

## ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛИ В СИСТЕМЕ ВНУТРИВУЗОВСКОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПРОБЛЕМНЫЙ АСПЕКТ

С. Н. Макарова

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства*

Поступила в редакцию 23 октября 2013 г.

**Аннотация:** в статье раскрыта актуальность исследования проблемы формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях, проанализированы статистические данные, определены цель и основное направление исследования.

**Ключевые слова:** женщина-руководитель, вуз, управленческая деятельность, гендерные особенности.

**Abstract:** in the article the author opens relevance of research of a problem of formation, realization and development of administrative potential of women leaders in higher educational institutions. Statistical data are analysed. Definite purpose and main direction of research.

**Key words:** women leaders, higher education institution, administrative activity, gender features.

Доля женщин в России составляет 54 % населения страны [1, с. 92]. 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 теоретико-методологических 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.

Сфера образования – одна из тех отраслей экономики России, в которой удельный вес занятых женщин в 1,6 раза больше, чем удельный вес жен-

щин, занятых в экономике в целом. Также в сфере образования численность занятых женщин на протяжении последнего десятилетия более чем в четыре раза превышает численность занятых в ней мужчин [2, с. 135].

Система высшего образования в России как социально-экономический институт с конца XX в. претерпевает существенные изменения уровня и качества образовательных программ, государственных стандартов, системы управления, функций, материально-технической базы и т.д. При этом первое десятилетие XXI в. было ознаменовано усилением феминизации в системе высшего образования.

Анализируя соотношение численности профессорско-преподавательского персонала высших учебных заведений по полу (рис. 1), следует отметить, что с 2000 по 2010 г. 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 [3, с. 35].

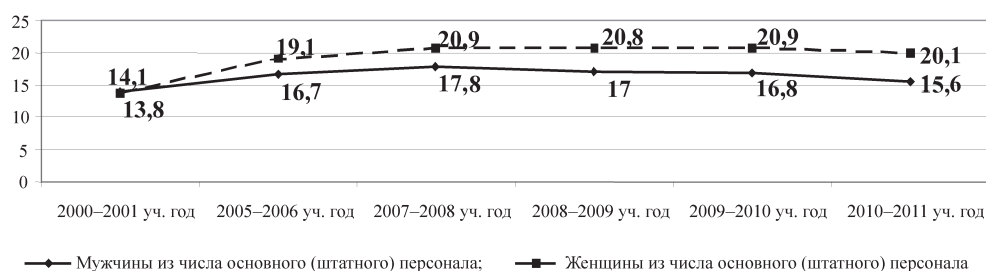


Рис. 1. Профессорско-преподавательский персонал высших учебных заведений, тыс. чел.\*

\* Построено на основании данных: [3].

© Макарова С. Н., 2014

Однако даже в такой феминизированной отрасли, как высшее образование, 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. 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 %, на уровне деканов факультетов и заведующих кафедрами – по 39 % (таблица).

Из таблицы видно, что в учреждениях высшего профессионального образования прослеживается существенная гендерная асимметрия в должностном статусе. Чем ниже занимаемые должности, тем больше там доля женщин. 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.

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

Ситуация в высшей школе отражает гендерную стратификацию общества в целом, демонстрируя на своем примере неравный статус женщин и

мужчин [8]. Однако, 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. Из приведенных статистических данных (см. табл.) видно, что прирост доли женщин за период немногим более 10 лет (с 2000 по 2012 г.) 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 %.

Из 9 федеральных университетов, функционирующих в нашей стране, 4 возглавляют ректоры-женщины: ректор Южного федерального университета – М. А. Боровская (д-р экон. наук, проф.); ректор Северного (Арктического) федерального университета имени М. В. Ломоносова – Е. В. Кудряшова (д-р философ. наук, проф.); ректор Северо-Восточного федерального университета имени М. К. Амосова – Е. И. Михайлова (член-кор. РАО, д-р пед. наук); ректор Северо-Кавказского федерального университета – А. А. Левитская (канд. филол. наук, проф.) [9]. 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 А. А. Черникова (д-р экон. наук, проф.). В 13 национальных исследовательских универси-

Т а б л и ц а

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

Занимаемые должности	1999–2000 уч. год [4, с. 55]		2005–2006 уч. год [5, с. 91]		2009–2010 уч. год [6, с. 93]		2011–2012 уч. год [7, с. 102]	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
Численность работников – всего, %	48	52	53	47	55	45	62	38
в том числе:								
<b>ректоры</b>	<b>5</b>	95	<b>8</b>	92	<b>9</b>	91	<b>11</b>	89
<b>проректоры, директора филиалов</b>	<b>16</b>	84	<b>26</b>	74	<b>29</b>	71	<b>30</b>	70
<b>деканы факультетов</b>	<b>22</b>	78	<b>34</b>	66	<b>37</b>	63	<b>39</b>	61
<b>заведующие кафедрами</b>	<b>26</b>	74	<b>33</b>	67	<b>37</b>	63	<b>39</b>	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

татах в составе ректората женщин нет вообще, даже в числе проректоров.

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

Преобладание мужчин на руководящих должностях в вузах исследователи гендерных проблем высшей школы [10, 11, 12] во многом объясняют 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 г. являлась ректором, а с 2006 г. 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» [13].

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-настоящему

успешными становятся лишь те женщины, которые готовы преодолевать всевозможные препятствия и сложности и способны «держать удар» [14].

Осуществляемые реформы высшей школы не учитывают институциональных гендерных диспропорций и социально-экономических последствий девальвации человеческого потенциала женщин [15, с. 4]. 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 %) [7, с. 95]. Более того, среди выпускников вузов управленческих и экономических специальностей и направлений на начало 2011–2012 учебного года оказалось 69 % девушек (рис. 2).

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 формирование новой социальной категории деловых женщин, и их конкурентирование на равных условиях с «сильным полом» на рынке управленческого труда.

Во многом осознанное формирование индивидуальной профессиональной карьеры и личной конкурентоспособности начинается именно со

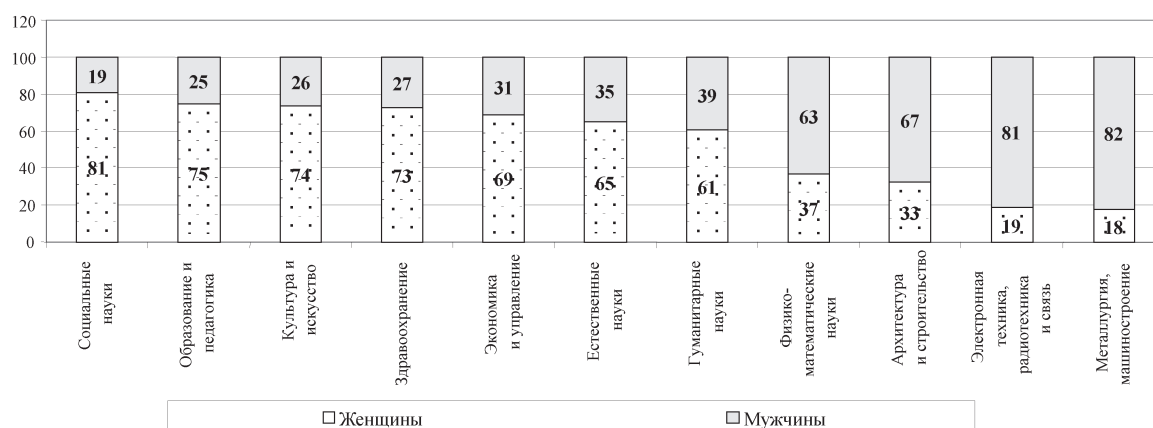


Рис. 2. Распределение по полу студентов государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования по группам специальностей и направлениям подготовки на начало 2011/2012 учебного года, %\*

\* Построено на основании данных: [7, с. 99–100].

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 [16, с. 78].

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.

Управленческий потенциал зачастую представляют как определенную совокупность деловых, личностных качеств и возможностей руководителя, необходимых для реализации функций управления и достижения поставленных целей.

Рассуждая об управленческом потенциале, 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.

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-преподаватель-

ского 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.

В заключение хотелось бы подчеркнуть следующее. Главной целевой установкой дальнейших преобразований экономики и всех других сторон общественной жизни России является концепция социальной ориентации проводимых реформ, в том числе и в сфере образования. В такой ситуации женщины с присущим им историческим статусом созидательниц добра, заботы и справедливости способны справиться с задачами участия в управлении достаточно эффективно. Именно на таких должностях, как должности руководителей в образовательных учреждениях, где требуется точность, аккуратность, интуиция, чувство такта, терпение и настойчивость при выполнении задания, женщины могут наиболее эффективно использовать свой управленческий потенциал.

Также хочется отметить, что в Декларации тысячелетия, провозглашенной ООН в 2000 г., определены восемь целей развития, каждая из которых должна быть достигнута к 2015 г., и третью позицию среди них занимает достижение гендерного равенства [17], 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 высших учебных заведениях, а также разработка системы управления формированием и развитием управленческого потенциала женщин в вузах и механизмов ее реализации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Россия в цифрах. 2013 : крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 573 с.
2. Российский статистический ежегодник : 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 786 с.
3. Наука России в цифрах : 2011 : стат. сб. – М. : ЦИСН, 2011.
4. Женщины и мужчины России : крат. стат. сб. / Госкомстат России. – М., 2000. – 110 с.

5. Женщины и мужчины России. 2006 : стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 255 с.
6. Женщины и мужчины России. 2010 : стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 283 с.
7. Женщины и мужчины России : 2012 : стат. сб. / Росстат. – М., 2012. – 299 с.
8. *Мартынова Т. Н.* Гендерные проблемы высшего образования / Т. Н. Мартынова // *Фундаментальные исследования*. – 2005. – № 1. – С. 27–30. – Режим доступа: [www.rae.ru/fs/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=5609](http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=5609)
9. Университеты России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.1000vuzov.ru/uni.asp>
10. *Матюшина Ю. Б.* Статистическое исследование социальных проблем высшей школы: гендерный подход : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 / Ю. Б. Матюшина. – Воронеж, 2006. – 191 с.
11. *Пятов А. П.* Гендерное неравенство в российской науке и высшей школе : дис. ... канд. социол. наук / А. П. Пятов. – Н. Новгород, 2004. – 154 с.
12. *Силласте Г.* Гендерная асимметрия в образовании и науке: взгляд социолога / Г. Силласте // *Высшее образование в России*. – 2001. – № 2. – С. 96–106.
13. *Грязнова А.* Ректор – слово мужского рода / А. Грязнова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.blikimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html>
14. Женская доля – 9 %. Что мешает прекрасному полу использовать свой карьерный потенциал // *Российская Бизнес-газета*. – 2010. – № 769. – 28 сент. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/09/28/biznes-ledi.html>
15. Равные права и равные возможности женщин и мужчин в сфере высшего образования. Гендерное образование в России : сб. материалов / сост. Е. А. Баллаева, О. А. Воронина, Л. Г. Луныкова. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 250 с.
16. *Макарова С. Н.* Профессиональная подготовка женской части студенчества к активному продвижению в бизнесе и структурах управленческой деятельности : монография / С. Н. Макарова, С. Д. Резник. – Пенза : ПГУАС, 2012. – 148 с.
17. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. – Режим доступа: [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf)

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства*

*Макарова С. Н., кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Менеджмент»  
E-mail: [sveta150473@yandex.ru](mailto:sveta150473@yandex.ru)  
Тел.: 8-927-649-66-23*

*Penza State University of Architecture and Construction*

*Makarova S. N., Candidate of Economic Sciences,  
Associate Professor of «Management» Department  
E-mail: [sveta150473@yandex.ru](mailto:sveta150473@yandex.ru)  
Tel.: 8-927-649-66-23*