

УДК 316.34:378

## Гендерная асимметрия в управленческой среде высших учебных заведений г. Казани



### **Фахретдинова А.Б.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии, политологии и права  
Казанского государственного энергетического университета



### **Замалетдинова Л.Р.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии, политологии и права  
Казанского государственного энергетического университета

*В статье исследуется проблема гендерной асимметрии в управленческой среде казанских некоммерческих университетов. Вскрыты ее причины, а также целесообразность достижения гендерного баланса в структуре управления высшим учебным заведением.*

*Ключевые слова: вуз, гендерная асимметрия, гендерная сегрегация, гендерный баланс, управленческая среда, управленческая должность.*

В сфере высшего образования, как и во властных структурах, в бизнесе, на производстве, женщины имеют значительно меньшее влияние, чем мужчины. Даже составляя большую часть всех сотрудников организации, их доля в топ-менеджменте крайне мала. В связи с тем, что проблема «стеклянного потолка» для женщин продолжает быть актуальной, гендерные аспекты управления сегодня активно обсуждаются как зарубежными, так и российскими учеными. Необходимость научного обеспечения практических действий по расширению прав и возможностей женщин диктует заданный в 2000 г. Декларацией тысячелетия ООН вектор на достижение гендерного равенства [1].

Феномен гендерной асимметрии в России чаще всего исследуется в контексте представленности женщин в органах государственного управления. Считается, что если женщины не представлены в парламентах и правительствах государства на уровне одной трети от общего числа депутатов, то они плохо справляются с проблемами социальной защиты, охраны материнства и детства [2, с. 46].

Ценз пола давно отменен. Почему же занять достойное место в политике женщинам не удается? Многочисленные эмпирические исследования по-прежнему констатируют существование в российском обществе патриархальных взглядов стимулирующих дискриминацию в отношении женщин, препятствующих их активной роли в жизни общества.

В нашей стране принято проводить различие между мужскими и женскими профессиями, сферами деятельности. По данным Росстата, типично «женской» сферой является образование. Доля занятых в образовании женщин составляет 82,2 % [3, с. 99]. Действительно, педагогические коллективы общего, начального и среднего профессионального образования преимущественно женские. В сфере высшего образования перевес также на стороне женщин, хотя здесь наметилась тенденция в сторону сокращения их численности. По данным Министерства образования и науки России, доля женщин в профессорско-преподавательском составе российских вузов на 2017/2018 учебный год составляла

58 % [4]. В 2013, 2014, 2015 и 2016 гг. доля женщин-педагогов в образовательных организациях высшего образования держалась на уровне 63 % [5].

Преобладание женщин в системе высшего образования, однако, не изменило общую для рынка труда закономерность – сосредоточение женщин преимущественно на исполнительском уровне, где статус и оплата труда существенно ниже [6].

Согласно социологическим исследованиям (см., например, работы А.Б. Остапенко, С.Д. Резника, С.Н. Макаровой, О.А. Сазыкиной и др.), в последние десятилетия наблюдается тенденция постепенного вовлечения женщин в процессы управления высшими учебными заведениями. При этом, как отмечается в работах А.Б. Остапенко, имеет вес такой фактор, как специфика вуза и его профессиональная направленность [7, с. 56]. Прослеживается ли закономерность увеличения доли женщины в руководстве гуманитарных институтов и кафедр в сравнении с техническими? Какое соотношение мужчин и женщин в управленческой среде казанских университетов? Каковы причины, обуславливающие гендерную асимметрию в образовательном пространстве вуза? Попыткой ответа на эти вопросы стало авторское исследование, результаты которого приведены ниже.

Объектом исследования выступили лица, занимающие управленческие должности в некоммерческих вузах г. Казани. Критерии отбора высших учебных заведений: федеральное государственное образовательное учреждение, более четырех тысяч обучающихся. Таким образом, были отобраны: Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ), Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), Казанский национальный исследовательский технический университет (КНИТУ им. А.Н. Туполева), Казанский государственный энергетический университет (КГЭУ), Казанский государственный архитектурно-строительный университет (КГАСУ), Казанский государственный медицинский университет (КГМУ). Статистические данные проанализированы по следующим уровням управленческой структуры вузов: ректорат, директора институтов и деканы факультетов, заведующие кафедрами, председатели диссертационных советов. Исследование проводилось методом контент-анализа сведений, представленных на официальных сайтах обозначенных выше университетов (дата обращения 15-17 февраля 2019 г.).

Полученные в ходе исследования данные позволяют четко проследить элементы вертикальной сегрегации по признаку пола в высших учебных заведениях г. Казани. Так, во всех рассмотренных вузах (100 %) ректорами являются мужчины. На остальных

управленческих должностях также преобладают представители мужского пола: 85 % проректоров, 59 % деканов и директоров учебных институтов, 70 % заведующих кафедрами.

Распределение данных по каждому вузу представлены в таблице 1.

Для наглядности представим позиции вузов в виде ранжированных рядов по признаку близости к гендерному балансу в структуре управления вузом. Полученные ранжированные ряды показаны в таблице 2.

Значительные диспропорции наблюдаются в системе управления действующими советами по защите кандидатских и докторских диссертаций. 92,5 % председателей диссертационных советов – мужчины. В четырех вузах (КНИТУ им. А.Н. Туполева, КГЭУ, КГАСУ, КГМУ) председателями диссертационных советов являются исключительно (100 %) мужчины. В КФУ и КНИТУ их доля 89 % и 92 % соответственно. Распределение по гендерному признаку ролей ученых секретарей диссертационных советов показало, что в пяти вузах из шести их исполняют мужчины: в КГАСУ и КГМУ – 100 %, в КНИТУ им. А.Н. Туполева – 86 %, в КГЭУ – 67 %, в КФУ – 59 %, в КНИТУ – 25 %.

В большинстве рассмотренных нами университетов количественно преобладают технические институты, факультеты и кафедры. Однако выявить «женские» сферы не составило труда. Женщинами чаще возглавляются структурные подразделения следующей направленности: филология (русский язык, иностранный язык); экономика, управление и финансы; социальные технологии; искусство и дизайн; экология. Гипотеза о том, что растет доля женщин в руководстве гуманитарных институтов и кафедр в сравнении с техническими, подтвердилась.

Итак, согласно полученным в ходе исследования данным, женщины значительно реже мужчин возглавляют научные коллективы, реже являются директорами или деканами, тем более ректорами вузов. И оказывается, что многих женщин такое

**Таблица 1**  
**Распределение занятых на управленческих должностях в вузах г. Казани по полу, %**

ВУЗ	Проректоры		Директоры институтов/ деканы факультетов		Заведующие кафедрами	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
КФУ	92	8	74	26	67	33
КНИТУ	100	–	45 %	55	74	26
КНИТУ им. А.Н. Туполева	83	17	62,5 %	37,5	84	16
КГЭУ	75	25	50 %	50	68	32
КГАСУ	100	–	67 %	33	79	21
КГМУ	60	40	87,5 %	12,5	60	40

**Таблица 2**  
**Ранжированные ряды (в порядке**  
**уменьшения представленности признака**  
**«близость к гендерному балансу»)**

	Проректоры	Директоры институтов/ деканы факультетов	Заведующие кафедрами
1	КГМУ	КГЭУ	КГМУ
2	КГЭУ	КНИТУ	КФУ
3	КНИТУ им. А.Н. Туполева	КНИТУ им. А.Н. Туполева	КГЭУ
4	КФУ	КГАСУ	КНИТУ
5	КНИТУ	КФУ	КГАСУ
6	КГАСУ	КГМУ	КНИТУ им. А.Н. Туполева

положение дел устраивает [8, с. 41]. Устраивает по большому счету из-за преград, возникающих на их карьерном пути. Многообразие причин, препятствующих женщинам занимать руководящие позиции в высших учебных заведениях, можно свести к двум базовым, которые нередко именуют как внешние и внутренние барьеры:

- у женщин по сравнению с мужчинами меньший запас времени на продвижение по служебной лестнице, на преподавательскую и научную деятельность, что связано с их репродуктивным поведением, необходимостью совмещать карьеру и домашний труд, воспитание детей. Женщинам трудно совмещать управленческую карьеру с семейной жизнью. К такому выводу пришли С.Д. Резник, С.Н. Макарова и О.А. Сазыкина в ходе мониторинга состава заведующих кафедрами российских университетов. Ими было установлено, что среди мужчин – заведующих кафедрами не состоят в браке только 3,9 %, среди женщин – 33 % [3, с. 102];

- женщины сами демонстрируют тенденцию самоустранения от управленческой деятельности [8, с. 40], поскольку в российском обществе по-прежнему сильны гендерные стереотипы, и в силу сложившихся социокультурных традиций гендерная асимметрия по большому счету не рассматривается как проблема. В таких условиях женщинам свойственно недооценивать свой управленческий потенциал, нежелание брать на себя ответственность.

Так следует ли стремиться к гендерному равенству в управленческой среде вузов? Как показывает вторичный анализ данных социологических исследований, респонденты, замечающие гендерную дифференциацию в сфере управления, отмечают, что гендерная симметрия приведет к более полной реализации профессионального и творческого потенциала женщин, а также к повышению эффективности совместной деятельности мужчин и женщин вследствие соединения их гендерно-ролевых достоинств [2, с. 51]. Современные женщины с высшим

профессиональным образованием и разносторонним опытом работы, имеющие навыки организации и ведения домашнего хозяйства, демонстрирующие социальную ответственность, на руководящих должностях способны внести значительный вклад в развитие института образования, всех сфер общественной жизни.

#### Литература:

1. Декларация тысячелетия Организации Объединенных наций [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/summitdecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml) (дата обращения: 17.02.2019).
2. Бахарев В.В., Надеев Г.А. Гендерная асимметрия в оценке государственных служащих (по материалам социологического исследования) // Научные ведомости БелГУ. – 2013. – № 23 (166). – Вып. 26. – С. 46-52.
3. Резник С.Д., Макарова С.Н., Сазыкина О.А. Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов // Интеграция образования. – 2017. – Т. 21. – № 1. – С. 96-111.
4. Женщины и мужчины России, 2018: статистический сборник [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\\_50/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_50/Main.htm) (дата обращения: 17.02.2019).
5. Женщины и мужчины России. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138887978906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906) (дата обращения: 17.02.2019).
6. Гриненко С.В. Гендерная асимметрия в образовании // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 12. – С. 143-150.
7. Остапенко А.Б. Гендерная должностная асимметрия и гендерные предпочтения в высшей школе // Высшее образование сегодня. – 2011. – № 1. – С. 56-58.
8. Остапенко А.Б. Гендерная асимметрия профессиональной деятельности в вузе и ее причины // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 3. – С. 38-41.

**Gender Asymmetry in the Management Environment  
of Higher Education Institutions in Kazan**

*Fakhretdinova A.B., Zamaletdinova L.R.  
Kazan State Power Engineering University*

*The article examines the problem of gender asymmetry in the management environment of Kazan non-profit universities. Its reasons are revealed, as well as the expediency of achieving gender balance in the management structure of an institution of higher education.*

*Key words: university, gender asymmetry, gender segregation, gender balance, management environment, management position.*

