



===== СОЦИОЛОГИЯ =====
===== SOCIOLOGY =====

УДК 316

**ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ОПТИМИЗАЦИИ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Магомедов К.О.

*Институт государственной службы и управления персоналом РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации, Москва*

**GENDER ASPECT OF OPTIMIZING HR PROCESSES IN THE STATE CIVIL
SERVICE: SOCIOLOGICAL ANALYSIS**

Magomedov K.O.

Institute of State Service and Human Resources of Ranepa, Moscow

В статье приводится анализ материалов социологического исследования кадровых процессов в системе государственной гражданской службы Российской Федерации и влияния на них гендерного фактора. Исследование проведено учеными РАНХиГС в 2013 году.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственные гражданские служащие, кадровые процессы, социологический анализ гендерных проблем государственной гражданской службы.

The article provides the analysis of the materials of sociological research HR processes in the system of state civil service of the Russian Federation and the impact of gender, which was conducted by researchers Ranepa in 2013.

Key words: civil service, civil servants, HR processes, sociological analysis of gender issues of the state civil service.

Темой различных исследований в системе государственной гражданской службы Российской Федерации в современных условиях, проводимых учеными кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС, становятся различные проблемы ее функционирования, в том числе и по состоянию ее кадровой сферы, что находит отражение в монографических работах и научной периодике [1]. В последние годы в кадровой проблематике все чаще актуализируются вопросы, связанные с проявлением и активизацией социальных факторов, до недавнего времени действие которых не рассматривалось в качестве значимого аспекта, требующего специального учета и анализа. Это можно отнести и к гендерным аспектам в развитии современных социальных отношений, на важность которых указывают различные научные источники [2]. Поэтому представляется своевременным включать гендерную проблематику в структуру комплексных социологических исследований, в том числе и в области изучения кадровой сферы государственного управления.

В 2013 году социологической лабораторией кафедры государственной службы и кадровой политики РАНХиГС было проведено большое исследование, в котором ряд существенных групп вопросов касался гендерной проблематики на государственной

гражданской службе. Интерес к этой проблеме обусловлен, прежде всего, тем, что в системе государственной гражданской службы занято на различных уровнях должностей достаточно большое количество женщин (см. Рисунок 1).

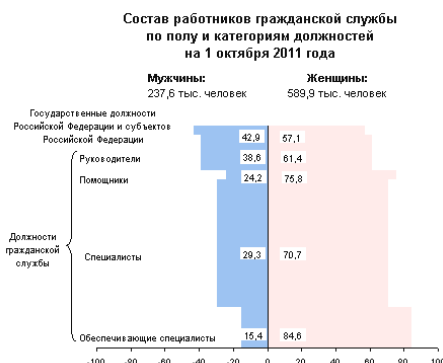


Рисунок 1¹

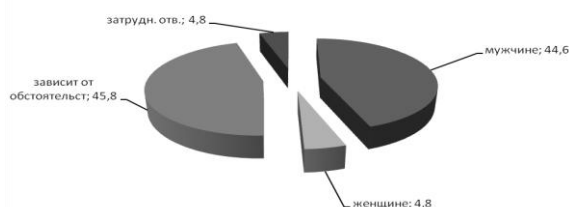
Данные официальной статистики, представленные на Рисунке 1, показывают, что гендерные проблемы в системе государственной гражданской службы отмечаются на всех уровнях власти и по всем категориям должностей. В первую очередь, это можно отнести к процессам формирования кадрового состава государственных органов. Поэтому участвовавшим в исследовании экспертам было предложено высказать свое мнение о том, каким образом необходимо учитывать гендерный фактор при распределении сотрудников по категориям и группам должностей на государственной гражданской службе.

Необходимо отметить, что очень большое количество участников исследования (28,4% экспертов) затруднились дать ответ на этот вопрос, что говорит о том, что в практике регулирования кадровых процессов в государственных органах гендерный фактор пока не рассматривается в качестве существенного. Это подтверждается и тем, что многие эксперты (39,4%) считают, что соотношение сотрудников по признаку пола оптимально, то есть специально рассматривать гендерный фактор в кадровых процессах на государственной гражданской службе нет необходимости. Тем не менее, значительная часть участников исследования все-таки видит наличие гендерных проблем в государственных органах, но по-разному: 14,3% считают, что необходимо больше привлекать женщин на руководящие должности, а 17,9% – что необходимо усилить присутствие мужчин на руководящих должностях. Все это в совокупности свидетельствует о недооцененности гендерного фактора в кадровых процессах в системе государственной гражданской службы и необходимости изучения и научного анализа этой проблемы.

Это тем более необходимо, что в настоящем исследовании были определены некоторые особенности проявления действия гендерного фактора на государственной службе. Так, при ответе на вопрос, кому легче сделать карьеру на государственной службе, мужчине, или женщине, мнения экспертов распределились следующим образом (см. Диаграмму 1).

¹ Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Официальный сайт. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/graf2a.htm

Диаграмма 1
Распределение мнений экспертов о том, кому легче сделать карьеру на государственной службе: мужчине или женщине (%)



Мнения экспертов, отраженные на Диаграмме 1, показывают, что на государственной службе в карьерном отношении мужчины имеют значительное преимущество перед женщинами (по определению выраженным мнениям), хотя имеется и какое-то равенство возможностей для обоих полов (гендерных кластеров), зависящее от обстоятельств. Это еще раз свидетельствует о том, что проблема гендерного фактора на государственной службе существует и ее надо изучать, в том числе и относительно причин, снижающих возможности женщин в карьерном росте.

Ряд таких причин было предложено оценить экспертам, что позволило выделить следующее:

- женщину больше интересует семья, чем работа – мнение 43,1% экспертов;
- женщину чаще, чем мужчину недооценивает руководство – 47,4%;
- женщины сами мало занимаются карьерным ростом, потому что на это нет времени – 20,4%;
- женщины имеют меньше профессиональных качеств, чем мужчина – 4,3%;
- женщине трудно быть начальником – 14,2%;
- женщины не уверены в себе – 5,2%;
- у женщины есть определенный потолок в профессиональном росте, который трудно преодолеть – 11,4%;
- женщины чрезмерно активны в работе – 7,6%;
- с женщинами трудно договариваться об отступлениях от правил – 20,9%.

Из представленного распределения мнений экспертов о причинах, снижающих возможности женщин в карьерном росте, можно выделить два основных стереотипа отношений к данной гендерной группе: женщина меньше мужчины ориентирована на работу и мужчина лучше женщины выполняет управленческие функции. Именно эти стереотипы формируют основной круг проблем на государственной службе, которые обуславливают гендерные диспропорции в должностной структуре – доля женщин велика на исполнительском уровне и относительно мала на руководящем.

О том, что это стереотипы, которые в современных условиях необходимо, по крайней мере, существенно корректировать, свидетельствует общее распределение мнений экспертов (и мужчин, и женщин, работающих в государственных органах) о том, насколько остро стоит перед ними вопрос совмещения профессиональной роли с семейными обязанностями (см. Диаграмму 2).

Диаграмма 2
Мнения экспертов об остроте для них вопроса совмещения профессиональной роли с семейными обязанностями (%)

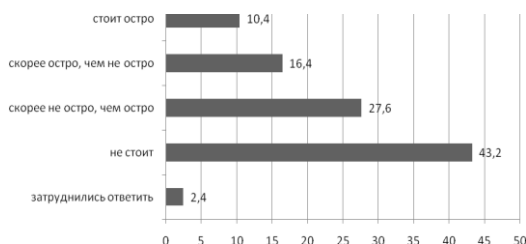


Диаграмма 2 показывает, что среди экспертов – государственных служащих только примерно каждый пятый отмечает наличие для себя вопроса совмещения профессиональных и семейных обязанностей, а для большинства из них этот вопрос либо мало актуален, либо не актуален вообще. Причем это справедливо и для женщин, и для мужчин среди экспертов. Соответственно, можно сделать вывод, что женщины в не меньшей степени, чем мужчины, ориентированы на работу, и ради этого готовы решать свои семейные проблемы.

Личные проблемы участников исследования – государственных служащих (экспертов) хорошо характеризует распределение мнений при ответе на вопрос, что в настоящее время больше всего осложняет их жизнь:

- небольшие доходы, нехватка денег – мнение 56,6% экспертов;
- плохое здоровье, трудности с медицинским обеспечением – 7,6%;
- бытовые трудности – 11,6%;
- нехватка времени – 43,0%;
- неудовлетворенность работой – 9,6%;
- плохие жилищные условия – 16,5%;
- отсутствие карьерных перспектив – 20,1%;
- опасение потерять работу – 10,0%;
- трудности с воспитанием детей – 3,2%;
- переутомление, усталость – 27,3%;
- нерационально составленные режимы труда и отдыха на работе – 14,9%;
- сложные условия труда – 5,6%.

Как видно из данного распределения мнений, в основном проблемы государственным служащим создают невысокие доходы и дефицит времени, что непосредственно соотносится с их профессиональным статусом. С работой связаны и некоторые другие личные проблемы, которые тоже можно считать достаточно выраженными. Проблемы же семейно-бытового характера отмечены участниками исследования в меньшей степени, что говорит о том, что основные источники личных проблем государственных служащих корреспондируются с недостатками в системе государственной службы, в том числе – с организационными.

Приведенные материалы социологического исследования показывают, что в вопросах оптимизации кадровых процессов в системе государственной гражданской службы роль гендерного фактора нельзя недооценивать. Поэтому, необходимо постоянно изучать его влияние на кадровые процессы, на эффективность функционирования органов государственной власти и управления, на социальную среду государственной гражданской службы и т.п. Это особенно важно для государственной гражданской службы в субъектах



Российской Федерации (региональной), где прослеживаются большие различия и в напряженности проблем кадровых процессов, и во влиянии на них гендерного фактора.

Библиографический список

1. Турчинов А.И., Магомедов К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография [Текст]/ А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. М.: Изд-во РАГС, 2010.

2. Шаожева Н.А. Трансформация гендерный стереотипов в 90-х годах XX – начала XXI века (социально-экономический и правовой контекст) [Текст]/ Н.А. Шаожева. Нальчик: КБНЦ РАН, 2012.

Bibliograficheskij spisok

1. Turchinov A.I., Magomedov K.O. Kadrovyy potentsial gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby: dukhovno-nravstvennyye problemy: monografiya [Tekst]/ A.I. Turchinov, K.O. Magomedov. M.: Izd-vo RAGS, 2010.

2. Shaozheva N.A. Transformatsiya gendernyj stereotipov v 90-kh godakh XX - nachala XXI veka (sotsialno-ekonomicheskij i pravovoj kontekst) [Tekst]/ N.A. Shaozheva. Nalchik: KBNTS RAN, 2012.

Магомедов Керем Османович – доктор социологических наук, профессор, заместитель заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики Института государственной службы и управления персоналом РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва, E-mail: m-kerem@mail.ru

Magomedov Kerem – doctor of sociological sciences, professor, Deputy Head of Department of State service and human resource policy, Institute of State Service and Human Resources of Ranepa, Moscow, E-mail: m-kerem@mail.ru

УДК 301.085 : 15

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЖИТЕЛЕЙ ПОСЕЛКА ХОВУ-АКСЫ В СВЯЗИ С АВАРИЕЙ НА ТЭЦ

*Ондар Л.М., Фрокол А.С., Сат М.Д.
Тувинский государственный университет, Кызыл*

A STUDY ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL STATE OF THE INHABITANTS OF THE VILLAGE NOVU–AKSY IN CONNECTION WITH THE ACCIDENT AT CHP

*Ondar L.M., Frokol A.S., Sat M.D.
Tuvan State University, Kyzyl*

В статье представлены результаты социально-психологического исследования состояния жителей поселка Хову-Аксы Республики Тыва, обусловленного аварией отопительной системы 21 декабря 2012 года, вследствие которой без теплоснабжения осталось более трех тысяч человек.

Ключевые слова: чрезвычайная ситуация, экстремальная ситуация, настроение, тревожность, страхи, потребности, адаптация, внутренние ресурсы, эмоциональная сфера личности, социальная активность.

The article presents the results of socio-psychological research of the status of inhabitants of the village Novu–Aksy of the Republic of Tuva, caused by the accident at heating system December 21, 2012, as a result of which remained without heating more than three thousand people.

Key words: emergency, extreme situation, mood, anxiety, fears, needs, adaptation, internal resources, emotional sphere of the person, social activity.