № 14. – С. 106-110.
103. Новикова, Н.В. Социально-философский анализ феномена «деловая женщина» [Текст]: дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11 / Н.В. Новикова. – Ростов н/Д, 2009. – 188 с.
104. Олимпиева, И.Б. Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях [Текст] / И.Б. Олимпиева, Л.В. Ежова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2009. – Т. 12. – № 1. – С. 89-108.

105. Осипова, Л.В. Роль профессиональной деятельности в самоактуализации современной женщины [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Л.В. Осипова. – СПб, 2004. – 264 с.
106. Плотницкая, М.Р. Особенности мировоззренческой позиции женщин-руководителей [Текст] / М.Р. Плотницкая // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2011. – № 2. – С. 83-89.
107. Подняться выше пола [Текст] // Огонек. – 4 ноября 2013. – № 43. – С. 6-7.
108. Пугач, В.Ф. Профессорско-преподавательский персонал государственных вузов России: тенденции социокультурного развития в постсоветский период [Текст] / В.Ф. Пугач // Вестник высшей школы. – 2010. – № 7. – С. 21-29.
109. Пушкарева, Н. «Академики в чепце»? История дискриминационных практик в отношении российских женщин-ученых [Электронный ресурс] / Н. Пушкарева. – URL: http://www.owl.ru/win/womplus/2004/01_11.htm (дата обращения 03.12.2013).
110. Пятов, А.П. Гендерное неравенство в российской науке и высшей школе [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / А.П. Пятов. – Н. Новгород, 2004. – 154 с.
111. Равные права и равные возможности женщин и мужчин в сфере высшего образования. Гендерное образование в России: сборник материалов [Текст] / составители Е.А. Баллаева, О.А. Воронина, Л.Г. Луныкова. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 250 с.
112. Радько, С.Г. Оценка трудового потенциала специалистов управленческого звена [Текст] / С.Г. Радько // Проблемы управления. – 2006. – № 1. – С. 20-25.
113. Резанович, И.В. Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров: монография [Текст] / И.В. Резанович. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005 – 291 с.
114. Резник, С.Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 416 с.
115. Резник, С.Д. Гендерные особенности карьерного роста: женщины в менеджменте / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // ЭКО. – 2006. – № 3. – С. 124-136.
116. Резник, С.Д. Менеджмент: технологии профессионального продвижения женщин в менеджменте и бизнесе [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. – М.: ИНФРА-М, 2014.
117. Резник С.Д. Менеджмент в домашнем хозяйстве [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, В.А. Бобров, Н.Ю. Егорова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 464 с.

118. Резник, С.Д. Основы личной конкурентоспособности [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, А.А. Соколова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 251 с.
119. Резник, С.Д. Профессиональная подготовка молодежи: смогут ли студентки стать менеджерами? (опыт регионального вуза) [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // Народонаселение. – 2003. – № 1. – С. 60-73.
120. Резник, С.Д. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений как необходимое условие развития управленческого потенциала [Текст] / С.Д. Резник, Е.Р. Емельянова, З.М. Рыбалкина // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4. – С. 393-397.
121. Резник, С.Д. Управленческий потенциал высших учебных заведений России: оценка, опыт, перспективы: монография [Текст] / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина, Г.Б. Фомин. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.
122. Римашевская, Н.М. Гендерные стереотипы и логика социальных отношений [Текст] / Н.М. Римашевская. – М.: ГУ ВШЭ, МАКС Пресс, 2007. – С. 7-23.
123. Римашевская, Н.М. Гендерные асимметрии в современной России [Текст] / Н.М. Римашевская // Народонаселение. – 2010. – № 3. – С. 4-18.
124. Российский статистический ежегодник. 2013 [Текст]: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 717 с.
125. Россия в цифрах. 2014 [Текст]: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 558 с.
126. Рошин, С.Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? : вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике [Текст] / С.Ю. Рошин, С.А. Солнцев. – М.: ИД ГУ-ВШЭ, 2006. – 35 с.
127. Сазыкина, О.А. Внутривузовская система формирования и развития управленческого потенциала [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 05.13.10 / О.А. Сазыкина. – Пенза, 2004. – 215 с.
128. Сайбель, С.Л. Проблемы реализации управленческого потенциала руководителей среднего звена в промышленности [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / С.Л. Сайбель. – Уфа, 1998. – 206 с.
129. Саралиева, З. Х-М. Воспроизводство кадров для науки: гендерный аспект [Текст] / З. Х-М. Саралиева, С.С. Балабанов // Женщина в российском обществе. – 2002. – № 2-3. – С. 19-23.
130. Семенов, Ю.Г. Личностно-деловой потенциал эффективного руководителя в контексте организационной культуры [Текст] / Ю.Г. Семенов // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 48-50.
131. Семенова, Ф.О. Психология женской карьеры: личностный и этнический модулы [Текст]: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.01 / Ф.О. Семенова. – Сочи, 2011. – 439 с.

132. Сергеева, Л.Б. Развитие управленческой культуры руководителей структурных подразделений вуза [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Л.Б. Сергеева. – Челябинск, 2011. – 175 с.
133. Силласте, Г.Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин [Текст] / Г.Г. Силласте // Социологические исследования. – 2000. – № 5. – С. 25-34.
134. Силласте, Г. Гендерная асимметрия в образовании и науке: взгляд социолога [Текст] / Г.Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2001. – № 2. – С.96-106.
135. Силласте, Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин [Текст] / Г.Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 122-133.
136. Синягин, Ю.В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей [Текст] / Ю.В. Синягин // Акмеология. – 2009. – № 4. – С. 63-70.
137. Синягин, Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала [Текст]: монография / Ю.В. Синягин. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 68 с.
138. Ситдикова, С.Н. Акмеологические особенности развития карьерной успешности женщин [Текст]: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / С.Н. Ситдикова. – Ростов-на-Дону, 2009. – 196 с.
139. Словцова, И.В. Этим надо воспользоваться! Гендерные различия в стилях управления [Текст] / И.В. Словцова. – М.: Вершина, 2007. – 208 с.
140. Солнцев, С.А. Рынок труда руководителей предприятий в российской экономике [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.А. Солнцев. – М., 2006. – 197 с.
141. Столярчук, Л.И. Гендерное образование в вузе: проблемы и перспективы [Текст] / Л.И. Столярчук // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2009. – № 4. – С. 124-127.
142. Сычева, С.А. Возможна ли карьера женщины в российской науке? [Текст] / С.А. Сычева // Вестник РАН. – 2003. – Т. 73. – № 7. – С.622-626.
143. Скворцова, Л.А. Управление гендерной асимметрией в науке (на материалах Забайкальского края) [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Л.А. Скворцова. – Чита, 2008. – 141 с.
144. Скиндер, Н.В. Стереотипы в сфере занятости как причина гендерной сегрегации [Текст] / Н.В. Скиндер // Философия права. – 2007. – № 4. – С. 109-112.
145. Смирнова, Е.Д. Стиль управления женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества: социологический анализ [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03 / Е.Д. Смирнова. – Пенза, 2008. – 162 с.

146. Стасенко, Е. Профессиональная самореализация женщин [Текст] / Е. Стасенко // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 36-37.
147. Тарасова, М.В. Гендерные стереотипы на рынке труда [Текст]: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / М.В. Тарасова. – Ростов н/Д, 2005. – 202 с.
148. Травин, В.В. Развитие управленческого потенциала. Модуль I [Текст]: учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. – 128 с.
149. Травин, В.В. Индивидуальные ресурсы управления. Модуль V [Текст]: учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 88 с.
150. Труд и занятость в России. 2013 [Текст]: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 661с.
151. Ужакина, Ю.Б. Управленческий потенциал: как его измерить и развить [Текст] / Ю.Б. Ужакина // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 138-144.
152. Университеты России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.1000vuzov.ru/uni.asp> (дата обращения 09.11.2013).
153. Фельдштейн, Д.И. Человек в современном мире – тенденции и потенциальные возможности развития [Текст] / Д.И. Фельдштейн // Известия уральского отделения РАО. Образование и наука. – 2008. – № 3 (52). – С. 3-11.
154. Филимонова, С.Г. Выявление и оценка управленческого потенциала молодых менеджеров [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Г. Филимонова. – Н. Новгород, 2004. – 197 с.
155. Филимонкова, С.А. Обеспечение гендерного равенства в социально-трудовой сфере [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.А. Филимонкова. – М., 2005. – 163 с.
156. Фомин, Г.Б. Формирование и развитие потенциала управленческого персонала высших учебных заведений: теория, методология, практика [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Г.Б. Фомин. – М., 2013. – 391 с.
157. Фролова, Е.Д. Особенности формирования управленческого стиля женщин-руководителей [Текст] / Е.Д. Фролова // Общественные науки. – 2008. – № 1. – С. 17-22.
158. Харви, С. Поступай как женщина, думай как мужчина [Текст]: пер. с англ. / С. Харви. – М.: Эксмо, 2010. – 286 с.
159. Хоткина, З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда [Текст] / З.А. Хоткина. – М.: ГУ ВШЭ МАКС Пресс, 2007. – 345 с. – С. 49-61.
160. Хохлова, Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления [Текст] / Т.П. Хохлова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 67-74.

161. Чернышёва, О.В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях [Текст]: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / О.В. Чернышёва. – М., 2003. – 184 с.
162. Чирикова, А.Е. Женщина-руководитель во власти и бизнесе: социально-психологический портрет [Текст] / А.Е. Чирикова // Политекс. – 2011. – Т. 7. – № 1. – С. 142-162.
163. Чирикова, А.Е. Мужчина и женщина как топ-менеджеры российских компаний [Текст] / А.Е. Чирикова // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 73-82.
164. Чирикова, А.Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» [Текст] / А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская // Социологические исследования. – 2000. – №11. – С. 45-56.
165. Шамарова, Г.М. Проблема управления человеческим потенциалом [Текст] / Г.М. Шамарова // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 50-54.
166. Шеляг, Д.В. Формирование деловых качеств у женщин – будущих менеджеров в вузе [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Д.В. Шеляг. – Калининград, 2006. – 168 с.
167. Шершова, Л.В. Модель реализации гендерных приоритетов в социально-трудовой политике [Текст] / Л.В. Шершова, М.В. Малаховская // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 315. – С. 193-197.
168. Штылева, Л.В. Институционализация гендерного подхода [Текст] / Л.В. Штылева // Высшее образование в России. – 2004. – № 10. – С. 142-146.
169. Штылева, Л.В. Фактор пола в образовании. Гендерный подход и анализ: монография [Текст] / Л.В. Штылева. – ПЕР СЭ, 2008. – 320 с.
170. Шустова, Л.П. От «бесполой» педагогики к гендерно ориентированному образованию [Текст] / Л.П. Шустова // Новые ценности образования. – 2008. – № 1 (35). – С. 136-144.
171. Эванс, Г. Играй как мужчина, выигрывай как женщина: мужские секреты достижения успеха, которые должна знать каждая женщина [Текст] / Г. Эванс. – М.: Эксмо, 2010. – 288 с.
172. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – ИНФРА-М, 2010. – 592 с.
173. Экономика труда. Теория и практика [Текст]: учебник / под ред. Н.А. Горелова. – М: Юрайт, 2014. – 670 с.
174. Bordin, E. Psychodynamic model of career choice and satisfaction Ип D. Brown, L. Brooks (Eds.) Career choice and development San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1984. – 98p.
175. Global Employment Trends for Women 2012 / International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012. – 61 p.

176. Josselson, R. Finding herself (Pathways to Identity Development in Women). San Francisco: Jossey-Bass Publishers. – 1987.
177. Kanter, R.M. Women in Organizations: Sex Roles, Group Dynamics, and Change Strategies // Beyond Sex Roles, edited by A. Sargent. St. Paul, MN: West Publishing Company, 1976.
178. Maccoby, E.E., Jacklin C.N. The Psychology of Sex Differences. Stanford (Calif.): Stanford University Press. – 1974. – P. 333.
179. Nancy, J. Adler, Dafna N. Izraeli. Competitive frontiers: Woman Managers in a Global Economy. – Blackwell Publishers, 1994. – 414 p.
180. Nancy, J. Adler. Competitive Frontiers: Women Managers in the Triad // International Studies of Management & Organization. – 1993. – Vol. 23, No. 2. – pp. 3-23.
181. Statham, A. The gender model revisited: Differences in the management styles of men and women. Sex Roles. – April 1987, Vol. 16, Issue 7-8, pp 409-430.
182. Tilly, L.A. Gender, Women's History and Social History // Social Science History. – 1989. – Vol. 13.4. – P. 439-462.

ГЛОССАРИЙ

Акмеология (от др.-греч. *акме* – вершина, др.-греч. *logos* – учение) – научная отрасль, изучающая закономерности и механизмы развития человека на ступени его зрелости; наука «о развитии зрелых людей».

Андрогиния (от лат. *andros* – мужской, *gynēs* – женский) – сочетание у человека традиционно мужских и женских качеств.

Высшее учебное заведение – образовательное учебное заведение, учрежденное и действующее на основании Федерального закона «Об образовании», имеющее статус юридического лица и реализующее в соответствии с лицензией образовательные программы высшего профессионального образования.

Гендер – обозначение пола как социо-культурного конструкта, социальный аспект отношения полов.

Гендерная асимметрия – это нарушение согласованности, соразмерности в социально-экономических отношениях, в результате которого возникает субординация и господство мужской общности над женской в противовес интеграции и сотрудничества.

Гендерное равенство – равное обладание женщинами и мужчинами социально ценных благ, возможностей, ресурсов и вознаграждений. Гендерное равенство не означает, что мужчины и женщины становятся одинаковыми, а то, что их возможности и жизненные шансы равны.

Гендерные стереотипы – устойчивые представления о характере социальных взаимных отношений между полами, о нормах, принципах, которые различаются в зависимости от пола, и распространяются на всю область социально-экономических отношений, общественного сознания.

Горизонтальная профессиональная сегрегация – это неравное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям.

Делегирование – способ, с помощью которого руководитель распределяет среди работников организации управленческие задачи (работы), выполнение которых необходимо для достижения поставленных целей.

Дискриминация – ущемление или лишение прав одних экономических субъектов в сравнении с другими без законных на то оснований.

Дифференциация половая – совокупность генетических, физиологических и психологических признаков, на основании которых различаются мужской и женский пол.

Домашний менеджмент – процесс улучшения повседневной жизни, основанный на умении вести домашнее хозяйство и действовать организованно.

Инициативность – способность личности, выраженная в стремлении к самостоятельным общественным начинаниям, инициативе, активности, предприимчивости.

Интуиция – безотчетное, стихийное, непосредственное чувство, основанное на предшествующем опыте и подсказывающее правильное понимание; чутье.

Кадровый потенциал – это интегрированная оценка возможностей того или иного коллектива исполнять возложенные на него функции и включает в себя как составные части управленческого потенциала, так и потенциал специалистов различных профилей, и потенциал рабочих.

Карьера – успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и практической деятельности.

Конкуренция – соперничество на каком-либо поприще между отдельными лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели.

Конкурентоспособность женщин-руководителей – представляет собой интегративную характеристику, обеспечивающую им более высокий профессиональный статус, более высокую рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке труда, устойчиво высокий спрос на их услуги.

Лидерский потенциал – стремление к лидерству, проявляемое в желаниях и потребностях вести за собой единомышленников, последователей.

Личная организованность – способность индивида жить и работать по системе.

Маскулинизация – появление мужских признаков в женском организме.

Маскулинность (от лат. *masculinus* – мужской) – нормативные представления о соматических, психических и поведенческих свойствах, характерных для мужчин.

Мизогиния – ненависть к женщинам.

Мужской шовинизм – форма проявления сексизма, недооценка женского потенциала и роли в обществе, переоценка роли мужчин.

Образовательный процесс – целенаправленный и организованный процесс получения знаний, умений, навыков в соответствии с целями и задачами образования, развития личности.

Половая роль – модель социального поведения, специфический набор требований и ожиданий, предъявляемых обществом к лицам мужского и женского пола.

Потенциал общего руководства организацией – возможность и способность действовать таким образом, чтобы оптимизировать достижение целей организации ближайшего и последующего этапов.

Потенциал работника – наиболее существенные индивидуальные особенности человека, связанные с характером общественных отношений, с возможностью личности работника влиять на собственное социальное развитие.

Профессия – это совокупность присущих человеку специальных знаний, умений и навыков, приобретаемых в результате специальной подго-

товки или длительной практической деятельности и позволяющих ему выполнять установленные трудовые функции.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности.

Сегрегация – разделение людей в обществе на категории по признаку различия социальных статусов.

Стеклянный потолок – ограничение возможностей женщин в карьерном росте.

Стиль руководства – способ обращения руководителей с подчиненными, характер отношений с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей.

Управление высшим учебным заведением – деятельность, осуществляемая в соответствии с законодательством РФ, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) и уставом высшего учебного заведения на принципах сочетания единоначалия и коллегиальности.

Управленческий потенциал – это совокупность качеств работника, определяющих его способности к выполнению управленческих функций.

Феминизация – возрастание роли женщины в каких-либо социальных, политических или экономических процессах.

Фемининность (от лат. *femininus* – женский) – нормативные представления о соматических, психических и поведенческих свойствах, характерных для женщин.

Феминология – наука об общих закономерностях жизни и деятельности женщин в обществе.

Эгалитаризм – признание всеобщего равенства мужчин и женщин.

Эмансипация женщин – освобождение от зависимости и приниженности, получение самостоятельности и равноправия, уравнивание женщин с мужчинами в общественной, трудовой и семейной жизни.

Я-концепция (англ. *self-concept*) – развивающаяся система представлений человека о самом себе, включающая: а) осознание своих физических, интеллектуальных, характерологических, социальных и пр. свойств; б) самооценку, в) субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Макарова Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Основное научное направление – проблемы повышения эффективности труда женщин-руководителей. Автор и соавтор более 150 учебно-методических и научных работ, в том числе: одиннадцати монографий и тринадцати учебных пособий.

В 2004 году защитила кандидатскую диссертацию на тему: «Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин».

В 2011 г. выиграла грант конкурса РГНФ на выполнение научно-исследовательского проекта «Педагогика подготовки женской части студенчества к активному продвижению женщин в бизнесе и структурах управленческой деятельности».

В настоящее время работает над докторской диссертацией на тему: «Формирование и развитие управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях».



Резник Семен Давыдович



Директор Института экономики и менеджмента, заведующий кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор.

Прошел стажировки в научных центрах Германии (1992 г.) и Великобритании (1994, 1995 гг.).

Основное научное направление – менеджмент в социальных и экономических системах. Автор и соавтор тридцати девяти монографий, десяти учебников и более тридцати учебных пособий.

Победитель четырех международных и двадцати девяти всероссийских конкурсов научных грантов и программ.

За создание учебника «Управление в строительстве» в составе группы авторов удостоен Премии Правительства Российской Федерации в области образования (1999 г.).

Значительный вклад в совершенствование системы образования, разработку и внедрение инновационных образовательных проектов, успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения отмечен высшей наградой России в сфере педагогики – медалью К.Д. Ушинского (2001г.).

В феврале 2002 г. победил в финале Всероссийского конкурса «Лидер в образовании» (Москва).

Приказом Министра образования и науки РФ в декабре 2011 г. удостоен знака «Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

Научное издание

Макарова Светлана Николаевна
Резник Семен Давыдович

**ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛИ В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО
УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Монография

В авторской редакции
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 05.09.14. Формат 60x84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл.печ.л. 10,46. Уч.-изд.л. 11,25. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 298.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.