



ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

С. Д. Резник, С. Н. Макарова, О. А. Сазыкина

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

Россия, 440028, г. Пенза, ул. Г. Титова, 28

disser@bk.ru

Ключевые слова: внутривузовское управление; управленческий потенциал; гендерные особенности, руководитель-женщина.

Цель данной исследовательской статьи – выявление гендерных особенностей управленческого потенциала университета на основе анализа положения женщин-руководителей в системе внутривузовского управления, определение направлений и практических рекомендаций по его развитию. Объектом выступили учреждения высшего образования Российской Федерации. Предметом исследования являются женщины, занимающие руководящие должности в российских вузах. В результате исследования отмечено, что в сфере высшего образования прослеживается тенденция вертикального влияния признака пола. В университетах, так же, как и в структурах власти, на производстве и в бизнесе, женщины имеют в управлении меньше влияния, чем мужчины. Несмотря на это, доля женщин среди руководящих работников вузов имеет тенденцию к увеличению. Прирост доли женщин за последние пятнадцать лет отмечается на всех внутривузовских управленческих должностях, а именно: на должностях деканов факультетов – на 18 %, на должностях проректоров и заведующих кафедрами – на 15 %, на ректорских должностях – на 8 %, что позволяет говорить об активизации вовлечения женщин в процессы управления вузами. Установлено, что необходимым условием повышения роли женщин во внутривузовской управленческой деятельности является формирование у них управленческого потенциала, который 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 способностей) и наличием управленческих резервов, создающих предпосылки для возможной реализации в будущем. Достижение гендерного равенства в управлении высшей школой требует научного обеспечения, определяет необходимость и перспективность осуществления специальных гендерных исследований. Новизна и оригинальность настоящей статьи заключается в четко выраженном гендерном аспекте исследования проблемы развития управленческого потенциала российского университета. Проанализировано положение женщин-руководителей и выявлены особенности представительности женщин в системе внутривузовского управления. Отличие исследования от других подобных работ состоит также и в том, что в ней предложены и обоснованы меры, нацеленные на эффективное формирование, реализацию и развитие управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях.

Введение

Система высшего образования в России как социально-экономический институт с конца XX в. претерпевает существенные изменения, связанные с уровнем и качеством образовательных программ, государственными стандартами, системой управления, материально-технической базой и т. д.

При этом последнее десятилетие было ознаменовано усилением феминизации в системе высшего образования. С 2005 по 2015 гг. количество женщин в численности профессорско-преподавательского состава (ППС) государственных вузов возросло на 3,6 % [1].

Здесь надо отметить, что процесс феминизации науки и высшего образования протекает стихийно: осуществляемые реформы высшей школы не учитывают институциональных гендерных диспропорций и социально-экономических последствий девальвации человеческого

потенциала женщин [2], нет научно-разработанной и обоснованной методики для определения оптимальной половозрастной структуры научных и учебных подразделений [3] и т. д.

Кроме этого, в такой в целом феминизированной отрасли, как высшее образование, прослеживается в некотором смысле вертикальная сегрегация по признаку пола, которая выражается в преобладании мужчин на высших управленческих должностях, то есть там, где больше власти, влияния и выше заработная плата. Так, на начало 2013/2014 учебного года женщины составляли 63 % среди работников вузов, но в числе ректоров вузов их насчитывалось всего лишь 13 %, в числе проректоров и директоров филиалов – 31 % женщин, на уровне деканов факультетов и заведующих кафедрами – 40 % и 41 % соответственно [4].

Несмотря на то, что женщины занимают более слабые позиции на высших управленческих

должностях в вузах, доля женщин среди руководящих работников вузов имеет тенденцию к увеличению.

Прирост доли женщин за период с 2000 по 2015 гг. отмечается на всех внутривузовских управленческих должностях, причем наиболее заметен на должностях деканов факультетов (на 18%). На должностях проректоров и директоров филиалов, а также заведующих кафедрами прирост доли женщин за этот период составил по 15%, на ректорских должностях – 8% [4, 5].

Необходимо также учесть, что главной целевой установкой дальнейших преобразований экономики и всех других сторон общественной жизни России является концепция социальной ориентации проводимых реформ, в частности, и в сфере образования. При этом полагаем, что женский стиль руководства вполне соответствует современным условиям и востребован в условиях инноваций, социальной ориентации экономических реформ, человекоориентированности.

Именно на таких должностях, как должности руководителей в образовательных учреждениях, требуется точность, аккуратность, интуиция, чувство такта, терпение и настойчивость при выполнении заданий, в этих условиях женщины-руководители могут наиболее эффективно использовать свой управленческий потенциал [6].

Важно также отметить, что в Декларации тысячелетия, провозглашенной ООН в 2000 г., среди восьми целей третью позицию занимает достижение гендерного равенства [7], что требует научного обеспечения практических действий в сфере регулирования 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 ППС все более актуальной становится необходимость изучения гендерных аспектов внутривузовской управленческой деятельности, разработка на этой основе моделей и механизмов, влияющих на мотивацию и высокую степень реализации управленческого потенциала женщин в сфере высшего образования.

Методические подходы к исследованию

Цель нашего исследования заключается в выявлении и учете гендерных особенностей развития управленческого потенциала россий-

ских университетов. В этом направлении решался ряд задач:

- обоснование повышения значимости роли женщин в управлении вузами;
- раскрытие исторического аспекта присутствия женщин в системе российской высшей школы;
- обобщение позиций отечественных и зарубежных ученых, касающихся гендерных проблем управления вузовской организацией;
- анализ положения женщин-руководителей и выявление особенностей представленности женщин в системе внутривузовского управления;
- определение основных проблем на пути внутривузовского карьерного роста женщин; обоснование идеи целесообразности гендерно-ориентированной стратегии управления вузом;
- разработка практических рекомендаций по развитию управленческого потенциала российских университетов.

Объектом исследования выступали учреждения высшего образования в Российской Федерации. Предметом исследования являются женщины, занимающие руководящие должности в российских вузах. Кроме того, нами проведен мониторинг 350 заведующих кафедрами российских вузов, среди которых 114 (32,5%) женщин [8].

Для решения поставленных задач использовались общенаучные методы системного анализа и синтеза, методы статистического и социологического исследований.

Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: о чем говорят результаты исследования

По данным государственной статистики в Российской Федерации приоритетными по доле женщин сферами деятельности являются [9, с. 113]:

- образование, где удельный вес численности занятых женщин составляет 82,2%;
- здравоохранение – 79,0%;
- деятельность гостиниц и ресторанов – 76%;
- предоставление социальных и персональных услуг – 69,9%;
- финансовая деятельность – 68,7%.

При этом сфера образования – одна из тех отраслей экономики России, в которой удельный вес занятых женщин в 1,7 раза больше, чем удельный вес женщин, занятых в экономике в целом (рис. 1).

Что касается соотношения численности женщин и мужчин, занятых в сфере образования,

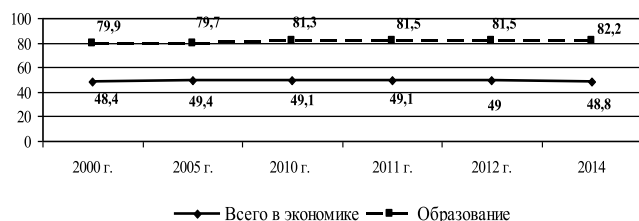


Рис. 1. Изменения удельного веса численности женщин в общей численности занятых в экономике в Российской Федерации и в сфере образования, % [9]

то здесь наблюдается перевес в сторону женщин более чем в четыре раза, причем этот разрыв постоянно увеличивается: в 2005 г. разница между численностью женщин и мужчин, занятых в сфере образования, составляла 59,5 %, в 2008 г. – 62 %, в 2012 г. – 63 %, в 2014 г. – 64,4 % (рис. 2).

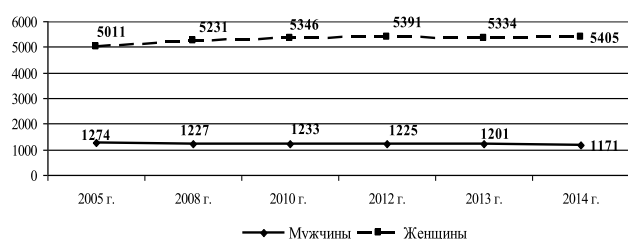


Рис. 2. Изменения численности женщин и мужчин, занятых в сфере образования, тыс. чел. [1]

По данным Росстата на начало 2015/2016 учебного года в Российской Федерации насчитывалось 896 образовательных учреждений высшего образования (табл. 1). Из них 530 – государственные и муниципальные образовательные учреждения высшего образования и 366 – негосударственные (частные). Анализ данных статистики показывает, что, по сравнению с 2008 г., численность госу-

дарственных вузов в России сократилась почти на 20 % и стала примерно равной численности вузов в 1993 г.

Начиная с 2006 г. в России появился новый статус образовательных учреждений высшего образования – федеральные университеты. Они созданы на основе объединения нескольких региональных вузов в один, укрепления связей вузов с экономикой и социальной сферой федеральных округов.

Университет, получивший статус федерального, получает федеральное финансирование, кроме того, проект предусматривает активное участие бизнеса и региональных властей. За счет этого федеральные университеты сейчас выглядят как высокотехнологичные научные центры с исследовательскими лабораториями мирового уровня. Одно из основных направлений развития – проведение фундаментальных и прикладных исследований по приоритетным научным направлениям, эффективное взаимодействие с Российской академией наук.

Еще одна задача федеральных вузов – развитие активного международного сотрудничества с университетами Европы, Азии и Америки, участие в международных образовательных и научных программах. Не менее важно и достижение международного признания собственных программ. Предполагается, что к 2020 г. федеральные вузы должны войти в сотню лучших университетов мира.

В настоящее время в нашей стране функционируют 10 федеральных университетов, четыре из которых возглавляют ректоры-женщины:

- ректор Южного федерального университета – Боровская М. А. (д. э. н., проф.);

Таблица 1

Образовательные организации высшего образования в Российской Федерации (на начало учебного года) [10]

| | 1993/ 1994 | 2000/ 2001 | 2005/ 2006 | 2007/ 2008 | 2008/ 2009 | 2010/ 2011 | 2011/ 2012 | 2012/ 2013 | 2014/ 2015 | 2015/ 2016 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Число образовательных учреждений – всего | 626 | 965 | 1068 | 1108 | 1134 | 1115 | 1080 | 1046 | 950 | 896 |
| в том числе: государственных и муниципальных; частных | 548 78 | 607 358 | 655 413 | 658 450 | 660 474 | 653 462 | 634 446 | 609 437 | 548 402 | 530 366 |
| Численность студентов – всего, тыс. человек | 2613 | 4741 | 7064 | 7461 | 7513 | 7050 | 6490 | 6075 | 5209 | 4766 |
| Из общей численности студентов – женщины, тыс. человек | 1347 | 2686 | 4114 | 4345 | 4344 | 4030 | 3642 | 3356 | 2813 | 2549 |

- 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.

А вот из 29 национальных исследовательских университетов России только один возглавляется ректором-женщиной – Национальный исследовательский технологический университет (МИСиС) – ректор *Черникова А. А.* (д. э. н., проф.).

При этом в девяти 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: проректоры по учебной и методической работе, проректоры по социальной и воспитательной работе, проректоры 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), то есть ситуация в высшей школе отражает гендерную стратификацию общества в целом, демонстрируя на своем примере неравный статус женщин и мужчин.

Из табл. 2 видно, что в учреждениях высшего образования прослеживается существенная ген-

дерная асимметрия в должностном статусе. Чем ниже занимаемые должности, тем больше доля женщин на них. К примеру, на начало 2013/2014 учебного года женщины составляли 63% среди работников вузов, но в числе ректоров вузов их насчитывалось всего лишь 13%, а на уровне деканов факультетов – 40%.

Отдельно следует остановиться на гендерных особенностях в составе заведующих кафедрами вузов. Если в 2000 г. удельный вес женщин-заведующих кафедрами в их общей численности составлял 26%, то есть чуть больше четверти общего количества, то в 2014 г. этот показатель резко вырос и составил 41% от общей численности заведующих кафедрами российских вузов (табл. 2).

Отметим, что средний возраст женщин-заведующих кафедрами составляет 51,3 года, что существенно ниже среднего возраста мужчин-заведующих кафедрами (на 5,2 года) (табл. 3).

При этом наблюдается следующая тенденция: с увеличением возраста снижается удельный вес женщин-заведующих кафедрами. Женщины руководят кафедрами в основном в возрасте 41–50 лет – 32,4%, 51–60 лет – 32,4%. Мужчины же, уходя не пенсию на пять лет позже женщин, и в пенсионном возрасте продолжают занимать руководящие должности, так, 41,9% – мужчины-заведующие кафедрами в возрасте более 60 лет. Во многом это связано с приведенными выше общими тенденциями, характеризующими особенности мужского и женского управленческого труда.

Еще одна закономерность, выявленная нами в результате мониторинга состава заведующих кафедрами российских вузов и подтверждающая

Таблица 2

Гендерное распределение персонала государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего образования, %

| | 1999/2000 уч. год [5] | | 2005/2006 уч. год [11] | | 2009/2010 уч. год [12] | | 2013/2014 уч. год [4] | |
|-----------------------------------|--------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|--------------------------|------|
| | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. | жен. | муж. |
| Численность работников – всего, % | 48 | 52 | 53 | 47 | 55 | 45 | 63 | 37 |
| в том числе: | | | | | | | | |
| ректоры | 5 | 95 | 8 | 92 | 9 | 91 | 13 | 87 |
| проректоры, директора филиалов | 16 | 84 | 26 | 74 | 29 | 71 | 31 | 69 |
| деканы факультетов | 22 | 78 | 34 | 66 | 37 | 63 | 40 | 60 |
| заведующие кафедрами | 26 | 74 | 33 | 67 | 37 | 63 | 41 | 59 |
| профессора в составе кафедр | 19 | 81 | 24 | 76 | 28 | 72 | 32 | 68 |
| доценты в составе кафедр | 42 | 58 | 49 | 51 | 54 | 46 | 58 | 42 |
| старшие преподаватели | 64 | 36 | 70 | 30 | 71 | 29 | 71 | 29 |
| преподаватели, ассистенты | 67 | 33 | 69 | 31 | 68 | 32 | 67 | 33 |



Таблица 3

Состав заведующих кафедрами по возрасту

| Состав заведующих кафедрами по возрасту | Всего % | Пол заведующих кафедрами | |
|---|------------|--------------------------|------------|
| | | мужчины, % | женщины, % |
| До 30 лет | 0,0 | 0 | 0 |
| 31–35 лет | 3,2 | 3,5 | 2,7 |
| 36–40 лет | 9,5 | 8,7 | 11,7 |
| 41–50 лет | 20,2 | 13,9 | 32,4 |
| 51–60 лет | 32,0 | 32,0 | 32,4 |
| 61–65 лет | 18,7 | 21,2 | 13,5 |
| 66–70 лет | 8,9 | 10,0 | 6,4 |
| Более 70 лет | 7,5 | 10,7 | 0,9 |
| Итого | 100 | 100 | 100 |
| Средний возраст, лет | 54,7 | 56,5 | 51,3 |

общие тенденции, свидетельствует о том, что управленческая карьера женщин-заведующих кафедрами трудно совмещается с успешной семейной жизнью. Так, если среди мужчин-заведующих кафедрами только 3,9% холостые, то среди женщин – 33% не замужем (табл. 4). Управленческая деятельность отнимает достаточно много времени, создает двойную нагрузку для женщин-руководителей на работе и дома, что приводит порой к разрушению семейной жизни.

Таблица 4

Состав заведующих кафедрами по семейному положению

| Состав заведующих кафедрами по семейному положению | Всего % | Пол заведующих кафедрами | |
|--|------------|--------------------------|------------|
| | | мужчины, % | женщины, % |
| Женат (замужем) | 86,8 | 96,1 | 67,0 |
| Холост (не замужем) | 13,2 | 3,9 | 33,0 |
| Итого | 100 | 100 | 100 |

Средний стаж женщин-заведующих кафедрами составляет 8,8 года, что ниже среднего стажа мужчин-заведующих кафедрами на 2,6 года (табл. 5).

Среди старших преподавателей – женщин 71%, среди преподавателей и ассистентов – 67%. Небольшой разрыв в соотношении удельных весов женщин и мужчин характерен для должности доцента, которая, по сравнению с другими внутривузовскими должностями, является наиболее гендерно-симметричной.

Таблица 5

Состав заведующих кафедрами по стажу работы в должности заведующего кафедрой

| Состав заведующих кафедрами по стажу работы в должности заведующего кафедрой | % | | Пол заведующих кафедрами | |
|--|--------------|------------|--------------------------|------------|
| | 2003 г. | 2015 г. | мужчины | женщины |
| До 1 года | 3,8 | 9,6 | 7,9 | 13,0 |
| 1–3 года | 22,6 | 15,2 | 12,7 | 19,4 |
| 4–5 лет | 11,3 | 12,0 | 10,9 | 14,8 |
| 6–10 лет | 26,8 | 18,1 | 20,1 | 13,9 |
| 11–15 лет | 13,6 | 19,8 | 19,7 | 21,3 |
| 16–20 лет | 8,6 | 10,2 | 10,5 | 8,3 |
| более 20 лет | 13,3 | 15,1 | 18,2 | 9,3 |
| Итого | 100,0 | 100 | 100 | 100 |
| Средний стаж, лет | 9,4 | 10,2 | 11,4 | 8,8 |

Приведенные данные свидетельствуют о том, что в вузах так же, как и в политических структурах, на производстве и в бизнесе, мужчины пользуются значительно большей властью, чем женщины, то есть проблема «стеклянного потолка» характерна и для вузов – 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 за состояние внутренней жизни вуза. А это, порой, бывает так же сложно, как и управление внешними связями.

Преобладание мужчин на руководящих должностях в вузах исследователи гендерных проблем высшей школы [6, 3, 13, 2] 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 Российской Федерации, «многие мужчины до сих пор не избавились от домостроевского отношения к женщине, 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» [14].

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.

Таким образом, можно говорить о существовании как минимум двух основных групп существенных проблем на пути внутривузовского карьерного роста женщин. Основу первой группы проблем составляют внешние, не зависящие от женщин факторы, мешающие стать руководителями, а именно 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. В основе второй группы проблем лежат внутренние факторы, присущие женщинам, мешающие им строить успешную карьеру, в частности: необходимость реализовываться как в профессиональной сфере, так и в семейной; неготовность брать на себя большую ответственность; недооценка личного управленческого (лидерского) потенциала.

При рассуждении об управленческом потенциале, которым обладают женщины со всеми присущими им качествами, такими как: целеустремленность, добросовестность, ответственность, усидчивость, коммуникабельность, собранность, аккуратность, хитрость и женская интуиция, – следует обратить внимание на то, что успеха в менеджменте женщины достигают не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации внутренне присущих только женщине черт и особенностей.

Эталонной моделью руководителя-женщины в образовательном учреждении в современных условиях является, прежде всего, высококомпетентный специалист (управляющий и педагог), обладающий социальным и культурным кругозором, гибким мышлением; владеющий демократическим стилем управления; ориентированный на все новое и передовое; способный создавать творческую атмосферу и благоприятный психологический климат в коллективе, способный при-

нимать нестандартные управленческие решения, добиваться эффективности обучения и воспитания студентов.

Ввиду изменений, происходящих в системе высшего образования, вышеперечисленные качества следует дополнить следующими деловыми и нравственными качествами: потребностью и готовностью решать новые образовательные проблемы; умением создавать условия для педагогического творчества и вариативности образования; способностью стимулировать образовательную инициативу и умением превращать отдельные инициативы и инновации педагогов в механизм развития образовательного учреждения; инициативностью, деловитостью, предприимчивостью, стремлением к поиску возможности реализовать собственный управленческий потенциал. Кроме того, руководители-женщины должны: иметь крепкое физическое и психическое здоровье; быть наблюдательными, находчивыми, решительными, рассудительными, уравновешенными, дисциплинированными, уверенными в себе [15, с. 83].

По-настоящему успешными становятся лишь те женщины-руководители, которые готовы преодолевать многочисленные препятствия и сложности, способны «держать удар». И таких женщин становится все больше.

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 и учета гендерных особенностей формирования, использования и развития управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях, адекватно, глубоко и точно отражающих сложившуюся ситуацию.

Практические рекомендации по развитию управленческого потенциала университетов на основе учета его гендерных особенностей

Исходя из специфики рассматриваемой проблемы авторами предлагаются рекомендации, нацеленные на эффективное формирование, реализацию и развитие управленческого потенциала женщин-руководителей в высших учебных заведениях. При этом необходимо уточнить, что для обеспечения равных прав и равного обращения мужчин и женщин на рынке труда необходимы социально-экономические и политические преобразования, способствующие развитию управлен-



ческой деятельности женщин и ориентирующие экономическую политику государства на решение гендерных проблем. Внутривузовская политика также должна быть гендерно-ориентированной. И, конечно, сами женщины-руководители должны быть заинтересованы в достижении профессиональных успехов в управленческой деятельности, построении внутривузовской карьеры.

В частности, на государственном уровне могут быть осуществлены следующие меры:

- провести оценку политики равных прав и возможностей мужчин и женщин на рынке труда и имеющихся нормативных правовых актов (наем, увольнение, профессиональный рост); разработать механизмы их эффективного применения;
- разработать Концепции законотворческой деятельности государства по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в обществе в части, касающейся необходимости учета гендерных интересов;
- разработать государственные и региональные программы в сфере занятости, которые расширяли бы возможности женщин, подкрепляя ее законодательной, финансово-экономической и информационной поддержкой со стороны государства;
- разработать законодательные акты (на региональном уровне), предусматривающие экономические стимулы и льготы, направленные на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу граждан с семейными обязанностями, в том числе на условиях неполного рабочего времени, по гибкому графику или на дому;
- осуществлять государственную поддержку научных разработок в области гендерных исследований, а также пропаганду научных знаний по проблемам роли и статуса женщины в обществе, взаимоотношений женщин и мужчин;
- осуществлять постоянный мониторинг положения женщин на рынке труда;
- разработать специальные программы 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 и т. п.;
- усилить государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах

и гарантиях работающих женщин; предусмотреть систему санкций за нарушение законодательства и допущение дискриминации в отношении женщин;

- укреплять систему профессионального обучения, переобучения женщин, повышения их квалификации; создавать условия для профессиональной адаптации, повышения квалификации или переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, в том числе при возвращении из отпусков по беременности и родам и уходу за ребенком;
- наладить постоянную гендерную экспертизу правовых норм, регулирующих трудовые отношения и исключаящих дискриминацию по полу и возрасту.

На университетском уровне целесообразна гендерно-ориентированная стратегия управления вузом, опирающаяся на следующие элементы:

- 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).

Что касается студенческого образования, то в этой связи представляет интерес опыт Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, где разработана и на протяжении многих лет успешно реализуется комплексная система профессиональной подготовки студентов управленческих специальностей к трудовой деятельности, являющаяся эффективным механизмом формирования управленческого потенциала девушек (так как именно представители женского пола составляют большинство (около 70%) обучающихся по направлению «Менеджмент»).

Ее концептуальная суть заключается в поэтапной и непрерывной бизнес-подготовке студентов в течение всего периода обучения в вузе,

способствующей более быстрому вхождению выпускниц в процесс управления организацией и их карьерному росту.

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 реализованных проектов:

- проект «Управление личной карьерой» [16], целью которого является освоение основных техник и технологий планирования карьеры, управления ей;
- проект «Обучение основам предпринимательской деятельности» [17], целевая направленность которого заключается в формировании предпринимательской компетентности будущих менеджеров;
- проект «Формирование современной организационной культуры в студенческой среде» [18], цель которого ориентирована на выработку у студентов базовой культуры менеджеров организации;
- проект «Обучение искусству управления собственной жизнедеятельностью» [19], его цель – привить студентам основные технологии персонального менеджмента;
- проект «Формирование личной конкурентоспособности» [20], направленный на освоение студентами технологий формирования собственной конкурентоспособности;
- проект «Обучение студентов искусству управления семейной экономикой и домашним хозяйством» [21], его цель – обучить студентов основам рационального ведения домашнего хозяйства;
- проект «Обучение использованию гендерных особенностей для самопродвижения женщин в менеджменте и бизнесе» [22], который ори-

ентирован на ускорение процессов адаптации и продвижения девушек на рынке управленческого труда и в бизнесе.

Реализация в вузе этих проектов стала мощным фактором социальной и психологической жизненной поддержки студентов и их основной массы – девушек.

Конечно, путь женщин к вершинам управления вузовской организацией, оказывается трудным, им необходимо прилагать максимум усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам-руководителям. Поэтому для обеспечения и повышения *личной конкурентоспособности женщин-руководителей в организационном пространстве вуза* им следует акцентировать внимание на факторах, способствующих усилению личных конкурентных позиций и развитию управленческого потенциала (табл. 6).

Таким образом, с учетом того факта, что в нашей стране существует устойчивое представление о должности руководителя как о мужской, женщины должны быть нацелены на максимальное извлечение выгоды из своих конкурентных преимуществ, которые во многом определяются их личными качествами, а также организованными действиями по обозначенному перечню тактических и стратегических факторов повышения конкурентоспособности.

Выводы

Основные выводы, к которым по результатам исследования пришли авторы статьи и которые могут представлять интерес для всех, кто занимается проблемами высшего образования и внутривузовского менеджмента, заключаются в следующем.

1. Несмотря на то, что женщины пока занимают слабые позиции на высших управленче-

Таблица 6

Факторы обеспечения личной конкурентоспособности женщин-руководителей

| Тактические | Стратегические |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – 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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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 |



ских должностях в вузах, доля женщин среди руководящих работников вузов имеет тенденцию к увеличению с течением времени. Прирост доли женщин за последние пятнадцать лет отмечался на всех внутривузовских управленческих должностях, причем наиболее был заметен на должностях деканов факультетов (на 18%). На должностях проректоров и директоров филиалов, а также заведующих кафедрами прирост доли женщин за этот период составил по 15%, на ректорских должностях – 8%, что позволяет говорить об активизации вовлечения женщин в процессы управления вузом.

2. 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.

3. Необходимым условием осуществления женщинами внутривузовской управленческой деятельности является наличие у них управленческого потенциала, который 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 способностей) и наличием управленческих резервов, создающих предпосылки для возможной реализации в будущем.

4. Женский стиль руководства вполне соответствует современным условиям 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.

5. Отечественной системой высшего образования и профессиональной подготовки практически не учитываются гендерные особенности. Традиционные образовательные и профессиональные учреждения в большинстве своем не прививают достаточных навыков, помогающих выстраивать карьеру и формировать управленческий потенциал, а тем более женщинам.

6. Предложены рекомендации по развитию управленческого потенциала университетов. В части, касающейся эффективного формирования, реализации и развития управленческого потенциала женщин, занимающих руководящие посты

в университетской иерархии, рекомендации представлены на трех уровнях: 1) государственный (целенаправленное формирование и осуществление государственной социально-экономической политики, учитывающей особенности современного положения женщин в обществе); 2) внутривузовский (гендерно-ориентированная стратегия управления вузом); 3) личностный (определены основные три группы факторов повышения личной конкурентоспособности женщин-руководителей в организационном пространстве вуза: группа личных качеств; группа тактических факторов; группа стратегических факторов, акцентирование внимания на которых позволит женщинам эффективно использовать и развивать свой управленческий потенциал.

Список литературы

1. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2015. 274 с.
2. 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. Лунякова. М.: МАКС Пресс, 2008. 250 с.
3. *Матюшина Ю. Б.* Статистическое исследование социальных проблем высшей школы: гендерный подход: дис. ... к. э. н. Воронеж, 2006. 241 с.
4. Женщины и мужчины России. 2014: стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2014. 217 с.
5. Женщины и мужчины России: крат. стат. сб. / Госкомстат России, 2000. 110 с.
6. *Макарова С. Н.* Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: проблемный аспект // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2014. № 1. С. 85–89.
7. 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: 11.10.2016).
8. *Резник С. Д., Сазыкина О. А.* Заведующие кафедрами университетов России: ступени роста. М.: ИНФРА-М, 2016. 193 с.
9. Российский статистический ежегодник: 2015: Стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2015. 728 с.
10. Россия в цифрах: 2016: крат. стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2016. 543 с.
11. Женщины и мужчины России. 2006: стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2007. 255 с.
12. Женщины и мужчины России. 2010: стат. сб. / Росстат. М.: [Федеральная служба государственной статистики], 2010. 283 с.

13. Пятов А. П. Гендерное неравенство в российской науке и высшей школе: дис. ... к. с. н. Н. Новгород, 2004. 154 с.
14. Грязнова А. «Ректор – слово мужского рода» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.blikimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html> (дата обращения: 13.10.2016).
15. Макарова С. Н. Женщины-руководители в системе внутривузовского управления. М.: ИНФРА-М, 2017. 178 с.
16. Резник С. Д., Игошина И. А. Карьерный менеджмент. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2016. 240 с.
17. Основы предпринимательской деятельности / С. Д. Резник, И. В. Глухова, Н. А. Назарова, А. Е. Черницов; под общ. ред. С. Д. Резника. 3-е изд., перераб. М.: ИНФРА-М, 2014. 224 с.
18. Резник С. Д., Черниковская М. В. Формирование организационной культуры в студенческой среде. Пенза: ПГУАС, 2012. 268 с.
19. Персональный менеджмент / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалов, И. С. Чемезов. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2016. 592 с.
20. Резник С. Д., Сочилова А. А. Основы личной конкурентоспособности менеджера. М.: ИНФРА-М, 2014. 224 с.
21. Менеджмент в домашнем хозяйстве / С. Д. Резник, В. А. Бобров, Н. Ю. Егорова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 461 с.
22. Резник С. Д., Макарова С. Н. Менеджмент: технологии профессионального продвижения женщин в менеджменте и бизнесе. 2-е изд., перераб. М.: ИНФРА-М, 2014. 272 с.

DOI 10.15826/umpa.2017.01.011

GENDER FEATURES OF ADMINISTRATIVE BUILDING OF A RUSSIAN UNIVERSITY

S. D. Reznik, S. N. Makarova, O. A. Sazykina

Penza State University of Architecture and Construction

28 Titova str., Penza, 440028, Russian Federation

disser@bk.ru

Key words: Intra-university management; management capacity; gender peculiarities, women – executives.

The aim of this research article is the detection of university administrative potential gender peculiarities on the basis of the analysis of women – executives position in the intra – university management system, defining trends and practical recommendations on its development. The research covers higher education institutions of the Russian Federation. The objects of the research are the women taking executive positions at Russian universities. The research demonstrates that higher education has a tendency towards vertical influence of gender characteristics. Just like state authorities, business and manufacture, universities give less influence to women as compared to men. Yet there is a tendency towards growing number of women – executives in higher education. For the last fifteen years there has been a growth of the number of women at all levels of intra – university executive positions: department deans – 18%, vice – rectors and heads of chairs – 15%, rectors – 8%, which suggests an activation of women’s involvement into the university management process. It has been found out that a necessary prerequisite for enhancing women’s role in intra-university managerial activity is the formation of managerial potential which acts as a system phenomenon and is an integrated performance criteria of managerial skills implementation depending on accumulated managerial resources (qualities and features), degree of existing managerial abilities actualization (motives and skills) and presence of managerial reserves creating prerequisites for further implementation in future. Achieving gender equality in higher education management requires academic support and defines the necessity and perspective of conducting special gender research. Novelty and originality of this article is in a clearly pronounced gender aspect of research in the field of developing Russian university managerial potential. The authors analyze women’s position in the system of intra – university management. Peculiar feature of this research is that it offers and explains measures aimed at effective formation, implementation and development of managerial potential of women – executives at higher educational institutions.

References

1. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2015* [Labour and Employment in Russia. 2015]: Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2015, 274 p.
2. *Ravnye prava i равные возможности женщин и мужчин в сфере высшего образования. Гендерное образование в России* [Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men in Higher Education. Gender Education in Russia], E. A. Ballaeva, O. A. Voronina, L. G. Lunyakova, Moscow, MAKS Press, 2008, 250 p.
3. Matyushina Yu. B. *Statisticheskoe issledovanie sotsial'nykh problem vysshei shkoly: gendernyi podkhod* [Statistical Study of the Social Problems of High School: a Gender Perspective], Doctor’s thesis, Voronezh, 2006. 241 p.
4. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2014* [Russian Women and Men. 2014]: Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2014, 217 p.
5. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii* [Russian Women and Men]: Brief Statistical collection, Moscow, Goskomstat [State Committee for Statistics], 2000, 110 p.
6. Makarova S. N. *Zhenshchiny-rukovoditeli v sisteme vnutrivuzovskogo upravleniya: problemnyi aspekt* [Women Leaders in the Intra-University Management



System: a Problematic Aspect]. Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Ekonomika i upravlenie» [Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management], 2014, no. 1, pp. 85–89.

7. *Gendernoe ravenstvo i rasshirenie prav i vozmozhnosti zhenshchin v Rossii v kontekste tselei razvitiya tysyachetletiya* [Gender Equality and Extension of Women Rights in Russia in the Context of the UN Millennium Development Goals], available at: http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf (accessed 11.10.2016).

8. Reznik S. D., Sazykina O. A. *Zaveduyushchie kafedrami universitetov Rossii: stupeni rosta* [Managers of Chairs of Universities of Russia: Growth Steps], Moscow, INFRA-M, 2016. 196 p.

9. *Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik: 2015* [Russian Statistical Yearbook: 2015]: Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2015, 728 p.

10. *Rossiya v tsifrah: 2016* [Russia in Figures. 2016]: Brief Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2016. 543 p.

11. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2006* [Russian Women and Men. 2006]: Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2007, 255 p.

12. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2010* [Russian Women and Men. 2006]: Statistical collection, Moscow, Rosstat [Federal State Statistics Service], 2010, 283 p.

13. Pyatov A. P. *Gendernoe neravenstvo v rossiiskoi nauke i vysshei shkole* [Gender Inequality in the Russian Science and Higher Education], Doctor's thesis, N. Novgorod, 2004, 154 p.

14. Gryaznova A. «Rektor – slovo muzhskogo roda» [The Word «Rector» is Masculine], available at: [\[kimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html\]\(http://kimag.ru/journal/2005/2005-3/211.html\) \(accessed 13.10.2016\).](http://www.bli-</p>
</div>
<div data-bbox=)

15. Makarova S. N. *Zhenshchiny-rukovoditeli v sisteme vnutrivuzovskogo upravleniya* [Women Leaders in the Intra-University Management System], Moscow, INFRA-M, 2017, 178 p.

16. Reznik S. D., Igoshina I. A. *Kar'ernyi menedzhment* [Career Management], 2-nd ed., Moscow, INFRA-M, 2016, 240 p.

17. *Osnovy predprinimatel'skoi deyatel'nosti* [Fundamentals of Business], S. D. Reznik (ed.), I. V. Gluhova, N. A. Nazarova, A. E. Chernitsov, 3-rd ed., Moscow, INFRA-M, 2014, 224 p.

18. Reznik S. D., Chernikovskaya M. V. *Formirovanie organizatsionnoi kul'tury v studencheskoi srede* [Formation of Organizational Culture among Students], Penza, Penza State University of Architecture and Construction Publ., 2012. 268 p.

19. *Personal'nyi menedzhment* [Personal Management], S. D. Reznik, V. V. Bondarenko, F. E. Udalov, I. S. Chemezov, Moscow, INFRA-M, 2016, 592 p.

20. Reznik S. D., Sochilova A. A. *Osnovy lichnoi konkurentosposobnosti menedzhera* [Basics of a Manager's Personal Competitiveness], Moscow, INFRA-M, 2014, 224 p.

21. *Menedzhment v domashnem khozyaistve* [Management in the Household], S. D. Reznik, V. A. Bobrov, N. Yu. Egorova, 3-rd ed., Moscow, INFRA-M, 2012, 461 p.

22. Reznik S. D., Makarova S. N. *Menedzhment: tekhnologii professional'nogo prodvizheniya zhenshchin v menedzhmente i biznese* [Management: Technologies of Professional Advancement of Women in Management and Business], Moscow, INFRA-M, 272 p.

Информация об авторах / Information about the authors:

Резник Семен Давыдович – доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства; disser@bk.ru.

Макарова Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства; sveta150473@yandex.ru.

Сазыкина Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства; disser@bk.ru.

Semyon D. Reznik – Doctor of Economic Sciences, Professor, Director, Institute of economics and management, Penza State University of Architecture and Construction; disser@bk.ru.

Svetlana N. Makarova – Candidate of Economics, Assistant Professor at the Department of Management at the Penza State University of Architecture and Construction; sveta150473@yandex.ru.

Olga A. Sazykina – Candidate of Economics, Assistant Professor, Chair of Management, Penza State University of Architecture and Construction; disser@bk.ru.

