

3. Сенин В.С. Организация международного туризма: учебник для студентов и преподавателей вузов, работников туристских фирм и гостиниц. М.: Финансы и статистика, 2005. 400 с.

4. Туризм как объект управления: учебник для студентов вузов туристического профиля. М.: Финансы и статистика, 2010. 301 с.

СТРАТЕГИИ РЕКОНСТРУКЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Бахарев В.В.

*д.с.н., проф. кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Надеев Г.А.

*преподаватель кафедры социальных технологий,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Реконструкция гендерных отношений – довольно продолжительный и многоэтапный процесс, при этом каждый этап имеет свои особенности и связанные с ними управленческие задачи. Но имеются также общие, стратегические задачи, которые придают целостность и поступательность рассматриваемому процессу. Именно эти задачи и пути их решения являются предметом рассмотрения в данной статье.

Рассматривая стратегию реконструкции гендерных отношений в качестве обобщенной модели долгосрочных управленческих действий, необходимых для достижения поставленных целей, следует, прежде всего, определить сами эти цели. Целью задается чаще всего и направление ее достижения, хотя бы в неявном, имплицитном виде. Продвижение по каждому из таких направлений осуществляется посредством долгосрочных управленческих действий. Правильная ориентация этих действий обеспечивается благодаря *принципам* как основным и исходным требованиям. Недооценка важности данных требований, их игнорирование становятся, как правило, источниками *управленческих ошибок*.

Еще один важный элемент стратегии, который предшествует остальным – сценарий непрерывного развития. Оценки ученых и практиков относительно перспективы участия женщин во власти варьируются в весьма широком диапазоне. А.Е. Чирикова и Н.Ю.

Лапина сводят множество вариантов к трем возможным сценариям женского представительства в ближайшем будущем: пессимистический, инерционный, оптимистический [1]. Первый сценарий – *«Гендерная сегрегация»*, согласно которому число женщин во власти в перспективе будет сокращаться. Второй сценарий – *«Социальная инерция»*: в будущем доля женщин, занимающих руководящие позиции во власти, будет относительно невысокой, а попадание или непопадание женщин во власть будет, как и сегодня, определяться волей первого лица. Третий, оптимистический, сценарий – *«Спираль поступательного развития»*: представительство женщин во власти будет нарастать. При этом не исключено, что через 10 лет соотношение женщин и мужчин на высших этапах российской власти будет примерно равным или почти равным. Подводя итог сравнительному анализу возможных сценариев развития женского представительства, авторы «отмечают, что «с большей степенью вероятности можно говорить о преобладании позитивного сценария над всеми остальными, особенно, если речь идет об исполнительной власти. При этом следует обратить внимание на то, что реализация сценария «Спираль поступательного развития» предполагает благоприятное стечение внешних обстоятельств и не зависит напрямую от усилий самих женщин» [1].

Признание гендерной асимметрии в органах государственного управления приводит к различным практико-ориентированным позициям:

- принятие гендерной асимметрии;
- нейтральное отношение к гендерной асимметрии;
- противодействие гендерной асимметрии.

В этой связи нами исследовались мнения государственных служащих и экспертов по вопросу о том, следует ли добиваться равного представительства женщин и мужчин в органах государственного управления¹. Мнения опрошенных разделились на две равные доли: 39% поддерживают практическую реализацию идеи гендерного равенства в сфере государственного управления, 41% – не поддерживают и 20% опрошенных не определились со своей позицией. Ответы респондентов-руководителей на этот же вопрос

¹ В статье использованы результаты авторского социологического исследования «Состояние и динамика гендерных отношений в сфере государственного управления Белгородской области» (было опрошено 346 респондентов – сотрудников, как региональных (n=246), так и федеральных (n=100) органов государственного управления: были опрошены также руководители структурных подразделений органов государственного управления (n=109) и эксперты (n=20);

распределились, соответственно, следующим образом: 38,6%, 48,7%, 12,7%. Половина опрошенных руководителей, как видно, не видят необходимости в том, чтобы добиваться равного представительства мужчин и женщин в органах государственного управления. Большинство экспертов (60%) – за то, чтобы добиваться равного гендерного представительства, 40%, соответственно, не видят в этом необходимости. Как и следовало ожидать, сторонников практической реализации идеи гендерной симметрии сравнительно больше среди респондентов-женщин.

Стремление добиваться гендерного равенства в органах государственного управления – это важно, но это еще не все. Не менее важна оценка реальной возможности добиться такого равенства. Почти половина сотрудников (46,2%) и чуть менее половины руководителей уверены в том, что можно добиться равного представительства женщин в органах государственного управления; более трети опрошенных (34,7%) не уверены в этом, а 22,1 % затруднились с определением собственной позиции. Сравнительно более оптимистично настроены респонденты-мужчины.

Респондентам и экспертам также было предложено указать на возможный эффект от достижения равного представительства женщин в органах государственного управления. Каждый четвертый из опрошенных руководителей и каждый пятый из экспертов и сотрудников полагают, что достижение гендерного равенства в сфере управления ничего бы не дало. Примерно столько же респондентов (только в обратном соотношении) затруднились с определением своей позиции. Таким образом, почти половина ответивших составили «пессимисты» и «безразличные». Что касается другой части респондентов – «оптимистов», то их мнения разделились, по сути, между двумя позициями. Одни из них считают, что достижение гендерного равенства привело бы к более полной реализации профессионально-трудового, творческого потенциала женщин (такие предположения сравнительно больше распространены среди руководителей структурных подразделений и сотрудников-женщин). Вторые считают, что достижение гендерного равенства привело бы к соединению гендерно-ролевых достоинств мужчин и женщин и, как следствие, повышению эффективности их совместной деятельности.

Проявляются определенные возрастные различия в мнениях респондентов о возможных результатах достижения гендерного равенства. «Пессимистов» сравнительно больше среди сотрудников в возрасте от 40 лет и выше, «безразличных» – в возрасте до 30 лет.

Чем старше становятся респонденты, тем больше появляется оптимизма в отношении возможных позитивных результатов достижения гендерного равенства.

Проведенный анализ состояния и проблем совершенствования гендерных отношений в органах государственного управления приводит к однозначному выводу о стратегической цели реконструкции этих отношений. Цель реконструкции – обеспечение условий для гендерного равенства в органах государственного управления. Эта цель, на первый взгляд, достаточно очевидна: в органах государственного управления должны работать и мужчины, и женщины, причем в равном или приблизительно равном соотношении. Однако, углубленный анализ не подтверждает такую очевидность, более того, обнаруживается в некоторой мере парадоксальность гендерного равенства. Во-первых, если взять весь численный состав работающих в органах государственного управления, то женщин здесь больше, нежели мужчин. Во-вторых, пропорциональное представительство мужчин и женщин в органах государственного управления еще не гарантирует их равенства при принятии управленческих решений. Решения могут приниматься незначительной группой управленцев при явном или неявном одобрении этих решений всеми остальными. В-третьих, гендерное равенство в органах государственного управления означает равный доступ мужчин и женщин к принятию управленческих решений. В-четвертых, как показывает зарубежный опыт, численность женщин, представленных на уровне принятия управленческих решений, достигает так называемой «критической массы» на уровне 30-35 %. При достижении этой «массы» они начинают оказывать заметное влияние на характер принимаемых политических, управленческих решений [2].

Последнее из этих положений находит подтверждение в результатах проведенного нами социологического опроса государственных служащих. Им было предложено выразить свое мнение об оптимальном численном соотношении мужчин и женщин в органах государственного управления. Наиболее привлекателен вариант паритетного соотношения мужчин и женщин в органах управления, на что указывают, прежде всего, респонденты-женщины. На втором месте варианты умеренно-«мужского» соотношения, т.е. от 60 до 70 % мужчин и 30-40% женщин, причем респонденты-мужчины предпочитают вариант 70-30%, а респонденты-женщины – вариант 60-40%. Далее идет вариант умеренно-«женского» соотношения. Менее привлекательны и, соответственно, менее жизнеспособны остальные варианты количественного соотношения муж-

чин и женщин в органах управления – преимущественно «мужской» и преимущественно «женский» варианты.

Таким образом, с учетом эмпирических данных можно определить количественные границы гендерного равенства в органах государственного управления в пределах от 30 до 70 %. Тем самым можно утверждать, что гендерное равенство в органах государственного управления достигается, если женщины составляют не менее 30 % от численности служащих. При этом предполагается, что эти 30 % образуют определенную организационную целостность, а не простое множество. Женщины могут добиться реального представительства своих интересов в органах управления только при условии политического, организационного объединения.

Список литературы

1. Чирикова А.Е., Лапина Н.Ю. Женщина на высших этажах власти. Российские практики и французский опыт. М.: Институт социологии РАН, 2009.
2. Яннеке Ван Дер Рос. Реализация политики равенства полов на местном уровне; опыт Норвегии / Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. М.: Идея-Пресс, 2000.

ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Битюцкий К.Б.

*соискатель кафедры социологии и управления
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова*

Особенностью современного рынка труда является переплетение разных форм взаимодействия работника и работодателя: рыночных и нерыночных, экономических и неэкономических (политических, социальных, социокультурных и т.п.) [8]. Рынок труда – это, во-первых, совокупность отношений между спросом и предложением рабочей силы, во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов, в-третьих, поле взаимоотношений предприятия и его работников.

В процессе проведенного нами исследования было выделено четыре субъекта трудоустройства: 1) учебное заведение, 2) выпускник, молодой специалист, 3) работодатель, 4) государство. Соответственно, было выделено шесть групп противоречий.