

ГЕНДЕРНЫЙ ДИСБАЛАНС УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРИМЕРЕ ВУЗОВ РФ И ЕС

Лежнина Анастасия Львовна, Самарина Юлия Сергеевна,
студенты группы Менеджмент -11 (бакалавриат),
Поволжский государственный технологический университет,
пл. Ленина, 3, г. Йошкар-Ола, Российская Федерация, 424000

Аннотация

В статье рассматривается проблема гендерной асимметрии внутривузовского управленческого потенциала в России и странах Европы. На основе анализа теоретического материала, раскрывающего причины низкой представленности женщин на руководящих должностях и проведенного анкетирования, респондентами которого являлись занимающие высшие руководящие должности внутри ВУЗа мужчины и женщины России и стран ЕС, было выявлено, какой пол обладает наиболее подходящими компетенциями для осуществления управленческой деятельности.

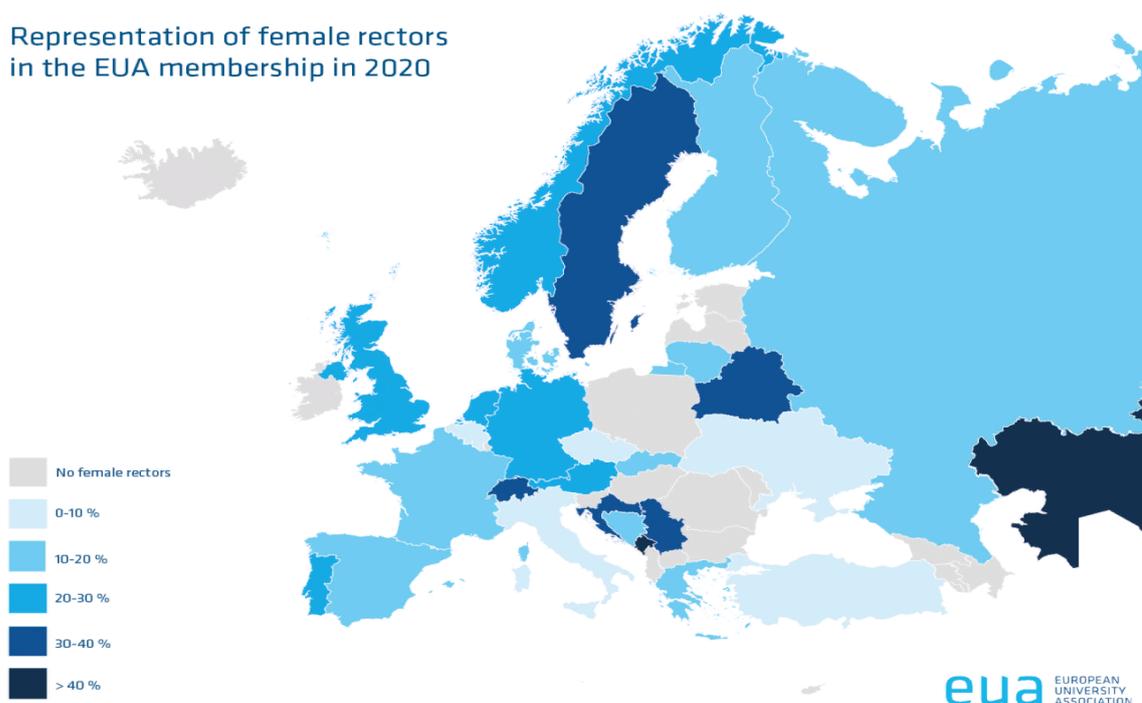
Ключевые слова: *гендерный дисбаланс, лидерские качества, управленческие качества женщин, управленческий потенциал, дискриминация.*

Введение

В настоящее время в ряде стран просматривается тенденция к феминизации в различных отраслях, в том числе и в институциональном руководстве. Однако, как показывает статистика, в российских и европейских реалиях до сих пор остро стоит вопрос о недостаточном управленческом потенциале женщин для назначения на высшие управленческие должности внутри ВУЗов. Так ли это?

Согласно данным Ассоциации университетов Европы (EUA) (рис.1) [5], по мере продвижения женщин вверх по лестнице академического лидерства, численность их на высших управленческих должностях остается неизменно низкой. Основной преградой для женщин-руководителей, является наличие

Representation of female rectors
in the EUA membership in 2020



степени доктора наук, что определяет минимальные условия для занятия должностей высшего уровня, таких как ректор или проректор. Проблема также коренится в институциональном менталитете, который сопротивляется изменениям.

Рис. 1 Численность женщин на высших управленческих должностях в университетах (в %)

Обзор литературы

Как показывает обзор литературы, основное внимание было сосредоточено на изучении проблемы дисбаланса между мужчинами и женщинами в высших учебных заведениях.

Из-за укоренившейся патриархальной системы в российском обществе понимание «женщины-менеджера» существует только в рамках ведения семейного хозяйства. Поэтому до недавнего времени проблема гендерного дисбаланса не являлась объектом научного исследования. С недавних пор начали выпускать ряд научных работ, посвященных данной тематике.

В научной статье «Гендерные проблемы в управлении социальным потенциалом вузовской организации» И.А.Ильяевой и И. В. Савенковой [2, с. 56] были проанализированы гендерные взаимодействия в управленческих

процессах как в социуме, так и в вузовской организации, определены объективные и субъективные трудности на пути профессиональной самореализации женщин. В ходе исследования были сделаны следующие выводы: «путь женщин к вершинам управления в организации оказывается трудным, и им необходимо прилагать максимум личных усилий, чтобы обеспечить реальную конкуренцию мужчинам на рынке труда».

С.Д. Резник, С.Н. Макарова, О.А. Сазыкина [3, с. 56] в своей работе «Гендерные особенности развития управленческого потенциала российского университета» рассматривали гендерные особенности управленческого потенциала университета на основе анализа положения женщин-руководителей в системе внутривузовского управления. По итогам исследования было выявлено, что женщины обладают должным компетенциями для осуществления высшей управленческой деятельности в ВУЗах, но пока занимают слабые позиции среди руководящих работников.

Согласно статистике, приведенной в статье А.П. Багировой и С.Э. Суриной «Гендерная асимметрия в российском высшем образовании: опыт количественного анализа», среди вузов России должность ректора чаще всего занимают мужчины и реже женщины (84 и 16 % соответственно). В должностях деканов факультетов и заведующих кафедрами также преобладают мужчины. Должности профессора, занятые мужчинами, встречаются в два раза чаще, нежели эти же должности, занятые женщинами. Напротив, более низкие должности (такие как доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) по большей части занимают женщины. В последних двух категориях соотношение мужчин и женщин отличается в 2 раза в сторону преобладания женщин [1, с. 205].

Барьеры на пути к женскому лидерству были рассмотрены в статье Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman «Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university». Среди них в числе основных авторами были выделены следующие барьеры: предвзятость и дискриминация, «холодная культура» («chilly

culture»), безынициативность, «the pipeline effect» (эффект “узкого горлышка”, который подразумевает наличие в культуре предвзятого отношения к женщинам-лидерам), множественные стереотипы, корпоративная культура, влияние сетей, личные барьеры, включая создание баланса между работой и личной жизнью, уверенность и стремление, наставничество и поддержка [9, с. 332].

В статьях Sarah Jane Aiston & Jisun Jung's [11, с. 205] articles «Women academics and research productivity: an international comparison» и Louise Morley [7, с. 116] «The rules of the game: women and the leaderist turn in higher education» была отмечена проблема непризнания женских лидерских способностей. Также обзор литературы выявил 4 типа лидерства: транзакционное, авторитарное, совместное, трансформационное. В статье «Women leaders in academia, gender and stereotypes» [8, с. 87] женское лидерство определено как транзакционное, которое подходит для руководящих должностей в сфере образования, поскольку имеет гуманистическую основу, повышает мотивацию, моральный дух и представляет лидера как образец для подражания.

Тем не менее, как указано в статье Sandra Acker «Chairing and caring: gendered dimensions of leadership in academe» [10, с. 416], одним из недостатков вышеуказанного типа лидерства является тот факт, что, когда женщина его практикует, его можно интерпретировать как личный атрибут и типичный женский аспект поведения, а не подлинное лидерство.

Более того, в статье Hilary P.M. Winchester & Lynette Browning «Gender equality in academia: a critical reflection» [6, с. 278] авторы выделили в качестве значимого недостатка отсутствие у женщин опыта и навыков эффективного управления бюджетами, что является важной компетенцией для представителей руководящих должностей.

В работе Prof Dilanthi Amaratunga, Dr Richard Haigh, Kanchana Ginige, Nirooja Thurairajah «Construction Women Leaders» [4, с.18] отмечено, что женщинам трудно найти баланс между работой и семейными обязательствами,

что препятствует полноценной работе на управленческих должностях. В рамках этой проблемы женщины сталкиваются со сложностями по уходу за детьми, что оказывает влияние на карьерные перспективы и работу в целом.

Вопрос гендерного дисбаланса на руководящих должностях вследствие важности для женщин исполнения семейных обязательств рассмотрен в статье Sarah Jane Aiston & Jisun Jung «Women academics and research productivity: an international comparison» [11, с. 214-215]. Авторами высказывается мысль о том, что женщины с семейными обязанностями могут успешно поддерживать конкурентоспособный уровень. Исследование Hamovitchand Morgenstern's (1977) о воспитании детей и исследования женщин-ученых в поддержку их рабочей продуктивности выдвинули гипотезу, что женщины с детьми пытаются делать больше в условиях ограниченности их временных, физических и моральных ресурсов. Они ставят в приоритет поиск свободного времени и стараются в него уделять внимание рабочим делам и различным увлечениям. (Hamovitch 214 S.J. Aiston and J. Jung and Morgenstern as discussed in Sax et al. 2002). Однако, авторами было отмечено, что несмотря на это, женщины подвергаются дискриминации при приеме на работу и удержании их на должности.

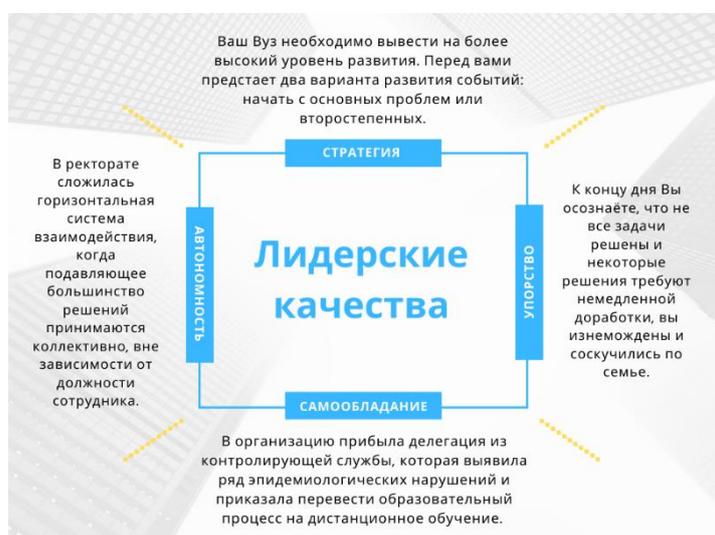
Во-первых, обзор литературы показал, что проблема гендерного дисбаланса по-прежнему актуальна во всем мире. Актуальность заключается в том, что наше исследование носит узконаправленный характер и заключается в выявлении женского управленческого потенциала на руководящих должностях в университетах. Во-вторых, еще одно предположение, к которому мы пришли после обзора литературы, заключается в том, что для эффективного руководства в университете необходимы следующие компетенции: лидерские и управленческие качества, которые различаются по своей природе.

А именно, характеристики и навыки, необходимые для эффективного лидера - это способность создавать видение, быть честным и уметь повести за собой, воодушевлять и вдохновлять людей, а также обладать

непревзойденными навыками коммуникации. Репрезентативные навыки и умения менеджера следующие: способность реализовать видение, способность руководить и управлять процессами, ориентироваться на людей.

При равных исходных потенциалах управленческих навыков возможности будут различаться, и в управлении высшим образованием будут преобладать мужчины-лидеры.

Целью данного исследования было определить уровень управленческого потенциала среди мужчин и женщин - представителей высших учебных заведений России и ЕС на основе опроса.



Методология

Для проверки гипотезы был проведен авторский опрос. Он включал 8 вопросов, касающихся навыков, необходимых для эффективного управления высшим образованием (рис.2) с предложенными выборами ответов (вопросы закрытого типа).

Вопросы были разделены на две группы:

Рис.2 Группы вопросов для определения управленческих навыков и лидерских качеств

Авторы определили круг наиболее важных с их точки зрения качеств и навыков эффективного лидера и менеджера:

- 1-Автономность (проявление самостоятельности) в принятии решений
- 2-Стратегическое мышление
- 3-Упорство в работе и готовность к нехватке времени на личную жизнь

4-Самообладание и хладнокровие при принятии серьезных решений

5-Способность делегировать задачи подчиненным

6-Требовательное отношение к подчиненным

7-Неконфликтность

8-Предпринимательские задатки

Первые четыре вопроса были направлены на выявление типичных лидерских качеств, а остальные относились к управленческим навыкам. лидерских качеств.

Чтобы результаты получились максимально естественными, правдивыми и надежными, мы смоделировали ситуацию, в которой опрашиваемый был поставлен в роль ректора. Респонденты, полагаясь на собственные чувства и компетенции, должны были принять решение по ряду спорных вопросов.

Обсуждение результатов

Было опрошено 14 человек, представителей высшего руководства университетов в Российской Федерации и странах ЕС (Германии, Франции и Греции).

В результатах отображены наиболее яркие моменты, которые наглядно показывают различия в ответах в соответствии с полом и местом жительства респондента.

1. На первый вопрос ответы женщин из разных групп были совершенно противоположными (рис.3). Россиянки проявили настоящую лидерскую смелость и выстроили систему взаимодействия строго по вертикали, а женщины ЕС пустили ситуацию на самотек.

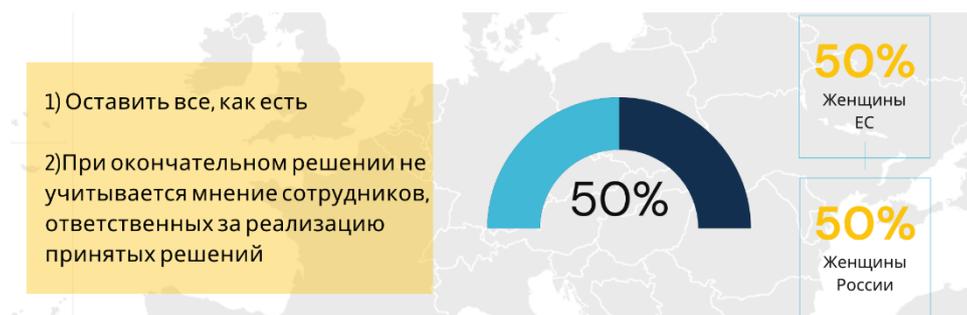


Рисунок 3. Результаты опроса (вопрос №1)

2. Удивительно, но мнение по этому вопросу было единогласным. Все опрошенные высказались за то, чтобы взять курс на глобальные приоритеты. Это продемонстрировало их превосходное стратегическое мышление.

3. Что касается вопроса о настойчивости и выносливости, то были получены интересные данные (рис.4). Русские женщины, в отличие от мужчин, показали себя самыми выносливыми, но в то же время не жалеющими себя.

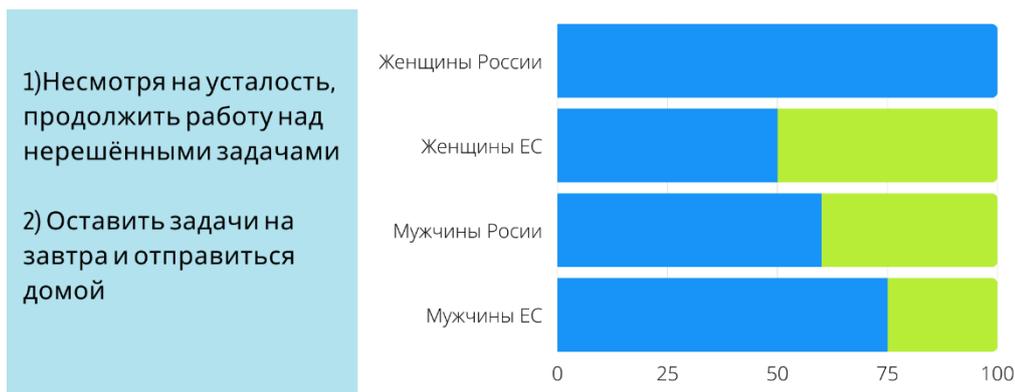


Рисунок 4. Результаты опроса (вопрос №3)

4. Мужчины в обеих группах оказались самыми рациональными и продемонстрировали навыки принятия правильных решений и отличный самоконтроль (рис.5). Русские женщины, напротив, были немного эмоциональны в принятии решений, но готовы к общению.



Рисунок 5. Результаты опроса (вопрос №4)

5. Что касается управленческого навыка делегирования, то большинство во всех группах продемонстрировало положительные результаты. Опрашиваемые были готовы делегировать часть своей работы подчиненным.

6. Если говорить о требовательности, то большинство респондентов обладают этим качеством. Они легко могут указать на ошибку и попросить человека исправить ее, несмотря на авторитет подчиненного. Однако мужчины Европы продемонстрировали прямо противоположный результат, отметив, что они проигнорируют некомпетентное поведение сотрудника.

7. Согласно результатам, мужчины и женщины из Европы могли бы научиться неконфронтационному поведению и выходить из споров с достоинством (рис.6). 75% европейских мужчин и 100% женщин поддались эмоциональным и компульсивным решениям и решили, что открыто противостоять незтичным конкурентам — это правильно. В то время как российские женщины и мужчины поступают мудро, не отвечая критикой на критику.

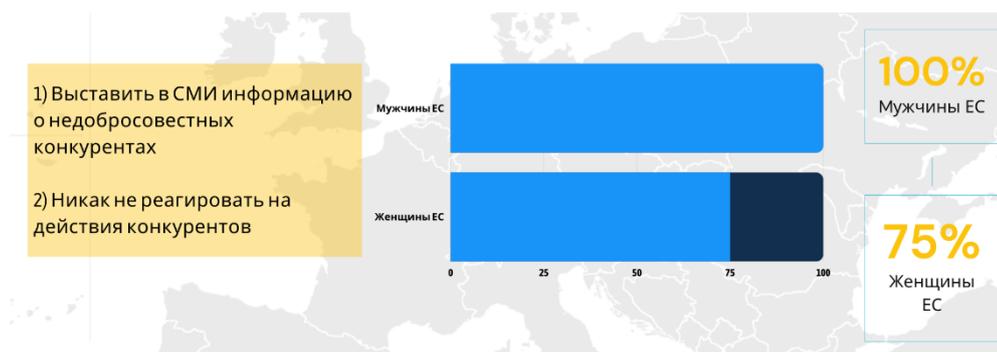


Рисунок 6. Результаты опроса (вопрос №7)

8. Как выяснилось, русские - самые авантюрные и склонные к риску люди (рис.7). А готовность идти на риск - неотъемлемая часть предпринимательских задатков, необходимых эффективным менеджерам. Европейские мужчины боятся ответственности и решают оставить рискованную идею на стадии планирования, тогда как европейские женщины

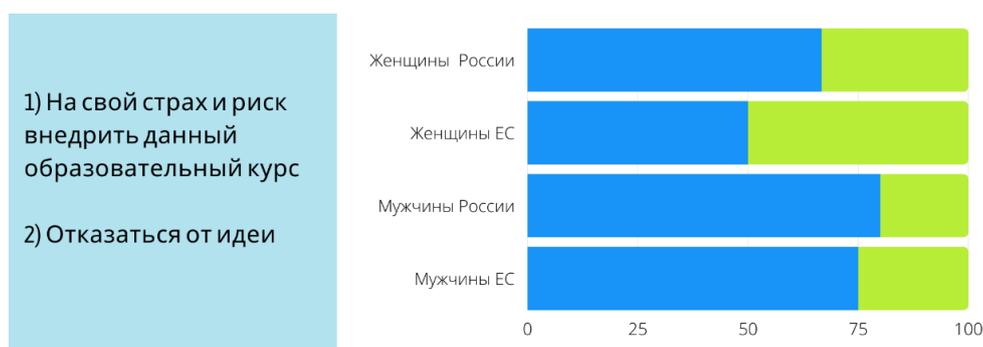


Рисунок 7. Результаты опроса (вопрос № 8)

оказались рискованными как минимум наполовину.

Вывод

Как показали результаты, в наибольшей степени лидерскими качествами обладают мужчины, что говорит об их оправданных компетенциях на преобладание на высших управленческих должностях в ВУЗах. В то время как у женщин, наоборот, лучше развиты менеджерские навыки. Это объясняет то, почему так много женщин находится на средних управленческих должностях в ВУЗах.

Список использованной литературы

1. Багирова А. П. Гендерная асимметрия в российском высшем образовании: опыт количественного анализа / А. П. Багирова, С. Э. Сурина // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы III Международной научнопрактической конференции, Екатеринбург, 21-22 апреля 2017 г.: в 2-х т.— Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. — Т. 1. — С. 204-207 (дата обращения: 08.05.2021).
2. Ильяева Ирина Алексеевна, Савенкова Ирина Валерьевна Гендерные проблемы в управлении социальным потенциалом вузовской организации // ОНВ. 2007. №4 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-problemy-v-upravlenii-sotsialnym-potentsialom-vuzovskoy-organizatsii> (дата обращения: 08.05.2021).
3. Резник Семен Давыдович, Макарова Светлана Николаевна, Сазыкина Ольга Анатольевна Гендерные особенности развития управленческого потенциала российского университета // Университетское управление: практика и анализ. 2017. №1 (107). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-osobennosti-razvitiya-upravlencheskogo-potentsiala-rossiyskogo-universiteta> (дата обращения: 08.05.2021).
4. Amaratunga, RDG, Haigh, RP, Ginige, K and Thurairajah, N (2008) Constructing women leaders, URL: <http://usir.salford.ac.uk/10016/> (дата обращения: 08.05.2021).
5. EUA: [сайт]. URL:

<https://eua.eu/news/267:international-women%D0%B2%D0%82%E2%84%A2s-day-the-hard-numbers-on-female-university-leaders-in-europe.html>

6. Hilary P.M. Winchester & Lynette Browning (2015) Gender equality in academia: a critical reflection, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37:3, 269-281, DOI:10.1080/1360080X.2015.1034427
URL:<https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1034427>

(дата обращения: 08.05.2021).

7. Louise Morley (2013) The rules of the game: women and the leaderist turn in higher education, *Gender and Education*, 25:1, 116-131, DOI:10.1080/09540253.2012.740888
URL:<https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>

(дата обращения: 08.05.2021).

8. Монсаю, В. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7(13), 75-94.
URL:<https://doi.org/10.15765/pnrm.v7i13.433> (дата обращения: 08.05.2021).

9. Petrea Redmond, Hannah Gutke, Linda Galligan, Angela Howard & Tara Newman (2017) Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university, *Gender and Education*, 29:3, 332-351, DOI:10.1080/09540253.2016.1156063
URL:<https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>

(дата обращения: 08.05.2021).

10. Sandra Acker (2012) Chairing and caring: gendered dimensions of leadership in academe, *Gender and Education*, 24:4, 411-428, DOI:10.1080/09540253.2011.628927
URL:<https://doi.org/10.1080/09540253.2011.628927>

(дата обращения: 08.05.2021).

11. Sarah Jane Aiston & Jisun Jung (2015) Women academics and research productivity: an international comparison, *Gender and Education*, 27:3, 205-220, DOI:10.1080/09540253.2015.1024617

URL:<https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617> (дата обращения:
08.05.2021).