

Гендерное распределение на российской публичной службе

Красюк Екатерина Андреевна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: katusha_krasyuk@mail.ru

Российская публичная служба на этапе своего реформирования сталкивается со многими проблемами, в числе которых отмечается диспропорция между должностями публичной службы по гендерному признаку. Так, на среднем и низовом уровне должности занимают женщины, а руководящие позиции - мужчинами. Распределение руководящих должностей между мужчинами и женщинами выражается в соотношении 4:1. В российских условиях кажется сомнительным, что распределение на должностях публичной службы прямо или косвенно зависит от половой принадлежности. По данным на 2013г. соотношение между мужчинами и женщинами, замещающими должности на государственной и муниципальной службе, составляет 28,7% и 71,3% соответственно. Так почему же при большом потоке женщин, замещающих должности в российской публичной службе, лишь малому числу женщин удается занять руководящие позиции? Какие факторы обуславливают такое положение вещей и являются ли они исключительными чертами российской модели публичной службы? Чтобы внести ясность, вышеуказанная проблема положена в основу данной статьи, в ходе которой автор намерен выяснить, оказывает ли неравное гендерное распределение негативное влияние на результаты работы российской публичной службы, если да, то каковы его последствия.

В ходе исследования было выяснено, что российская гендерная традиция является сформировавшейся и, в сравнении с большинством европейских и азиатскими странами, находится на более высоком уровне, что позволяет утверждать, что Россия в отношении равенства полов в рамках публичной службы ушла далеко вперед. Более того, существующее гендерное распределение на российской публичной службе не оказывает негативного влияния, поэтому рассматривать вопрос гендерного распределения в качестве определяющего автор считает нецелесообразным. Исключение данной проблемы позволит исследователям и государству сосредоточиться на других, более проблемных зонах российской публичной службы, например, на старении кадров и процессе преемственности передачи опыта и традиций на муниципальной службе.

Данное исследование носит прикладной характер, так как позволит выявить сильную/слабую сторону российской публичной службы в сравнении с зарубежной практикой, а также прояснить, что происходит на публичной службе в рамках гендерного вопроса.

Литература

1. Бовуар С. Второй пол //М.: Прогресс. - 1997.
2. Akpinar-Sposito C. The Glass Ceiling: Structural, Cultural and Organizational Career Barriers for French and Turkish Women Executives //@ GRH, la revue de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines. - 2013.
3. Bradbury M., Kellough J. E. Representative bureaucracy: Assessing the evidence on active representation //The American Review of Public Administration. - 2010.
4. Guy M. E., Fenley V. M. Inch by Inch: Gender Equity Since the Civil Rights Act of 1964 //Review of Public Personnel Administration. - 2013. - C. 0734371X13510379. Groeneveld S., Van de Walle S. A contingency approach to representative bureaucracy: power, equal

opportunities and diversity //International Review of Administrative Sciences. - 2010. - Т. 76. - №. 2. - С. 239-258.

5. Smith A. E., Monaghan K. R. Some ceilings have more cracks: Representative bureaucracy in federal regulatory agencies //The American Review of Public Administration. - 2011. - С. 0275074011420997.

6. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики России).