

ISSN 1992-2892
ISSN 2500-221X (online)

2023 '1

ЖЕНЩИНА
В РОССИЙСКОМ
ОБЩЕСТВЕ

ЖЕНЩИНА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Российский научный журнал

№ 1 — 2023

Учредитель ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»

*Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций.
Реестровая запись ПИ № ФС 77-78824 от 30.07.2020 г.*

*Журнал включен ВАК РФ в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий,
в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций
на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (ред. от 01.12.2015 г.)*

Редакционный совет:

- С. Г. Айвазова** (Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва; доктор политических наук, ассоциированный научный сотрудник),
Н. Л. Пушкарёва (*заместитель главного редактора*,
Институт этнологии и антропологии РАН, г. Москва; доктор исторических наук, профессор),
О. В. Рябов (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор философских наук, профессор, ведущий научный сотрудник),
З. Х. Саралиева (Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород; доктор исторических наук, профессор),
Е. А. Смирнов (Ивановский филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ, г. Иваново;
доктор социологических наук, профессор),
Р. Н. Сулейманова (Институт истории, языка и литературы Уфимского федерального
исследовательского центра РАН, г. Уфа; доктор исторических наук, главный научный сотрудник),
Н. А. Шведова (Институт США и Канады РАН, г. Москва;
доктор политических наук, главный научный сотрудник),
Е. Р. Ярская-Смирнова (Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», г. Москва; доктор социологических наук, профессор),
А. В. Белова (Тверской государственный университет, г. Тверь;
доктор исторических наук, доцент)

Редакционная коллегия:

- О. А. Хасбулатова** (*главный редактор*, Ивановский государственный университет, г. Иваново;
доктор исторических наук, профессор),
И. С. Клёцина (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор психологических наук, профессор),
Т. Б. Рябова (Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург; доктор социологических наук, профессор),
И. Н. Смирнова (*ответственный секретарь*, Ивановский государственный университет,
г. Иваново; кандидат социологических наук, доцент),
Н. С. Рычихина (Ивановский государственный университет, г. Иваново;
кандидат экономических наук, доцент)

Адрес редакции (издателя): 153025 Ивановская обл., г. Иваново, ул. Тимирязева, 5
Тел./факс в Иваново: (8920) 357-58-31. E-mail: winrs@bk.ru

Электронная копия журнала размещена на сайтах
www.womaninrussiansociety.ru, www.elibrary.ru, www.ivanovo.ac.ru

Подписной индекс в каталоге «Пресса России» 41513

© «Женщина в российском обществе», 2023
© ФГБОУ ВО «Ивановский
государственный университет», 2023

WOMAN IN RUSSIAN SOCIETY

Russian Scholarly Journal

No. 1 — 2023

Founder (Constitutor) Ivanovo State University

*The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications,
Information Technology, and Mass Media
Registry entry PI № FS 77-78824 on 30.07.2020*

*The journal is peer-reviewed and recommended
by the Supreme Attestation Commission of the Russian Federation
to publish main results of Doctors and Candidates of Sciences' dissertations (issued on 01.12.2015)*

Editorial Council:

- S. G. Aivazova**, Dr. Sc. Politics, Associated Researcher (Institute of Sociology of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. N. L. Pushkareva, Dr. Sc. History (*Vice Editor-in-chief*, Institute of Ethnology and Anthropology of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. O. V. Riabov, Dr. Sc. Philosophy, Leading Researcher (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Prof. Z. H. Saralieva, Dr. Sc. History (National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod),
R. N. Suleimanova, Dr. Sc. History, Chief Researcher (Institute of History, Language and Literature of Ufa Federal Research Centre of Russian Academy of Sciences, Ufa),
N. A. Shvedova, Dr. Sc. Politics, Chief Researcher (Institute of USA and Canada Studies of Russian Academy of Sciences, Moscow),
Prof. E. R. Iarskaia-Smirnova, Dr. Sc. Sociology (National Research University "Higher School of Economics", Moscow),
Prof. E. A. Smirnov, Dr. Sc. Sociology (Ivanovo Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ivanovo),
Assoc. Prof. A. V. Belova, Dr. Sc. History (Tver State University, Tver)

Editorial Board:

- Prof. O. A. Khazbulatova**, Dr. Sc. History (*Editor-in-chief*, Ivanovo State University, Ivanovo),
Prof. I. S. Kletsina, Dr. Sc. Psychology (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Prof. T. B. Riabova, Dr. Sc. Sociology (Herzen State Pedagogical University of Russia, St. Petersburg),
Assoc. Prof. I. N. Smirnova (*assistant editor*, Ivanovo State University, Ivanovo),
Assoc. Prof. N. S. Rychikhina (Ivanovo State University, Ivanovo)

Editorial Office Address:

153025 Ivanovo region, Ivanovo, Timiriazev str., 5
Tel./Fax: (8920) 357-58-31. E-mail: winrs@bk.ru

The e-copy of the issue can be accessed at
www.womaninrussiansociety.ru, www.elibrary.ru, www.ivanovo.ac.ru

Subscription index in catalogue "Press of RF" 41513

© "Woman in Russian society", 2023
© Ivanovo State University, 2023

К ЧИТАТЕЛЯМ

Уважаемые коллеги!

Перед вами первый номер журнала в 2023 году. Тематика выпусков в этом году будет в значительной степени определяться задачами и проблемами, обозначенными Правительством Российской Федерации в Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 годы. Ученые, занимающиеся исследованием путей повышения роли женщин в сферах экономики, социальной политики и государственного управления, с удовлетворением восприняли этот документ как подтверждение актуальности данного направления научной деятельности.

В текущем году редакция журнала планирует стать учредителем двух научных конференций — «Женщины России: осмысливая прошлое и созидая настоящее» и «Молодая семья в российском обществе: проблемы и перспективы». Будут продолжены проекты по изданию специальных выпусков журнала, поддержке научных исследований, разработке учебной литературы по проблемам равноправия полов в социальных процессах общества.

Редакционный совет и редакционная коллегия журнала выражают искреннюю благодарность ректорату и издательству Ивановского государственного университета за многолетнюю поддержку.

Позвольте от имени редакционной коллегии поприветствовать ученых, авторов и читателей нашего журнала, пожелать всем успехов и осуществления творческих планов.

*Главный редактор журнала
О. А. Хасбулатова*

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4—19.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 4—19.

Научная статья

УДК 316:378

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.1

ЖЕНЩИНЫ-РЕКТОРЫ И «СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК»

*Ольга Викторовна Крыштановская, Иван Андреевич Лавров,
Надежда Александровна Юшкина*

Научный центр цифровой социологии «Ядов-центр»,
Российский государственный гуманитарный университет,
г. Москва, Россия, olgakrysht@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме дисбаланса мужчин и женщин в высшем управленческом звене в российских вузах. В ходе исследования, проведенного в 2017—2022 гг., были подвергнуты анализу данные о 374 ректорах государственных вузов и различных аспектах их деятельности. Профессиональное распределение женщин внутри системы образования формирует пирамиду: они составляют в ней большинство — 82 %, но их доля уменьшается с каждым уровнем должности, сокращаясь до 11 % среди ректоров лучших вузов России. По результатам исследования установлено, что у женщин-ректоров хуже наукометрические и административные показатели, ниже эффективность как руководителей вузов. По нашему мнению, это не говорит о том, что женщины слабее. Система отбора кадров на высшие позиции в сфере образования является достаточно непрозрачной. При назначениях ректоров существенную роль играют представления кураторов о месте и роли женщин в современной элите. В результате в системе высшего образования сохраняется ведущая роль мужчин в сфере управления.

Ключевые слова: гендерный дисбаланс, гендерная асимметрия, «стеклянный потолок», ректоры, вузы, феминизация, система образования, гендерные стереотипы

Для цитирования: Крыштановская О. В., Лавров И. А., Юшкина Н. А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4—19.

Original article

WOMEN RECTORS AND THE “GLASS CEILING”

Olga V. Kryshstanovskaya, Ivan A. Lavrov, Nadezhda A. Yushkina

Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University
for the Humanities, Moscow, Russian Federation, olgakryshst@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to the problem of the imbalance of men and women in the top management in Russian universities. In the course of a study conducted in 2017—2022, the authors analyzed data on 374 rectors of state universities and various aspects of their activities. The professional distribution of women within the education system forms a pyramid: they make up the majority — 82 % in it, but their share decreases with each level of position, decreasing to 11 % among the rectors of the best universities in Russia. According to the results of the study, it was found that women rectors have worse scientometric and administrative indicators, lower efficiency as heads of universities. In the authors’ opinion, this does not mean that women are less competent both in their scholarly and administrative capacities. The system of selecting personnel for top positions in the field of education is rather non-transparent. Thus, a significant role belongs to curators’ vision concerning the place and role of women in the modern elite when appointing rectors. As a result, men retain the leading role in the sphere of top-management in the higher education system.

Key words: gender imbalance, gender asymmetry, “glass ceiling”, rectors, universities, feminization, education system, gender stereotypes

For citation: Kryshstanovskaya, O. V., Lavrov, I. A., Yushkina, N. A. (2023) Zhenshchiny-rektory i “stekliannyi potolok” [Women rectors and the “glass ceiling”], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 4—19.

Образование — одна из наиболее феминизированных сфер деятельности во всем мире. Россия не исключение. По данным Росстата, удельный вес женщин, занятых в сфере образования, составляет на 2020 г. 82,1 % [Российский статистический ежегодник, 2021: 121]. Однако даже в такой «женской» отрасли мы можем наблюдать элементы гендерной асимметрии: статистика неумолимо свидетельствует, что чем выше должность, тем больше доля мужчин. На самой вершине образовательной пирамиды женщин совсем мало, и возглавляют они не лучшие университеты.

В большинстве обществ университеты являются влиятельной силой, где концентрируются как интеллектуалы-преподаватели, так и молодежь, стремящаяся добиться успеха. Руководить такой системой непросто. От руководителя требуется одновременно быть сильным администратором и видным ученым, что редко сочетается в одной персоне. Кроме того, ректоры вузов наделены важными социальными функциями, часть из которых носит латентный характер. По данным нашего исследования, успешный карьерный путь в системе образования является важным социальным лифтом в политическую систему, в частности на элитные позиции [Крыштановская, 2020]. Кроме того, государство возлагает на руководство вузов функцию контроля над политической активностью

студенчества, что становится чрезвычайно важным в периоды высокой турбулентности социума. С учетом сказанного, целесообразно считать позицию ректора крупного государственного вуза элитной, плотно вплетенной в политический контекст.

Гендерный дисбаланс, в том числе в управленческом звене высших учебных заведений, является общемировой проблемой, которой посвящены десятки исследований. Ученые отмечают низкую долю женщин среди руководства университетов США [Bain, Cummings, 2000], Франции [Sabatier, 2010], Германии [Heinrichs, Sonnabend, 2022] и др. Группа российских исследователей, проводивших сравнительный анализ доли женщин-руководителей в университетах России, США, Германии и Великобритании, пришли к выводу, что во всех перечисленных странах их доля не превышает 30 % [Полихина и др., 2022: 74]. О. А. Хасбулатова и И. Н. Смирнова утверждают, что «...в современном Российском государстве успешно сочетаются международные стандарты достижения равноправия полов с традиционным разделением социальных ролей на “мужские” и “женские” в управлении, экономике и распределении неоплачиваемого домашнего труда», что обуславливает существующий гендерный дисбаланс, в том числе в руководстве российских вузов [Хасбулатова, Смирнова, 2022: 16]. Некоторые авторы связывают его с бытующим стереотипом о меньшей эффективности женщин-руководителей [Швецова, 2017]. Другие считают, что мужчины быстрее делают карьеру, так как имеют для этого больше времени и возможностей [Силласте, 2004], что связано с традициями патриархального общества [Таракановская, 2019]. М. В. Придатченко и Н. В. Шалютина полагают, что причиной такой асимметрии являются отсутствие доверия населения к женщинам-руководителям, стереотипы о женском предназначении и поведении [Придатченко, Шалютина, 2022].

В России законодательно утверждены равные права мужчин и женщин, это записано в Конституции РФ¹. Но между формальным благополучием и реальной жизнью есть серьезный разрыв. До сих пор различие в оплате труда между полами в нашей стране составляет 38,7 % [Женщины и мужчины России, 2020: 127], высшие государственные посты более чем на 80 % заняты мужчинами [Крыштановская, 2020: 119]. Как известно, формальных ограничений для того, чтобы женщины поднимались на самые значимые позиции в нашем обществе, нет, но de facto мы фиксируем «стеклянный потолок» (англ. *glass ceiling*) для женщин, выше которого они подняться не могут. Автор этого термина М. Лоден понимала под «стеклянным потолком» невидимый и формально никак не обозначенный барьер, ограничивающий продвижение женщин по карьерной лестнице [Loden, 1987]. Сохраняется ли сегодня этот сдерживающий «потолок» в России? Попытаемся ответить на данный вопрос на примере гендерного анализа такой влиятельной социальной группы, как руководители крупных государственных вузов России.

¹ Статья 19 Конституции Российской Федерации: (принята всенарод. голосованием 12 дек. 1993 г. с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru/constitution/> (дата обращения: 05.10.2022).

Об исследовании

Статья содержит результаты социологического мониторинга «Ректоры России», который проводился с 2017 по 2022 г. Анализу были подвергнуты следующие аспекты деятельности ректоров государственных вузов РФ: динамика развития, социально-демографические характеристики, профессиональный бэкграунд, научное влияние, включенность в работу институтов власти, взаимодействие с бизнесом и др. Использовались только открытые источники: сайты университетов, министерств и ведомств, политических партий, сайты «Декларатор»², «Диссернет»³, Scopus⁴ и eLibrary⁵. Базой анализа стали ежегодные рейтинги вузов, которые агентство RAEX⁶ публикует с 2012 г. по настоящее время. В ходе исследования создана база данных, содержащая информацию как о высших учебных заведениях, так и о биографиях 374 их руководителей. Была выделена группа ректоров, возглавляющих 100 лучших университетов согласно ежегодным рейтингам агентства RAEX. Данные этой группы были подвергнуты анализу по следующим параметрам:

- научное влияние ректора (изучалось на основе наукометрических показателей в базе Scopus: количество публикаций и индекс Хирша);
- политическое влияние (исследовалось при помощи конструирования композитного индекса административного ресурса — КИАР);
- эффективность управленческой деятельности (вычислялась при помощи анализа динамики вуза в рейтинге топ-100 университетов RAEX за период с 2012 по 2022 г.);
- уровень доходов (устанавливался на основании данных сайта «Декларатор»).

Выше статус — меньше женщин

Известно, что образованием в нашей стране занимаются главным образом женщины. Эта сфера принадлежит к кластеру социума, где гендерные диспропорции чрезвычайно выражены. Так, согласно данным Росстата, в системе образования в целом доля женщин доходит до 82,1 % [Российский статистический ежегодник, 2021: 121]. Но чем выше мы поднимаемся по образовательной пирамиде, тем заметнее становится гендерная асимметрия. На рисунке показано, что в системе высшего образования женщины составляют уже только половину занятых (57,6 %) ⁷. Среди проректоров их доля снижается до одной трети (34,0 %) [Полихина и др., 2022: 73]. По результатам нашего исследования, среди ректоров женщин остается только 18,8 %, а лучшими вузами, входящими в топ-100 рейтинга RAEX 2022 г., руководит лишь 11,0 % женщин.

² Декларатор. URL: <https://declarator.org> (дата обращения: 10.05.2022).

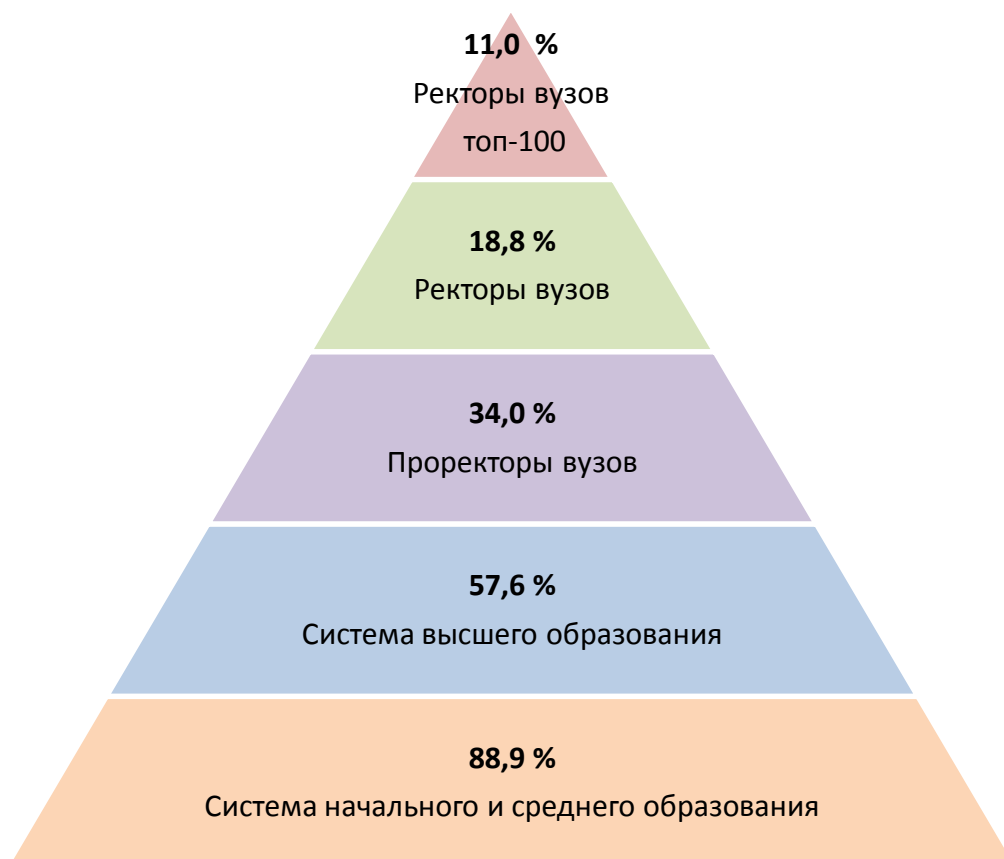
³ Вольное сетевое сообщество «Диссернет». URL: <https://www.dissernet.org/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁴ Scopus Preview. URL: <https://www.scopus.com/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁵ Научная электронная библиотека eLibrary. URL: <https://elibrary.ru/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁶ RAEX Pro. URL: <https://raex-rr.com/pro/> (дата обращения: 10.05.2022).

⁷ «Кариатида» российского образования. Институт статистических исследований и экономики знаний. ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/news/346776702.html> (дата обращения: 15.07.2022).



Доля женщин на различных уровнях системы образования в России

За период с 2017 по 2022 г. в число ректоров, руководивших вузом с 1-го по 20-е место рейтинга RAEX, вошла всего одна женщина — А. А. Черникова (МИСиС, поднявшийся с 17-й строчки в 2017 г. на 16-ю в 2022 г.). По остальным группам вузов женщины распределены относительно равномерно (табл. 1). Такое положение дел свидетельствует не только о гендерном дисбалансе среди российских ректоров, но и о возможном «стеклянном потолке», сдерживающем карьерный рост женщин в университетах.

Таблица 1

Количество женщин-ректоров в российских топ-вузах, чел.

Группы вузов по рейтингу	Количество женщин-ректоров	
	2017 г.	2022 г.
1—20	1	1
21—40	4	3
41—60	2	0
61—80	2	3
81—100	3	4
<i>Итого</i>	12	11

Мы видим феномен «пирамиды асимметрии»: женщины составляют большинство занятых в системе образования, при этом их доля последовательно снижается с каждым статусным уровнем. Подавляющее число ректоров — мужчины: 81,2 % в общем списке и 89,0 % в списке 100 лучших вузов страны. Численность женщин в ректорском корпусе составляет менее одной пятой от числа всех руководителей вузов. Из 274 ректоров государственных вузов 52 женщины — 18,8 %. Причем их удельный вес уменьшается по мере улучшения позиции вуза: в сотне лучших российских вузов доля женщин-ректоров — 11,0 %, в топ-50 — 8,0 %, в топ-30 — 6,7 %. В десятке лучших вузов России женщин-руководителей нет.

Это положение сохраняется из года в год, позитивной динамики не наблюдается. Почему так происходит? В поисках ответа проанализируем различные показатели деятельности ректоров — мужчин и женщин.

Волны назначений и гендерное лобби

Динамика назначения ректоров отличается неравномерностью. Можно выделить 4 основные волны: 2008, 2010, 2013 и 2017 гг. Именно в эти годы было назначено большинство действующих ректоров. Российские вузы могут быть подведомственны различным министерствам, вследствие чего назначение ректоров осуществляют разные министры. Среди вузов, возглавляемых женщинами, из рейтинга топ-100 RAEX 2017 и 2022 гг. 10 подведомственны Министерству высшего образования и науки РФ, 4 — Министерству здравоохранения РФ и 3 — Министерству образования Московской области (московские областные вузы не входят в перечень подведомственных Минобрнауки РФ)⁸. Таким образом, в изученной совокупности 11 женщин-ректоров были назначены женщинами-министрами, а 6 — мужчинами-министрами (табл. 2).

Процесс феминизации руководства университетами страны получил развитие в период, когда профильным министерством в правительстве РФ руководила О. Ю. Васильева (2016—2018 гг.). При ней назначения получили 4 из 17 женщин. 4 женщины возглавили медицинские вузы страны, когда Минздравом руководила В. И. Скворцова (2012—2020 гг.).

В табл. 2 приведены данные о назначениях ректоров в различные периоды, которые показывают, что женщины-министры в 2 раза чаще назначают женщин ректорами вузов. Такое распределение вряд ли может быть случайным. Это позволяет говорить о существовании гендерного лобби, способствующего продвижению женщин на статусные позиции. О том, что решения о назначении женщин-ректоров связаны с полом самих министров, говорит то, что после их отставок такие решения становятся гораздо более редкими.

⁸ Министерство науки и высшего образования РФ. Подведомственные организации. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/about/podvedomstvennyye-organizatsii/> (дата обращения: 17.07.2022).

Таблица 2

**Количество женщин-ректоров в топ-100 вузах RAEX 2017 и 2022 гг.,
назначенных разными министрами, чел.**

ФИО министра	Женщины-ректоры (n = 17)
Фурсенко А. А. (министр образования и науки РФ с 2004 по 2012 г.)	2
Ливанов Д. В. (министр образования и науки РФ с 2012 по 2016 г.)	1
Васильева О. Ю. (министр образования и науки РФ с 2016 по 2018 г.)	4
Котюков М. М. (министр науки и высшего образования РФ с 2018 по 2020 г.)	1
Фальков В. Н. (министр науки и высшего образования РФ с 2020 г. по настоящее время)	2
Скворцова В. И. (министр здравоохранения РФ с 2012 по 2020 г.)	4
Антонова Л. Н. (министр образования Московской области с 2000 по 2012 г.)	1
Каклюгина И. А. (министр образования Московской области с 2019 по 2021 г.)	2
Итого назначено мужчинами-министрами	6
женщинами-министрами	11

Возраст и опыт

Большинство женщин-ректоров являются новичками на своей должности: средний стаж их работы в должности равен 2,2 года, в то время как у мужчин этот показатель составляет более 8,4 года. Небольшой опыт работы женщин на руководящем посту прямо связан с их возрастом. Они моложе своих коллег-мужчин на 3,7 года (средний возраст женщин 54,3 года, мужчин — 58,0 года) (табл. 3).

Таблица 3

**Средний возраст и профессиональный стаж работы
в должности руководителя вуза для мужчин и женщин, лет**

Показатели	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)	Всего по топ-100 вузам рейтинга RAEX
Средний возраст	58,0	54,3	57,6
Средний стаж на должности	8,4	2,2	7,6

Безусловно, что для назначения на должность ректора человеку необходимо а priori обладать стартовым социальным капиталом (в данном случае научной репутацией и административными связями), но молодость женщин-ректоров позволяет считать их перспективной группой, которая в дальнейшем наберет опыт и темп развития.

Образование и карьера

В общей совокупности ректоров лучших российских вузов 10 % — кандидаты и 90 % — доктора наук, академики и члены РАН и РАО составляют 7 %, причем преобладают представители точных и естественно-научных дисциплин — 66 %. Самые популярные специальности — технические (34 %), экономические (20 %), физико-математические (14 %) и медицинские (14 %). Профессиональная специализация женщин-ректоров распределена немного иначе: треть из них имеют ученую степень по медицинским наукам, 25 % занимаются экономическими науками, 17 % — техническими.

От того, какой опыт имеют руководители российских университетов, в значительной степени зависит успешное развитие вузов. В процессе биографического анализа было выявлено 5 основных типов карьерных траекторий.

Научная карьера. Этот тип траектории описывает тех, кто продвигался по служебной лестнице в рамках вузов или академических институтов. Часто мы наблюдаем закрытый тип карьеры, связанный с продвижением внутри одного университета. Эти люди, как правило, начинали с аспирантуры, защищали кандидатскую диссертацию, становились доцентами, после защиты докторской получали профессорское звание, возглавляли кафедру или факультет, становились проректорами, а потом и ректорами. Это самый распространенный тип карьерной траектории. Ректоры, построившие научную карьеру, составляют 57 %.

Научно-практическая карьера. Она объединяет тех руководителей, которые деятельность в вузе совмещали с работой в «реальной экономике» (на промышленном предприятии, в больнице и др.). К данной категории относятся 11 % ректоров.

Научно-административная карьера. Эти руководители начинали как ученые, продвигались в университетской среде, но потом переходили на государственную службу и становились чиновниками (часто в ведомствах, связанных с системой образования). Доля представителей такой карьерной траектории — 17 % от общего числа ректоров.

Административно-научная карьера. При кажущейся схожести с предыдущим типом карьеры это ректоры иного типа. Они начали профессиональную социализацию в недрах административной системы, сформировались в бюрократической среде и только затем перешли на работу в вуз. Такие ректоры не являются учеными в строгом смысле слова, хотя большинство из них имеет ученые звания. Их в нашей выборке 7 %.

Административная карьера. Она характеризует тех ректоров, которые пришли в университет из органов исполнительной власти разных уровней сразу на должность ректора. Их профессиональная карьера полностью развивалась в рамках административной системы. Перейдя на работу в университет, они, по сути дела, сменили профессию. Ректоров, построивших карьеру такого типа, — 8 %.

В табл. 4 приведены данные, показывающие, что самая заметная разница между гендерными группами состоит в том, что женщины почти в 3 раза чаще своих коллег-мужчин использовали административный трек. Более 16 % женщин стали руководителями вузов после успешной карьеры в органах власти. Как правило, они занимали позиции в региональных правительствах, занимаясь управлением в сферах образования или здравоохранения.

Таблица 4

Карьерные траектории ректоров на 2017 г., %

Тип карьеры	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)
Научная	57,9	50,0
Научно-практическая	11,3	8,3
Научно-административная	18,2	16,7
Административно-научная	5,7	8,3
Административная	6,9	16,7

Научные показатели

Сравним гендерное распределение двух наукометрических показателей: количества публикаций и индекса цитируемости (h-индекс) в базе данных Scopus. Средний индекс Хирша для женщин-ректоров равен 1,4. Две из них (И. А. Краева из МГЛУ и Е. В. Кудряшова из САФУ им. М. В. Ломоносова) вовсе не имеют высокорейтинговых публикаций. Максимального значения — 3 — он достигает у двух женщин (И. Б. Красина из КубГТУ и О. С. Кобякова из СибГМУ). При этом публикационная активность у группы невысокая — в среднем 9,8 опубликованных работ за весь период научной карьеры. У мужчин-руководителей эти показатели значительно выше: средний индекс Хирша — 4,8 (в 3,4 раза больше, чем у женщин), а средняя публикационная активность — 31,5 высокорейтинговых научных работ, что в 3,2 раза больше, чем у женщин (табл. 5).

Таблица 5

Средние значения наукометрических показателей ректоров российских вузов в 2017 г.

Научные показатели	Мужчины (n = 88)	Женщины (n = 12)	В среднем по ректорам топ-100 вузов
Индекс Хирша по базе Scopus	4,8	1,4	4,4
Количество публикаций	31,5	9,8	28,9

В 2022 г. показатели научной продуктивности женщин-ректоров заметно улучшились, средний индекс Хирша по группе достиг 4,7. Правда, произошло это в значительной степени благодаря назначению в 2020 г. члена-корреспондента РАН Е. В. Загайновой на пост ректора Нижегородского государственного университета. Научные достижения Е. В. Загайновой являются выдающимися: 260 публикаций, индекс Хирша в базе Scopus — 31, что превосходит индексы цитирования всех других женщин-ректоров вместе взятых.

Доходы

Одним из проявлений гендерного неравенства считается уровень доходов. Многие исследователи отмечают, что женщины, занимающие те же должности, что и мужчины, сталкиваются с так называемым гэпом в зарплате (англ. *gender*

pay gap). Сравнение доходов ректоров — мужчин и женщин — демонстрирует очевидный дисбаланс: средний доход женщин-ректоров составлял в 2017 г. 5,6 млн р., а мужчин — 14,0 млн р. К 2022 г. доходы женщин несколько повысились (6,5 млн р. в год), но дисбаланс в оплате труда остался. Разница по-прежнему составляет 60%! Конечно, оплата должности ректора в значительной степени зависит от статуса университета и региона. Мы обнаружили зависимость дохода ректора от рейтинга вуза. Ректоры, возглавляющие лучшие университеты, зарабатывают больше остальных: удельный вес групп с доходом более 5 млн р. гораздо выше среди тех, кто возглавляет вузы из топ-100. В топ-20 самых состоятельных ректоров вошла лишь одна женщина — Е. Г. Катаева⁹ (15,2 млн р.), возглавлявшая МТУ «Станкин». За ней следуют А. А. Черникова из МИСиС — 7,5 млн р. и Е. И. Михайлова из СВФУ — 6,1 млн р. в год.

Административный ресурс

Влияние главы вуза связано не только с личными научными достижениями или доходами. Ректор должен быть встроен в систему взаимоотношений с политической и экономической элитой, с профильными ведомствами, только тогда его деятельность может быть эффективной. Мы попытались измерить эти параметры, сконструировав КИАР, состоящий:

— из *индекса федерального влияния*, включающего информацию о членстве ректора в комиссиях, комитетах, советах при президенте РФ, при правительстве РФ, министерств и ведомств РФ, обеих палат Федерального собрания РФ, в Общественной палате РФ, штабе ОНФ, списке доверенных лиц Президента РФ и др.;

— *индекса регионального влияния*, который включает информацию о членстве ректора в комитетах, комиссиях, советах при администрации субъектов РФ, региональных представительных органах власти, общественных палатах, ОНФ;

— *индекса связей с бизнесом*, который включает информацию о членстве в советах директоров как государственных корпораций, так и крупных частных бизнес-структур;

— *индекса связей с правоохранительными и силовыми структурами*, включающего информацию о членстве в комитетах, комиссиях, советах при правоохранительных и силовых ведомствах РФ, а также об опыте работы в силовых ведомствах в прошлом;

— *индекса личных связей*, который учитывает совокупность неформальных, брачно-родственных связей ректора с представителями элиты, высшими должностными лицами.

КИАР равен сумме локальных индексов, его значение вычислялось по следующей формуле:

$$\text{КИАР} = \Sigma_{\text{ифв}} + \Sigma_{\text{ирв}} \times 0,5 + \Sigma_{\text{исс}} + \Sigma_{\text{исб}} \times 0,5 + \Sigma_{\text{илс}}.$$

⁹ Катаева Елена Георгиевна скончалась в 2021 г. в результате заражения коронавирусом.

Данные, приведенные в табл. 6, показывают, что среднее значение КИАР для мужчин-ректоров равно 2,7, а для женщин — 1,2. По большинству показателей женщины-ректоры значительно проигрывают мужчинам, стоящим во главе университетов. Исключение составляют 2 индикатора: связи в бизнес-кругах и nepoтизм, по которым позиции женщин такие же, как у мужчин. Наиболее высокий КИАР у Е. Г. Катаевой (Станкин) — 6,0, которая входила в команду мэра г. Санкт-Петербурга А. А. Собчака, была советником генерального директора «Роскосмоса» И. А. Комарова и имела тесные связи с крупным бизнесом. Вторую строчку по этому показателю среди женщин занимает Е. В. Кудряшова (САФУ им. М. В. Ломоносова) — 3,5, входящая в различные комитеты и советы при Государственной думе, Совете Федерации и Минобрнауки.

Таблица 6

**Среднее значение композитного индекса административного ресурса
и его составляющие для ректоров российских вузов**

КИАР	Ректоры-мужчины	Ректоры-женщины	Среднее значение по совокупности (n = 100)
Среднее значение КИАР	2,7	1,2	2,5
В том числе:			
индекс федерального влияния	1,7	0,7	1,6
индекс регионального влияния	0,4	0,1	0,4
индекс бизнес-влияния	0,3	0,3	0,3
индекс связей с правоохранительными и силовыми структурами	0,2	0,0	0,1
индекс личных связей	0,1	0,1	0,1

Высокий административный ресурс в современной России является одним из самых значимых факторов развития карьеры как в элитных, так и околоэлитных кругах. И отставание женщин-ректоров в этом может быть одной из причин их относительно более низкого статуса и меньшей устойчивости позиций.

Эффективность и гендер

Мы изучили научную продуктивность и административный ресурс ректоров лучших вузов страны и увидели существенный гендерный дисбаланс: показатели мужчин очевидно выше, чем показатели женщин. Рассмотрим еще один индикатор — эффективность руководства вузов. Использовался такой метод оценки эффективности: анализируя рейтинги RAEX с 2012 по 2022 г., мы посчитали, насколько изменялась позиция вуза за годы руководства одним ректором. Эффективной считалась работа ректора, если университет под его руководством поднимался в рейтинге (или оставался на той же позиции, как в случае с МГУ им. М. В. Ломоносова, который удерживает первую строчку рейтинга с 2012 по 2022 г.), неэффективной — если опускался. Показатель эффективности мужчин-ректоров составил 70,5 %, женщин-ректоров — 58,4 % (табл. 7).

Таблица 7

Эффективность управления вузом женщинами и мужчинами, %

Динамика развития вуза в рейтинге топ-100 вузов RAEX	Мужчины	Женщины
Вуз за время работы ректора поднялся или удержал позицию в рейтинге	70,5	58,4
Вуз за время работы ректора опустился в рейтинге	29,5	41,6

Таким образом, и по показателю эффективности руководства позиции женщин выглядят слабее. Отчасти это связано с тем, что женщины получают статус ректоров не в самых рейтинговых вузах. В списке 20 лучших вузов, по версии RAEX, присутствует только одна женщина-ректор — А. А. Черникова (16-е место, МИСиС). В топ-50 российских университетов — еще 3 женщины: И. К. Шевченко (28-е место, ЮФУ), Е. В. Загайнова (32-е место, ННГУ им. Н. И. Лобачевского), И. А. Краева (34-е место, МГЛУ). Во второй части рейтинга 100 лучших вузов — уже 7 женщин (Е. А. Певцова, О. П. Ковтун, В. В. Ефремова, А. Э. Калинина, Н. Г. Юсупова, Ж. К. Леонова и Е. В. Кудряшова). Налицо та же «пирамида асимметрии»: больше женщин внизу и меньше наверху. Здесь надо учесть то обстоятельство, что женщины не назначаются министерствами для руководства лучшими, самыми рейтинговыми вузами. Поэтому они сталкиваются со сложной задачей — придать позитивную динамику вузу, у которого много проблем.

Так есть ли «стеклянный потолок»?

Наше исследование показало, что женщин среди глав государственных университетов значительно меньше, чем мужчин (всего 11 % среди глав лучших вузов в 2022 г.). У них хуже наукометрические показатели: количество публикаций в 3,2 раза меньше, чем у коллег-мужчин, а h-индекс — в 3,4 раза скромнее. По индексу административного ресурса они также уступают мужчинам: 1,2 против 2,7 у мужчин. Эффективность женщин как руководителей вузов тоже ниже: 58,4 % против 70,5 %.

Чем это можно объяснить? Женщин не пускают на управленческие должности? Женщины не стремятся к высоким показателям? Или женщины не могут? Чтобы попытаться разобраться в этом, следует разделить проблему на две части: первая связана с самим фактом назначения, вторая — с показателями деятельности после назначения.

Первый показатель — назначение на должность — прямо не зависит от женщины. Формированием ректорского корпуса занимаются головные министерства, но de facto на этот процесс серьезное латентное влияние оказывают политические группы, формирующие свои «обоймы». При назначениях ректоров существенную роль играют представления кураторов о месте и роли женщин в современной элите. Наши данные показали, что можно говорить о «женском лобби» в правительстве: ведь большинство назначений женщин приходится на период, когда головными ведомствами руководили женщины. И все же подавляющее большинство назначений руководителями вузов

приходится на мужчин, что соответствует доминирующему в России стереотипу, что лучшие руководители — это мужчины.

Поскольку большинство назначений ректоров делается высокостатусными мужчинами, можно увидеть, какой именно тип женщин они отбирают на роль руководителя университета. Как правило, это не женщина-ученый, не большой авторитет в научной среде. Мы видим, что чаще на руководящую роль отбираются женщины, прошедшие административный путь. Типичный трек для женщины-ректора — это карьера в основной профессии (например, до заместителя главного врача больницы), затем переход на работу в региональную администрацию (например, на должность замминистра или министра здравоохранения) и затем назначение ректором государственного университета. Наличие административного опыта для женщин оказывается значительно важнее, чем для мужчин. Почему? Вероятно, должность ректора воспринимается назначающим ведомством как требующая бюрократического опыта и понимания системы власти (иначе говоря, лояльности).

Относительно показателей второй группы, которые зависят от самой женщины. Здесь надо сказать о том, что назначаемые ректорами женщины моложе своих коллег-мужчин, что может свидетельствовать о формировании пока еще слабого тренда на восстановление паритета, ведь молодые руководители имеют большой потенциал и еще могут себя показать в будущем.

В остальном же, надо признать, в российском обществе продолжают доминировать патриархальные принципы. До сих пор принято считать, что хороший руководитель — это мужчина. Ведь женщина обременена дополнительными гендерными обязанностями (рождение и воспитание детей, поддержание порядка в доме и пр.). Именно эти традиционные представления о социальных ролях полов и являются тем «стеклянным потолком», который ограничивает развитие карьеры женщин. Российское общество в этом отношении до сих пор остается одним из наиболее консервативных. Семейные статусы и положение женщин в социальной иерархии — это то, что закладывается в раннем детстве. Возникает вопрос: происходят ли изменения в сложившейся асимметрии за последние годы? Изучение динамики представительства женщин на высокостатусных позициях в системе образования показывает, что трансформация если и есть, то темпы ее ничтожны. Кейс руководителей университетов подтверждает это: за последние 6 лет число женщин-ректоров в рейтинге 100 лучших государственных вузов снизилось с 12 до 11 человек. Другими словами, процесс ресоциализации, по сути дела, еще не начался в элитных и околоэлитных кругах.

О чем говорят более низкие показатели женщин в интеллектуальном и административном плане? Напрашивается ответ: женщины слабее. Такой ответ был бы верным, если бы в России существовали открытые меритократические механизмы вертикальной мобильности и наверх пробивались только сильнейшие. Но именно это вызывает сомнения. Отбор происходит не вполне естественным путем, когда в конкурентной борьбе побеждают более умные и более способные. Системой отбора занимаются государственные ведомства, которым подчинены вузы. Сама система отбора кадров на высшие позиции в сфере образования является закрытой и непрозрачной. Чтобы понять ее логику, необходимо учитывать как явные, так и латентные функции системы образования.

Современные российские университеты, кроме рутинной функции передачи знаний, отвечают еще и за воспитательную работу со студенчеством. Поэтому фигура ректора государственного вуза приобретает политический вес, а это, в свою очередь, вызывает дополнительные требования к отбору личности. Научных достижений и административных компетенций сегодня недостаточно. Руководитель университета должен быть лоялен и должен находиться в фарватере политического мейнстрима. Судя по тому, что главами вузов не всегда становятся персоны с наивысшими наукометрическими показателями, латентные требования политического характера могут играть немаловажную роль.

Результаты наших исследований позволяют сделать следующий вывод: установление нового гендерного баланса пока не стало отчетливым трендом в России. Изменения происходят, но плавно и малозаметно. Государство действует по-прежнему в интересах сохранения традиционных ценностей, движение женщин к вершине социальной пирамиды нередко происходит «вопреки», а не в русле «расколдовывания» неравенства полов. Женщины в высших стратах российского общества до сих пор играют отчасти декоративную роль, обеспечивая видимость «новой нормы». Осознание этих процессов у нас еще впереди. Конечно, можно директивным путем повысить долю женщин на высокостатусных позициях, но сути дела это не изменит. Чтобы исправить ситуацию, необходимо создавать условия для продвижения женщин, формировать общественное мнение, работать в направлении реального равенства при оплате труда. В России существует специальный институт омбудсменов — уполномоченных по правам человека, правам ребенка, по защите прав предпринимателей. Может быть, настало время учредить пост омбудсмана по равноправию мужчин и женщин, чтобы продвигать прогрессивные идеи в практику российской жизни?

Список источников

- Женщины и мужчины России, 2020. М.: Федер. служба гос. статистики, 2020. 239 с.
- Крыштановская О. В. Основные тренды формирования управленческой элиты России 2020—2030 гг. // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 5. С. 117—135.
- Полихина Н. А., Байков С. А., Гришакина Е. Г., Тростянская И. Б. О вопросах гендерного баланса в руководстве университетов в России и за рубежом // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20, № 1. С. 67—82.
- Придатченко М. В., Шалютина Н. В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 48—60.
- Российский статистический ежегодник, 2021. М.: Федер. служба гос. статистики, 2021. 692 с.
- Силласте Г. Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 122—133.
- Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Эволюция женского вопроса в российском обществе (1900—2020) // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 3—21.

- Швецова А. В. О реализации принципов гендерного образования в российских вузах // Педагогическое образование в России. 2017. № 2. С. 67—73.
- Bain O., Cummings W. Academe's glass ceiling: societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women // *Comparative Education Review*. 2000. Vol. 44, № 4. P. 493—514.
- Heinrichs K., Sonnabend H. Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder // *Applied Economics Letters*. 2022. February. P. 1—5.
- Loden M. Recognizing women's potential: no longer business as usual // *Management Review*. 1987. Vol. 76, iss. 12. P. 44—46.
- Sabatier M. Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions // *Applied Economics*. 2010. Vol. 42, № 16. P. 2053—2062.

References

- Bain, O., Cummings, W. (2000) Academe's glass ceiling: societal, professional-organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women, *Comparative Education Review*, vol. 44, no. 4, pp. 493—514.
- Heinrichs, K., Sonnabend, H. (2022) Leaky pipeline or glass ceiling? Empirical evidence from the German academic career ladder, *Applied Economics Letters*, February, pp. 1—5.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2022) Ėvoliutsiia zhenskogo voprosa v rossiiskom obshchestve (1900—2020) [The evolution of the women's issues in Russian society (1900—2020)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 3—21.
- Kryshstanovskaia, O. V. (2020) Osnovnye trendy formirovaniia upravlencheskoĭ ėlity Rossii 2020—2030 gg. [The main trends in the formation of the managerial elite of Russia 2020—2030], *Vestnik Rossiiskogo fonda fundamental'nykh issledovaniĭ. Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, no. 5, pp. 117—135.
- Loden, M. (1987) Recognizing women's potential: no longer business as usual, *Management Review*, vol. 76, iss. 12, pp. 44—46.
- Polikhina, N. A., Baĭkov, S. A., Grishakina, E. G., Trostianskaia, I. B. (2022) O voprosakh gendernogo balansa v rukovodstve universitetov v Rossii i za rubezhom [On issues of gender balance in university leadership in Russia and abroad], *Zhurnal issledovaniĭ sotsial'noĭ politiki*, vol. 20, no. 1, pp. 67—82.
- Pridatchenko, M. V., Shaliutina, N. V. (2022) Otnoshenie k zhenskomu liderstvu v kontekste professional'noĭ sub'ektnosti [Attitudes toward female leadership in the context of professional subjectivity], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 48—60.
- Rossiiskĭĭ statisticheskĭĭ ezhegodnik, 2021* (2021) [Russian statistical yearbook, 2021], Moscow: Federal'naia sluzhba gosudarstvennoĭ statistiki.
- Sabatier, M. (2010) Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions, *Applied Economics*, vol. 42, no. 16, pp. 2053—2062.
- Shvetsova, A. V. (2017) O realizatsii printsipov gendernogo obrazovaniia v rossiiskikh vuzakh [On the implementation of gender education in Russian institutions of higher education], *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, no. 2, pp. 67—73.
- Sillaste, G. G. (2004) Gendernaia asimmetriia kak faktor kar'ernogo rosta zhenshchin [Gender asymmetry as a factor in women's career development], *Vyssee obrazovanie v Rossii*, no. 3, pp. 122—133.
- Tarakanovskaia, K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [The discourse of life-labor balance in academy], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 48—67.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2020* (2020) [Women and men of Russia, 2020], Moscow: Federal'naia sluzhba gosudarstvennoĭ statistiki.

Статья поступила в редакцию 06.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 06.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Крыштановская Ольга Викторовна — доктор социологических наук, профессор, директор научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, olgakrysht@yandex.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Director of the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Лавров Иван Андреевич — заместитель директора научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, lavrov.sociology@gmail.com (Deputy Director of the Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Юшкина Надежда Александровна — аналитик научного центра цифровой социологии «Ядов-центр», Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия, 4454508@gmail.com (Analyst at Scientific Center of Digital Sociology “Yadov-center”, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 20—31.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 20—31.

Научная статья

УДК 316.334.3

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.2

**ЖЕНЩИНЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПОЛИТИКЕ
И ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**

Валентина Григорьевна Ушакова, Сергей Дмитриевич Савин

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, walespb@mail.ru

Аннотация. На основании новейших статистических данных и вторичного социологического анализа актуальных научных публикаций рассматривается проблема политического участия женщин в жизни современного российского общества. Представлены результаты социологического опроса молодежи об участии мужчин и женщин в государственном управлении. Сделан вывод, что по мере вовлечения молодежи в политическую жизнь общества дисбаланс участия мужчин и женщин в сфере государственного управления будет смягчаться на основе внедрения в общественную жизнь принципов взаимодополняемости и равноправия полов.

Ключевые слова: политика, власть, государственное управление, женщины, мужчины, социальные роли, национальная стратегия

Для цитирования: Ушакова В. Г., Савин С. Д. Женщины в современной российской политике и государственном управлении // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 20—31.

Original article

WOMEN IN MODERN RUSSIAN POLITICS AND PUBLIC ADMINISTRATION

Valentina G. Ushakova, Sergey D. Savin

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation, walespb@mail.ru

Abstract. Based on the latest statistical data and a secondary sociological analysis of current scientific publications, the article deals with the problem of women's political participation in modern Russian society. The results of a sociological survey of young people on the participation of men and women in public administration are presented. It is concluded that as young people are getting more involved in the political life of society, the imbalance in the participation of men and women in public administration will be mitigated through the introduction of the principles of complementarity and gender equality into public life.

Key words: politics, power, public administration, women, men, social roles, national strategy

For citation: Ushakova, V. G., Savin, S. D. (2023) Zhenshchiny v sovremennoy rossiiskoy politike i gosudarstvennom upravlenii [Women in modern Russian politics and public administration], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 20—31.

Актуальность

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 гг., утвержденная Правительством Российской Федерации 29 декабря 2022 г., вновь актуализировала практическую и научную значимость широкого круга проблем, связанных с положением российских женщин на современном сложном этапе развития общества.

Теория представительной демократии акцентирует внимание на широком участии женщин в политике и управлении государством. Однако восприятие демократии женщинами отличается от восприятия ее мужчинами. Женщины чаще отдают предпочтение равноправию, активному участию в управлении государством, сильному государству. Мужчины чаще рассматривают демократию сквозь призму индивидуальной автономии и свободы и если решают участвовать в политике, то хотят занимать в ней высокие позиции [Шестопал, 2002: 107—108].

Участие женщин в российской политике и государственном управлении в качестве не только объекта, но и субъекта охватывает более 100 лет. Наш исторический опыт позволяет извлечь полезные уроки и сделать значимые выводы. Различные аспекты политического участия женщин представляют интерес для отечественных ученых (см., напр.: [Айвазова, 1998; Клюенко, 2005; Савин, Касабуцкая, 2019; Силласте, 2021; Ушакова, Балан, 2018; Ушакова, 2021; Хасбулатова, 2005, 2019; Хасбулатова, Смирнова, 2021; Хоткина, 2022]).

М. Вебер определяет политику как «стремление к участию во власти или к оказанию влияния на распределение власти» [Вебер, 2021: 33]. Политическое участие — ключевой термин рассматриваемой темы. Следует отметить, что

общепризнанная трактовка этого понятия отсутствует. В нашей статье под политическим участием понимается не только участие граждан в выборах, но и осуществление деятельности в политике на профессиональной основе.

В ст. 19.3 Конституции Российской Федерации зафиксировано: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Согласно ст. 10, «государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную» [Конституция РФ...].

В исследовании рассматривается степень вовлеченности женщин в профессиональную деятельность в высших органах двух ветвей политической власти — законодательной и исполнительной. Проанализированы взгляды молодежи на этот процесс, что позволяет сделать вывод о перспективах участия женщин в сфере государственного управления.

Российские женщины в политике и государственном управлении

По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2022 г. в Российской Федерации проживали 145,6 млн человек, из них 77,9 млн составляли женщины и 67,7 млн — мужчины. По среднему варианту демографического прогноза до 2036 г. превышение численности женщин сохранится (75,830 млн женщин и 67,163 млн мужчин) [Росстат представил...]. Российские женщины отличаются высоким уровнем образования и экономической активности. Более половины граждан, имеющих высшее образование, — женщины (55 %). Среди высококвалифицированных научных работников женщины составляют значительную часть (28,3 % среди докторов наук и 43,4 % среди кандидатов наук).

В 2021 г. доля женщин в общей численности занятого населения составила 48,6 %. В группе «руководители» в соответствии с общероссийским классификатором занятий доля женщин-руководителей составила 46,2 %. Около 30 % организаций, являющихся субъектами малого и среднего бизнеса, возглавляют женщины. Наибольшее представительство женщин-предпринимателей характерно для сферы услуг — социальных (90 %) и образовательных (58 %). Среди самозанятых женщины составляют 40 % [Женщины и мужчины России... , 2022].

Проблема участия российских женщин в современной политике продолжает вызывать интерес исследователей. В международных рейтингах Россия по данному показателю находится на периферийных местах. В соответствии с индексом гендерного разрыва 2021 г. (The Global Gender Gap Index), по версии Всемирного экономического форума (World Economic Forum), Россия находится на 81-м месте по показателю равноправия полов, в том числе по политическим правам и возможностям [Рейтинг... , 2021]. Индекс гендерного неравенства (GII), по Программе развития ООН (ПРООН), включает измерение расширения прав и возможностей по двум показателям: доле мест в парламенте, занимаемых представителями каждого пола, и уровню образования. В рейтинге 2019 г. Россия находится на 50-м месте [Индекс... , 2019].

Являются ли эти рейтинги адекватными реальному положению российских женщин в политике, учитывая, что политика не ограничивается только работой в парламенте?

Женщины России активно участвуют в общественно-политической жизни, государственном управлении. За последние 5 лет доля женщин, замещающих должности гражданской службы в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти, увеличилась на 2,5 п. п. (2021 г. — 59,4 %), доля женщин среди государственных гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов РФ — на 4,7 п. п. (2021 г. — 74,2 %). Доля женщин в категории «руководители» в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти увеличилась на 5,3 п. п. (2021 г. — почти 40 % от общего числа руководителей, 1,2 тыс. женщин).

Среди государственных гражданских служащих исполнительных органов субъектов РФ доля женщин, замещающих должности категории «руководители», увеличилась на 2 п. п. (2021 г. — 61 %, 25,3 тыс. женщин). Доля женщин среди депутатов Государственной думы Федерального собрания РФ увеличилась на 2,7 п. п. (2021 г. — 16,3 %), среди членов Совета Федерации Федерального собрания РФ — на 3 п. п. (2021 г. — 19,5 %) [Национальная стратегия... , 2022].

Таким образом, современная российская гендерная модель государственной власти характеризуется преобладающей долей женщин (40 % — более 70 %, в том числе в категории «руководители») в исполнительной ветви государственной власти субъектов, где решаются конкретные проблемы жизни людей. Поэтому утверждения о дискриминации женщин в российской политике без анализа ее структурных компонентов представляются спорными, требующими более глубокого научного осмысления.

Вторичный социологический анализ научных публикаций позволяет выявить факторы, влияющие на формирование именно такой гендерной модели политического участия и государственной власти в нашей стране. Женщины чаще проявляют конформизм и согласны с применением власти по отношению к себе. Мужчины в 5 раз меньше демонстрируют модель послушания [Грошев, 2000]. Т. Б. Рябова утверждает, что в политическом лидерстве гендерный порядок сложился в пользу мужчин. Граждане России приписывают мужчинам и женщинам разные способности в управлении. Женщины умело руководят семьей. Но чем выше уровень власти — тем ниже эффективность их управления. У мужчин картина прямо противоположная. С продвижением вверх повышает успешность их руководства [Рябова, 2008].

Российские женщины менее компетентны в политике. Лишь 12 % женщин сознательно следят за новостями, по сравнению с 23 % мужчин. 50 % женщин не считают себя политически информированными гражданами, по сравнению с 36 % мужчин. Мужчины в 2 раза чаще участвуют в деятельности политических партий и общественно-политических движений (16 и 8 %). 62 % женщин воздерживаются от выступлений на акциях, митингах и демонстрациях. С. Г. Айвазова подытоживает, что «женщины, несмотря на явный рост интереса к политике, остаются политически менее компетентными по сравнению с мужчинами» [Айвазова, 2016: 27—28].

Г. С. Ковтун и А. А. Куперман приводят результаты опроса студенческой молодежи в 2017 г. Мужчины-политики признаются студентами менее подверженными чувствам и перепадам настроения. На фоне женщин они логичнее и последовательнее [Ковтун, Куперман, 2017]. С. Н. Чирун и Е. А. Боброва

пишут, что российские женщины не вступают в острые политические споры и не отстаивают свою позицию. 81 % женщин и 55 % мужчин наиболее подходящим делом для женщин-политиков считают решение вопросов воспитания и образования [Чирун, Боброва, 2018]. 60 % студентов в России воспринимают военную сферу как маскулинную, а социальную политику — как фемининную [Ушакова, Балан, 2018]. О. А. Хасбулатова справедливо подчеркивает, что инициатива женщин востребована в органах законодательной и исполнительной власти [Хасбулатова, 2019].

Опыт эмпирического исследования

Результаты вторичного социологического анализа позволили сформулировать следующие гипотезы:

1) гендерная модель в политической сфере формируется и поддерживается мужчинами и женщинами;

2) отношение российской молодежи к политическим деятелям мужского и женского пола совмещает традиционные и эгалитарные установки.

Наше эмпирическое социологическое исследование 2019—2021 гг. имело целью проверить эти гипотезы. Методом проверки явился анкетный опрос в сети «Интернет». В опросе приняли участие 315 респондентов в возрасте от 18 до 30 лет. Молодежь — это электоральный костяк государства будущего. Ее политические взгляды показывают возможные сценарии изменения степени участия мужчин и женщин в политике.

Анкета из 13 вопросов составлялась в GoogleForms. Первые 3 вопроса — паспортчика — сбор информации о половой принадлежности, возрасте и образовании участников. Остальные 10 разделены на 3 категории: представления о социально-демографических характеристиках политического лидера, его личностные качества, отношение к женщинам-политикам.

Среди респондентов — 159 мужчин и 156 женщин. По уровню образования участники разделились на две равные части. Одна половина опрошенных получила среднее общее образование на базе 11 классов. Другая половина имеет, как минимум, диплом бакалавра.

Превалирующая часть респондентов не выбирает политического лидера по признаку пола — 87,6 %. При этом 12,4 % указывают на мужской пол как обязательный критерий отбора. Из общего числа женщин вариант «Да, должен быть мужчина» выбрали 11,5 %, а из общего числа мужчин — 13,2 %.

Мужчины и женщины солидарны в выборе качеств политического лидера: он должен быть рассудительным (96,0 %), рациональным (88,6 %), логичным (80,0 %), харизматичным (69,5 %). Девушки чаще юношей отмечают демократичность (67,0 и 45,0 %). Респонденты мужского пола более склонны к авторитарному лидерству (20,0 и 9,0 %). Равные доли мужчин и женщин указали на спокойствие как привлекательную черту политического лидера (47,0 и 50,0 %). В личностном наборе политика превалируют маскулинные качества (рис. 1).

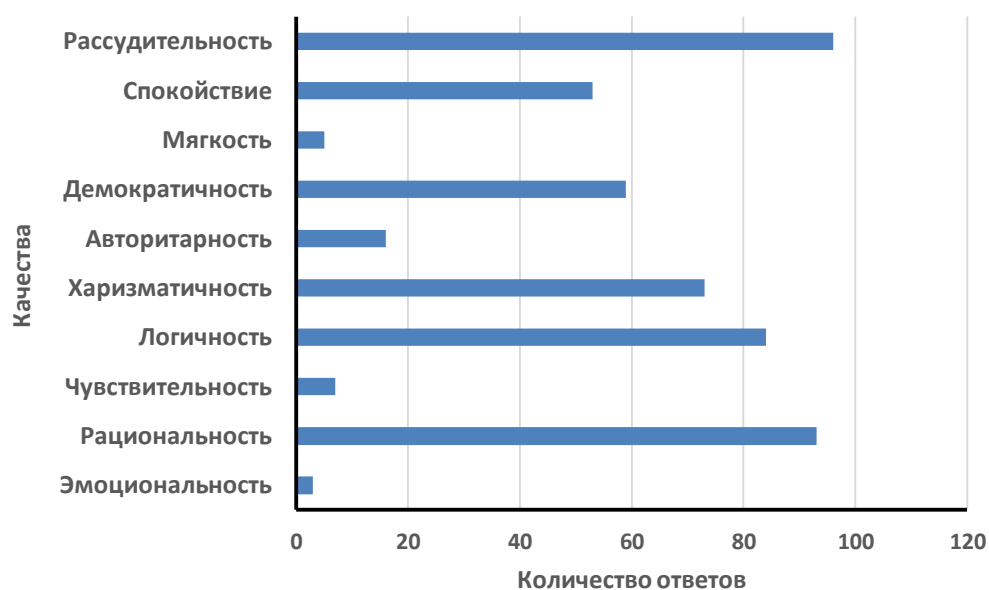


Рис. 1. Предпочтительные качества политического лидера

Респонденты в вопросе о качествах политического лидера могли делать множественный выбор. Они акцентировали внимание на противоположных качествах (указывали в анкетах демократичность и авторитарность одновременно). Не исключено, что это связано с политической неграмотностью. Возможна и альтернативная интерпретация: лидер способен сочетать оба качества и применять каждое из них в зависимости от ситуации.

Девушки серьезнее относятся к наличию высшего профессионального образования у политического лидера (61,5 и 41,2 %). Этот результат отсылает к статистическим данным. Женщины в нашей стране имеют более высокий уровень образования, нежели мужчины, активнее получают научные степени.

В вопросе о предпочтительном для лидера образовании 65,7 % респондентов отметили политологию и международные отношения. Далее по популярности идут экономика и финансы (60,0 %), юриспруденция (51,4 %), социология (34,3 %). Перечисленные сферы образования приветствуются обоими полами. Девушки чаще выбирали политологию (84,0 %), в сопоставлении с юношами (60,0 %). Мужчины больше обращали внимание на социологию (32,0 и 27,0 %) и технические специальности (13,0 и 5,7 %). Социологическое образование респонденты могут ассоциировать с детальным пониманием политическим лидером российского общества. Технические же специальности более привлекают мужчин (рис. 2).

Участники опроса ценят в политическом лидере профессионализм. Он должен понимать, как работает государственный механизм изнутри, и разбираться в российском законодательстве.

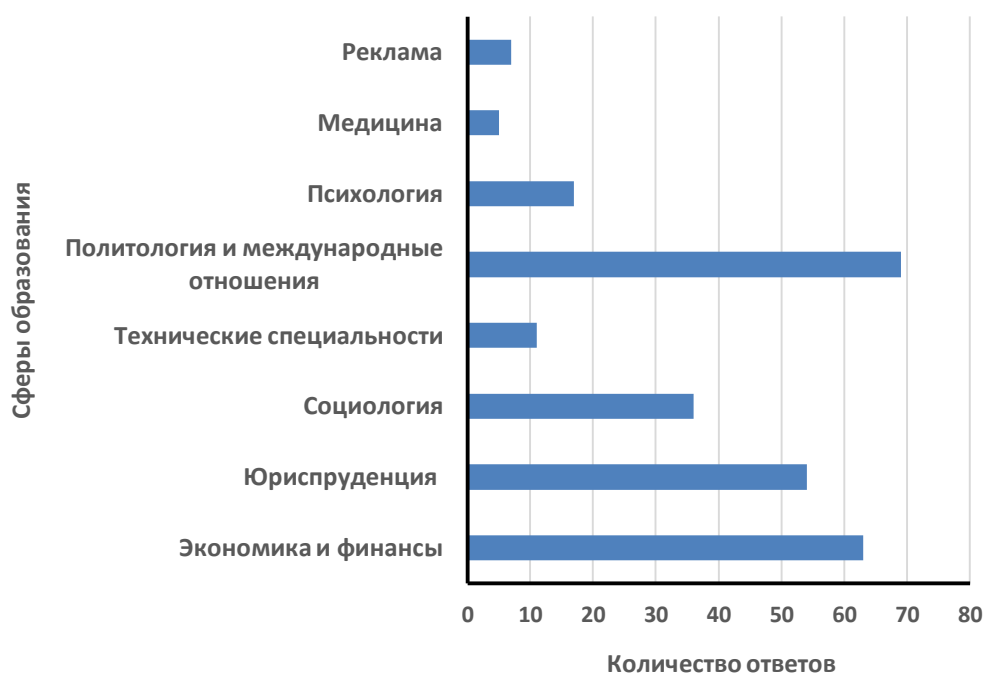


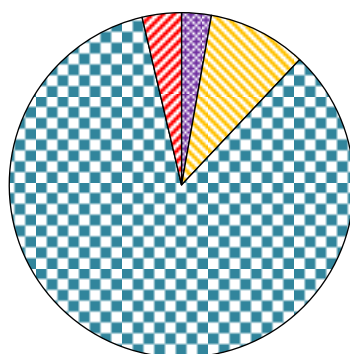
Рис. 2. Предпочтительные сферы образования политического лидера

Нежелательными каналами рекрутирования политического лидера мужчины и женщины признают религиозные организации (79 %). Это показывает, что российская молодежь придерживается принципов светского государства. Мужчины относятся с большим подозрением к лидерам из сферы культуры и спорта (50 %), правоохранительных органов и армии (46 %), нежели женщины (28 и 32 % соответственно). Возможно, мужчины не ассоциируют культуру и спорт с политической властью и компетентностью в государственном управлении.

Представители обоих полов видят женщину в роли активного политика. При этом только у мужчин встречается ответ «Женщине не место в политике» (4,0 %). Равные доли обеих групп отмечали невозможность женщин занимать высокие должности (10,2 и 9,6 %) (рис. 3).

Большинство респондентов (62,5 %) одобряют присутствие женщины в любом комитете Государственной думы. Второй по популярности ответ — Комитет по вопросам семьи, женщин и детей (38,5 %). Далее следуют Комитеты по культуре (34,6 %), охране здоровья (26,9 %), образованию и науке (24,0 %), жилищной политике (22,1 %). Это традиционно женские зоны ответственности. Ответы характерны для обеих групп респондентов. Женщины активнее мужчин выбирали «фемининные» комитеты, например Комитет по образованию и науке (28,8 и 15,1 %) (рис. 4).

Респонденты отмечали два-три конкретных комитета одновременно с ответом «Любой комитет».







-  женщине не место в политике
-  не вижу женщин на высоких должностях, но незначительные подходят
-  женщина может участвовать в политической жизни
-  затрудняюсь ответить

Рис. 3. Отношение к участию женщин в политике

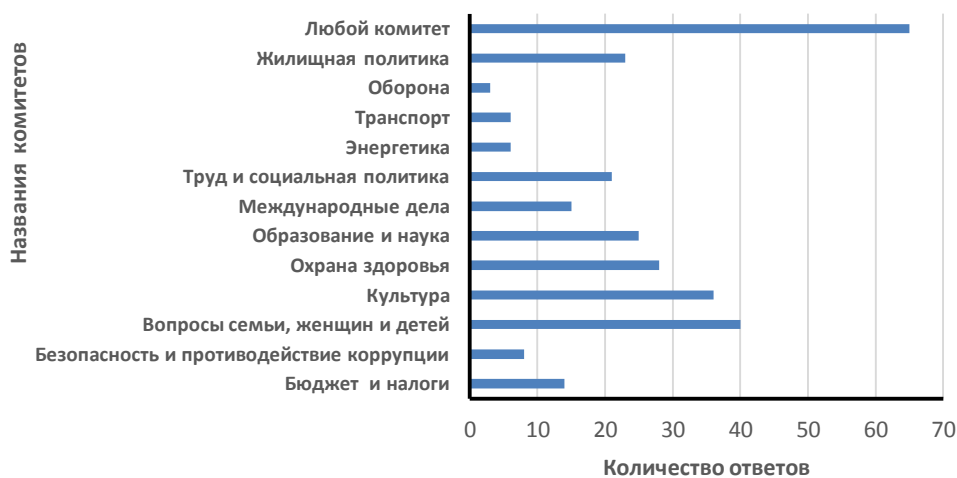


Рис. 4. Подходящие комитеты Государственной думы для женщин-политиков

33,8 % мужчин и 36,3 % женщин не видят препятствий для участия женщины в политике. Основными причинами «стеклянного потолка» в политической карьере женщин они называли семью и детей (32,4 %), эмоциональность и неуравновешенность (28,6 %). Мужчины чаще обращали внимание на отсутствие необходимого рационального мышления (10,3 %) и неспособность отвечать за оборону (8,8 %), а женщины — на увлечение одеждой, косметикой (7,5 %) и слабость характера (5,0 %) (рис. 5).

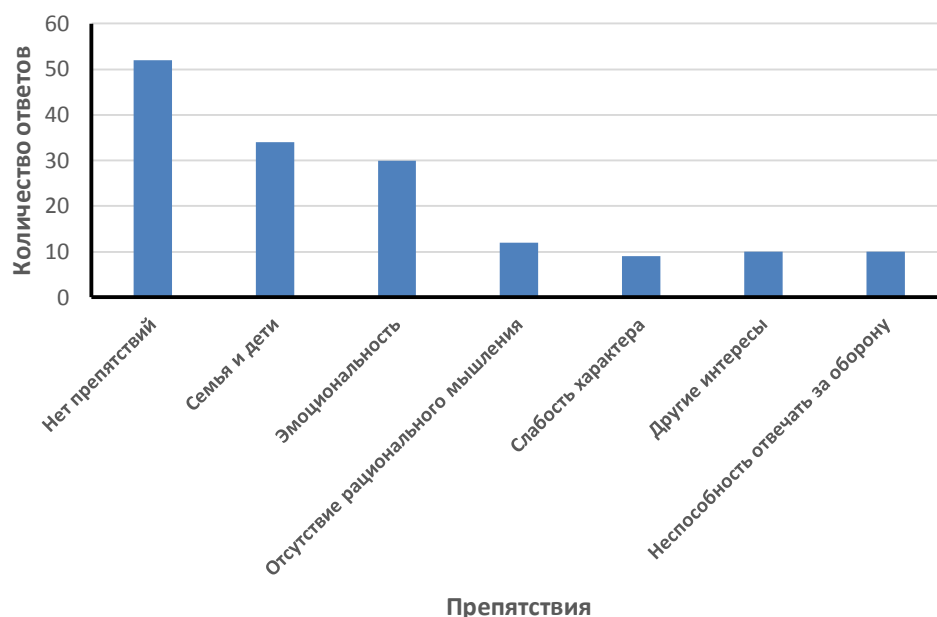


Рис. 5. Препятствия для активного участия женщин в политике

Исследование показало, что более половины участников опроса не видят препятствий для работы женщин в сфере государственного управления. Однако часть молодых людей остается под влиянием стереотипов о предназначении полов. Подсознательное отношение к женщинам-политикам сложно поддается трансформации, а качества политического деятеля по-прежнему являются маскулинными. Респонденты обоих полов собрали одинаковый набор желаемых черт лидера. Роль хранительницы очага все еще закрепляется за женщинами. В глазах респондентов сферы компетентности делятся на фемининные и маскулинные. Юноши и девушки солидарно репродуцируют гендерную дифференциацию через социальное взаимодействие. В целом результаты анкетного опроса демонстрируют, что российская молодежь на рациональном уровне лояльно относится к женщинам-политикам. Для большинства юношей и девушек пол кандидата на высший государственный пост не имеет значения. Таким образом, исследовательские гипотезы подтвердились.

Представляется целесообразным сделать вывод, что по мере вовлеченности молодежи в политическую жизнь общества дисбаланс участия мужчин и женщин в сфере государственного управления будет смягчаться на основе внедрения в общественную жизнь принципов взаимодополняемости и равноправия полов.

Список источников

- Айвазова С. Г. Русские женщины в лабиринте равноправия: (очерки политической теории и истории). М.: РИК Русанова, 1998. 408 с.
- Айвазова С. Г. Гендерный ракурс массовой политики // Женщина в российском обществе. 2016. № 1. С. 23—34.
- Вебер М. Политика как призвание и профессия. М.: Рипол-классик, 2021. 292 с.

- Грошев И. В. Гендерные представления о власти // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 33—41.
- Женщины и мужчины России, 2022. М.: Росстат, 2022. 239 с. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215> (дата обращения: 01.02.2023).
- Индекс гендерного неравенства. 2019. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_Inequality_Index (дата обращения: 07.02.2023).
- Конституция РФ с изменениями 2022 года. Разд. 1. URL: <http://duma.gov.ru/news/55446/> (дата обращения: 05.02.2023).
- Ковтун Г. С., Куперман А. А. Гендерные представления современной студенческой молодежи: (на материале г. Владивостока) // Женщина в российском обществе. 2017. №1. С. 53—63.
- Клюенко Э. Политическое участие: теория, методология и измерение с применением метода шкалограммирования по Гуттману // Социология: теория, методы, маркетинг. 2005. № 4. С. 46—72.
- Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 годы от 29 декабря 2022 года. 2022. URL: <http://government.ru/docs/47493/> (дата обращения: 01.02.2023).
- Рейтинг стран по уровню равноправия полов. 2021. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-gender-gap> (дата обращения: 07.02.2023).
- Росстат представил уточненный демографический прогноз до 2036 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/72529> (дата обращения: 05.02.2023).
- Рябова Т. Б. Пол власти: гендерные стереотипы в современной российской политике. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2008. 246 с.
- Савин С. Д., Касабуцкая М. С. Общациональные российские ценности в контексте формирования коллективной идентичности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12, № 1. С. 82—97.
- Смласте Г. Г. Гендерная политика и социальный механизм ее возможной реализации // Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество: материалы Всероссийской научной конференции, Иваново, 25 июня 2021 г. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2021. С. 3—13.
- Ушакова В. Г., Балан К. А. Политическая активность женщин в общественном мнении студенческой молодежи России и Объединенных Арабских Эмиратов: сравнительный анализ // Женщина в российском обществе. 2018. № 2. С. 116—122.
- Ушакова В. Г. Гендерные аспекты политического лидерства и имиджа: эмпирическое исследование // Вестник РГГУ. Сер.: Философия. Социология. Искусствоведение. 2021. № 1—2. С. 267—278.
- Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2005. 372 с.
- Хасбулатова О. А. Об участии российских женщин в государственном управлении: историко-политологический анализ // Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика: материалы Международной научной конференции. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2019. С. 32—36.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Женское движение и государство: историко-социологический анализ. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2021. 236 с.
- Хоткина З. А. Гендерное равенство — острый вопрос современности и важный аспект устойчивого развития // Гендерная панорама современной России / отв. ред. В. Г. Доброхлеб, З. А. Хоткина, М. В. Беликова. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. С. 31—38.
- Чирун С. Н., Боброва Е. А. Гендерные особенности политического участия в постсовременной России // Женщина в российском обществе. 2018. № 2. С. 104—115.
- Шестопал Е. Б. Политическая психология: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 2002. 448 с.

References

- Aïvazova, S. G. (1998) *Russkie zhenshchiny v labirinte ravnopraviia*: (Ocherki politicheskoi teorii i istorii) [Russian women in the labyrinth of equality: (Essays on political theory and history)], Moscow: Redaktsionno-izdatel'skiï kompleks Rusanova.
- Aïvazova, S. G. (2016) Gendernyi rakurs massovoi politiki [Gender aspect of mass policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 23—34.
- Chirun, S. N., Bobrova, E. A. (2018) Gendernye osobennosti politicheskogo uchastiia v postsovremennoi Rossii [Gender features of political participation in postmodern Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 104—115.
- Groshev, I. V. (2000) Gendernye predstavleniia o vlasti [Gender ideas about power], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 12, pp. 33—41.
- Indeks gendernogo neravenstva* (2019) [Gender inequality index], available from https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_Inequality_Index (accessed 07.02.2023).
- Khasbulatova, O. A. (2005) *Rossiiskaia gendernaia politika v XX stoletii: mify i realii* [Russian gender policy in the XX century: myths and realities], Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet.
- Khasbulatova, O. A. (2019) Ob uchastii rossiiskikh zhenshchin v gosudarstvennom upravlenii: istoriko-politologicheskii analiz [On the participation of Russian women in public administration: historical and political analysis], *Gendernye otnosheniia v sovremennom mire: upravlenie, ekonomika, sotsial'naiia politika: Materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 32—36.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2021) *Zhenskoe dvizhenie i gosudarstvo: istoriko-sotsiologicheskii analiz* [Women's movement and the state: historical and sociological analysis], Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet.
- Kliuenko, È. (2005) Politicheskoe uchastie: teoriia, metodologiia i izmerenie s primeneniem metoda shkalogrammirovaniia po Guttmanu [Political participation: theory, methodology and measurement using the Guttman scale method], *Sotsiologiia: teoriia, metody, marketing*, no. 4, pp. 46—72.
- Khotkina, Z. A. (2022) Gendernoe ravenstvo — ostryi vopros sovremennoi i vazhnyi aspekt ustoiichivogo razvitiia [Gender equality is an acute issue of our time and an important aspect of sustainable development], in: Dobrokhleb, V. G., Khotkina, Z. A., Belikova, M. V. (eds), *Gendernaia panorama sovremennoi Rossii*, Moscow: Federal'nyi nauchno-issledovatel'skiï sotsiologicheskii tsentr Rossiiskoi akademii nauk, pp. 31—38.
- Konstitutsiia RF s izmeneniami 2022 goda*, razdel 1 [The Constitution of the Russian Federation as amended in 2022, pt. 1], available from <http://duma.gov.ru/news/55446/> (accessed 05.02.2023).
- Kovtun, G. S., Kuperman, A. A. (2017) Gendernye predstavleniia sovremennoi studencheskoi molodëzhi: (Na materiale g. Vladivostoka) [Gender beliefs of today's college students: (On the materials of Vladivostok)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 53—63.
- Natsional'naiia strategiia deïstviï v interesakh zhenshchin na 2023—2030 gody ot 29 dekabria 2022 goda* (2022) [National strategy of action for women for 2023—2030 of December 29, 2022], available from <http://government.ru/docs/47493/> (accessed 01.02.2023).
- Reïting stran po urovniu ravnopraviia polov* (2021) [Ranking of countries by the level of gender equality], available from <https://nonews.co/directory/lists/countries/global-gender-gap> (accessed 07.02.2023).
- Riabova, T. B. (2008) *Pol vlasti: gendernye stereotipy v sovremennoi rossiiskoi politike* [Gender of power: gender stereotypes in contemporary Russian politics], Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet.

- Rosstat predstavil utochnënniy demograficheskiy prognoz do 2036 goda [Rosstat presented an updated demographic forecast until 2036], available from <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/72529> (accessed 05.02.2023).
- Savin, S. D., Kasabutskaya, M. S. (2019) Obshchenatsional'nye rossiiskie tsennosti v kontekste formirovaniia kollektivnoy identichnosti [National Russian values in the context of the formation of a collective identity], *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta, Sotsiologiya*, vol. 12, no. 1, pp. 82—97.
- Shestopal, E. B. (2002) *Politicheskaya psikhologiya: Uchebnik dlia vuzov* [Political psychology: Textbook for universities], Moscow: INFRA-M.
- Sillaste, G. G. (2021) Gendernaia politika i sotsial'nyy mekhanizm ee vozmozhnoy realizatsii [Gender policy and the social mechanism of its possible implementation], in: *Gendernaia politika v Rossii i v mire: ekonomika, upravlenie, obshchestvo: Materialy Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii*, Ivanovo, 25 iunia 2021 g., Ivanovo: Ivanovskiy gosudarstvennyy universitet, pp. 3—13.
- Ushakova, V. G. (2021) Gendernye aspekty politicheskogo liderstva i imidzha: èmpiricheskoe issledovanie [Gender aspects of political leadership and image: an empirical study], *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta, seriia Filosofii, Sotsiologiya, Iskusstvovedenie*, no. 1—2, pp. 267—278.
- Ushakova, V. G., Balan, K. A. (2018) Politicheskaya aktivnost' zhenshchin v obshchestvennom mnenii studencheskoi molodezhi Rossii i Ob'edinennykh Arabskikh Èmiratov: sravnitel'nyy analiz [Political activity of women in the public opinion of student youth in Russia and the United Arab Emirates: a comparative analysis], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 116—122.
- Veber, M. (2021) *Politika kak prizvanie i professiia* [Politics as a vocation and profession], Moscow: Ripol-klassik.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2022* (2022) [Women and men of Russia, 2022], Moscow: Rosstat, available from <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215> (accessed 01.02.2023).

Статья поступила в редакцию 08.02.2023; одобрена после рецензирования 10.02.2023; принята к публикации 12.02.2023.

The article was submitted 08.02.2023; approved after reviewing 10.02.2023; accepted for publication 12.02.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Ушакова Валентина Григорьевна — кандидат исторических наук, доцент кафедры социологии политических и социальных процессов, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, walespb@mail.ru (Cand. Sc. (History), Associate Professor at Sociology of Political and Social Processes Department, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Савин Сергей Дмитриевич — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии политических и социальных процессов, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, ssd_sav@mail.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at Sociology of Political and Social Processes Department, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 32—42.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 32—42.

Научная статья

УДК 316.346.2-055.2

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.3

**ОДИНОКИЕ МАТЕРИ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ:
ШТРИХИ К СОЦИАЛЬНОМУ ПОРТРЕТУ**

Тамара Керимовна Ростовская^{1, 2},

*Ольга Анатольевна Хасбулатова*³,

*Инна Николаевна Смирнова*³

¹ Институт демографических исследований, Федеральный научно-исследовательский социологический центр, Российская академия наук, г. Москва, Россия

² Российский университет дружбы народов, г. Москва, Россия

³ Ивановский государственный университет, г. Иваново, Россия, oax37@mail.ru

Аннотация. В современных условиях семьи с одним родителем — матерью достаточно широко представлены в российском обществе. В статье на основе социологического опроса и анализа глубинных интервью с одинокими матерями разработаны основные характеристики социального портрета категории одиноких матерей. Исследование показало, что социальное самочувствие женщин, воспитывающих ребенка без мужа, можно оценить как проблемное. Одинокие матери профессионально заняты, проявляют самостоятельность, уверенность в себе, заботятся о детях. Однако все семьи одиноких матерей нуждаются в долгосрочной поддержке со стороны государства для содержания и всестороннего развития ребенка. В ходе исследования сделан вывод, что проблема одинокого материнства и «невовлеченного отцовства» имеет государственное значение и непосредственно связана с задачей подготовки юношей и девушек к семейной жизни.

Ключевые слова: одинокое материнство, материальное благополучие, социальное самочувствие, типы жизненных стратегий, уровень поддержки со стороны государства

Для цитирования: Ростовская Т. К., Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Одинокие матери в российском обществе: штрихи к социальному портрету // *Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 32—42.*

Original article

SINGLE MOTHERS IN RUSSIAN SOCIETY: STROKES TO A SOCIAL PORTRAIT

Tamara K. Rostovskaya^{1,2}, *Olga A. Khasbulatova*³, *Inna N. Smirnova*³

¹ Institute for Demographic Research, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

² Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

³ Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation, oax37@mail.ru

Abstract. In modern conditions, single-mother families are quite widely represented in Russian society. Based on a sociological survey and analysis of in-depth interviews with single mothers, the article develops the main characteristics of single mothers' social portrait. The study showed that the social well-being of women raising a child without a husband can be assessed as problematic. Single mothers are professionally busy, show independence, self-confidence, take care of children. However, all single-mother families need long-term support from the state for the maintenance and comprehensive development of children. The study concluded that the problem of single motherhood and "uninvolved fatherhood" is of national importance and is directly related to the task of preparing boys and girls for family life.

Key words: single motherhood, material well-being, social well-being, types of life strategies, level of state support

For citation: Rostovskaya, T. K., Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2023) *Odinokie materi v rossiiskom obshchestve: shtrikhi k sotsial'nomu portretu* [Single mothers in Russian society: strokes to a social portrait], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 32—42.

Исторический экскурс

Семья как основная ячейка общества на протяжении последних ста лет находится в центре социальной политики Российского государства. На каждом историческом этапе технологии взаимодействия семьи и государства имеют свою конкретную специфику. Так, в период 1920—1940-х гг. государство активно вмешивалось в семейные отношения. Изучение документальных источников показывает, что первые декреты советской власти «О гражданском браке, о детях и о введении актов гражданского состояния», «О расторжении брака», принятые в 1917 г., не только отменили церковный порядок заключения брака, но и ввели гражданский брак, уравнивали мужчин и женщин в праве инициировать развод [О гражданском браке... , 1917; О расторжении брака, 1917]. С середины 1930-х гг. Коммунистическая партия и государство начали усиливать контроль за жизнедеятельностью семьи. В 1936 г. постановлением ЦИК и СНК СССР в стране были запрещены аборт, за их производство в больницах и вне лечебных учреждений устанавливалось уголовное наказание. Такое же наказание применялось к мужчинам за неплатеж алиментов [О запрещении абортов... , 1936].

По словам наркома здравоохранения СССР Г. Н. Каминского, аборт являлся социальным злом, поскольку «вызывал падение рождаемости, легкомысленное отношение женщины к вопросам брака и семьи» [Каминский, 1936: 3]. Вокруг этого документа была развернута масштабная агитационная кампания. Вместе с тем было немало женщин, которые эзоповым языком высказывались о нецелесообразности этого запрета. Со страниц женских журналов сомнения звучали прежде всего от одиноких матерей, которые жаловались на отсутствие жилья, дошкольных учреждений, низкую заработную плату. «Мне всего 28 лет, — написала мать троих детей в журнал “Работница”, — но я уже кажусь старухой. Мне тяжело от того, что мои трое детей живут хуже других детей: не имеют кровати, одежды, необходимого питания, ухода, не имеют хорошего и любящего отца» (Работница. 1936. № 18. С. 8). Однако в целом при обсуждении запрета аборт в печати доминировали положительные отклики женщин, чьи дети имели отцов.

Понятие «одинокие матери» было введено в российскую социальную практику в 1944 г. в Указе Президиума Верховного Совета СССР «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении почетного звания “Мать-героиня” и учреждении ордена “Материнская слава” и медали “Медаль материнства”» [Об увеличении государственной помощи... , 1944]. Данный документ стал продолжением государственной регламентации жизни семьи, поскольку придавал юридическое значение только зарегистрированному браку, ужесточил правила разводов и запретил установление отцовства в отношении детей, рожденных вне брака. Однако практика показывает, что политика запретов, как правило, не приносит желаемых результатов. В годы Великой Отечественной войны, послевоенный период государство освободило мужчин от ответственности за рожденного вне брака ребенка. Ученые справедливо отмечают, что данная политика обусловила формирование социальной группы одиноких матерей [Тарусова, 2022].

В последующие исторические периоды ученые исследовали различные направления жизнедеятельности семей с одним родителем — матерью: наиболее актуальные проблемы воспитания детей [Гитаренко, 1987]; современный уровень жизни семей одиноких матерей [Луныкова, 2001], социальное обслуживание одиноких матерей; формирование отношений между поколениями в семьях одиноких матерей [Толокнова, 2010]; анализ проблем одиноких матерей [Данилова, 2009] и др.

В современных условиях одинокое материнство возникает по целому ряду причин (рождение ребенка вне брака, развод супругов, смерть отца, применение женщиной вспомогательных репродуктивных технологий и др.). В настоящее время, по данным статистики, в российском обществе почти в каждой третьей семье дети воспитываются без отца [Женщины и мужчины России... , 2020: 35]. Учитывая высокий уровень разводов, смягчение общественного мнения о рождении ребенка вне брака, отсутствие системной работы по формированию у молодежи ответственности за воспитание детей, можно предположить, что количество одиноких матерей будет увеличиваться. В этих условиях возрастает

актуальность разработки социального портрета категории одиноких матерей с целью определения их жизненных ориентаций и уровня потребности в поддержке со стороны государства.

Для решения этой задачи авторами статьи была сформирована концепция составления социального портрета одиноких матерей [Ростовская и др., 2022]. На основе разработанной методологии проведен социологический опрос женщин, воспитывающих детей без мужа, проживающих в Ивановской области¹. При составлении социального портрета использованы данные Всероссийского социологического исследования «Демографическое самочувствие России», проведенного учеными Центра демографических исследований ФНИСЦ РАН в 2021 г. в пяти федеральных округах методом глубинного интервью с одинокими матерями до 35 лет² [Ростовская и др., 2021].

Большинство одиноких матерей, участвовавших в исследовании, — женщины с устоявшимися мировоззренческими взглядами. 15 % имеют возраст от 26 до 30 лет, 78 % — от 31 до 50 лет. 43 % женщин воспитывают одного ребенка, 39 % — двоих детей, 18 % — троих детей. Судя по жизненному опыту и количеству детей, можно сделать вывод, что мнения участниц опроса и интервьюирования о социальном самочувствии, экономическом положении, проблемах в воспитании детей, взаимоотношениях с органами управления неслучайны и могут быть экстраполированы на социальную общность одиноких матерей, проживающих в центральной части России.

Судьбы женщин, участвовавших в исследовании, сложились по-разному. 48 % никогда не состояли в браке, каждая третья находится в разводе с отцом ребенка. Российское законодательство до настоящего времени не содержит четкого понятия «одинокая мать». Если рассматривать его с точки зрения получения льгот от государства, то развод и неисполнение обязанностей отцом не считаются основанием для признания матери одинокой. Данный подход сужает количество семей с одним родителем, которым оказывается государственная поддержка. В реальной жизни причин, по которым женщины воспитывают детей без участия мужа, значительно больше: не выходили замуж, находятся в состоянии развода с отцом ребенка, являются вдовами и др. Воспитывая детей без отца, они испытывают двойные эмоциональные, физические и материальные нагрузки. Поэтому, проводя исследование, авторы расширили границы официальной статистики и включили в его сферу женщин, которые воспитывают ребенка без мужа по самым разным причинам. Социальный портрет одиноких матерей без учета данных факторов был бы неполным.

¹ Социологический опрос одиноких матерей в возрасте до 50 лет проведен в 2022 г. в Ивановской области, N = 400. Руководитель — доктор исторических наук, профессор О. А. Хасбулатова.

² Это второй этап Всероссийского социологического исследования «Демографическое самочувствие России», который осуществлен в Центральном, Северо-Западном, Приволжском, Уральском, Северо-Кавказском и Южном федеральных округах, N = 50. Руководитель — доктор социологических наук, профессор Т. К. Ростовская.

Социальный статус одиноких матерей (по образовательному и экономическому признакам)

Исследование, проведенное в 2022 г. в Ивановской области, показало, что большинство женщин имеют профессиональное образование (43,7 % — среднее специальное образование, 34,8 % — высшее). Профессиональной деятельностью занимаются 70 % одиноких матерей. Большинство из них (63 %) работают по найму в коммерческих и государственных организациях. Только 1 % женщин занимаются предпринимательской деятельностью, 6 % самозаняты. Остальные учатся или совмещают учебу с работой.

Привлекает внимание тот факт, что большинство опрошенных женщин не продвигаются по карьерной лестнице. Одинокие матери отмечают, что карьеру сделать сложно, поскольку на работе приходится часто брать больничный по уходу за ребенком. Выбор между карьерным ростом и заботой о детях женщины всегда делают в пользу детей. В ходе интервью, проведенных в 2021 г. в рамках Всероссийского социологического исследования «Демографическое самочувствие России», женщины отмечали:

Карьера складывается пропорционально тем усилиям, которые в нее вкладываешь. Но чем ты больше времени уделяешь карьере, тем меньше уделяешь времени ребенку. С материнством жизнь женщины усложняется. Работодатель рассматривает женщину с ребенком как неперспективного работника (34 года, дочь 3 года, Ивановская область);

Наверное, до рождения ребенка у меня было больше возможности заниматься собой и карьерой: я пыталась занимать руководящую должность, но с рождением ребенка от должности руководителя пришлось отказаться. Для меня сейчас не деньги важны, сколько ребенок — я хочу, чтобы он помнил меня, а не какие-то подарки и игрушки, чтобы помнил мою любовь и внимание (35 лет, сын 5 лет, Московская область).

Поскольку, как показало исследование, большинство одиноких матерей занимают рядовые должности, уровень их доходов невысок. На первое место по источникам доходов вышли социальные выплаты (36,2 %), на второе — заработная плата с основного места работы (33,4 %). Незначительному количеству семей с одним родителем — матерью (15,2 %) финансовую помощь оказывают родственники. Алименты от отца детей получают 35,7 % женщин. Среди других источников указаны займы у друзей (3,3 %), доход от предпринимательской деятельности (1,0 %). Родители помогают в уходе за детьми, в ведении домашнего хозяйства. Неслучайно 56,9 % женщин беспокоят в первую очередь материальные проблемы. Приведем мнения одиноких женщин, полученные в ходе интервью:

Жилья у меня нет, помощь моей семье — это улучшение жилищных условий (34 года, двое детей, Республика Татарстан);

Возможность получить материнский капитал и вложить его в улучшение жилищных условий влияет на желание родить второго ребенка. Если бы государство предусмотрело возможность ежемесячных дополнительных

выплат на ребенка, я бы рассмотрела возможность льготного ипотечного кредитования (30 лет, дочь 3 года, Ивановская область);

При рождении ребенка поддержка есть. К сожалению, деньги выплачивают до полутора лет, а дальше расходы возрастают, но поддержки нет (35 лет, сын 5 лет, Московская область);

Получаю помощь только потому, что ребенок — инвалид, 12 тысяч рублей. И 900 рублей — пособие на ребенка. Это та сумма, на которую мы должны прожить. Материальная поддержка не очень важна тогда, когда у тебя есть муж и есть уверенность в завтрашнем дне. В данный момент нашей семье необходима материальная помощь (29 лет, дочь 6 лет, Нижегородская область);

Сама зарабатываю на семью. У меня есть машина. У меня и кредиты есть. В целом мы живем хорошо. Но все равно, если бы государство, допустим, помогало бы, нам бы еще бы легче жилось. Но это уже из области фантастики (31 год, сын 8 лет, Вологодская область);

Финансовые трудности, и... наверное, я не знаю, как это правильно объяснить... не хватает помощи. Одной все равно тяжело, если бы был супруг, было бы, конечно, все попроще, а тут приходится все, грубо говоря, все на своих плечах (26 лет, сын 4 года, Ярославская область).

Оценивая свое материальное положение, лишь один процент участниц опроса отметили, что не нуждаются в финансовых средствах. Более половины (56 %) могут приобрести на заработанные средства только продукты питания. Другая половина может осуществить покупки в результате длительной экономии. Интервью с одинокими матерями показали, что они знают, какие меры поддержки со стороны государства им положены. Однако большинство из них отмечают, что этих мер недостаточно. Кроме того, ряд женщин не получают финансовую поддержку от государства, поскольку их заработная плата ненамного превышает прожиточный минимум. Одиноким матери высказываются за государственную поддержку в виде льготного ипотечного кредитования, доступных бесплатных занятий по дополнительному образованию детей.

В целом результаты опроса показали, что в полной мере государственной поддержкой удовлетворена только каждая третья мать. Каждая вторая удовлетворена не полностью, каждая пятая совсем неудовлетворена. Участницы опроса и интервью единодушны во мнении, что уровень действующей системы государственной поддержки существенно ниже тех расходов, которые женщины несут, обеспечивая своих детей. Представляет интерес вопрос о том, на какую помощь со стороны государства рассчитывают участницы исследования. 33 % одиноким матерей хотели бы получать регулярные денежные выплаты на ребенка до 18 лет. Каждая вторая высказалась за бесплатное содержание ребенка в дошкольном учреждении, бесплатное питание в школе, бесплатное посещение спортивных секций, предоставление бесплатных путевок в санаторий. Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях уровень материального благополучия одиноким матерей напрямую зависит от уровня поддержки со стороны органов государственного управления.

Социальное самочувствие одиноких матерей

Для оценки социального самочувствия одиноких матерей важно выяснить характер их отношений с отцом ребенка. Оценивая эти отношения, почти каждая вторая участница опроса (47 %) отметила, что у нее с отцом ребенка сложились спокойные, ровные отношения, у каждой десятой участницы они носят дружеский характер. В то же время 37 % матерей указали на неприязненные отношения, а 7 % испытывают ненависть к отцу ребенка. Данные отношения непосредственным образом влияют и на настроение одиноких матерей: 63 % не испытывают чувства одиночества, однако каждая третья (31 %) периодически и 6 % часто такое чувство испытывают. Несмотря на душевное равновесие, большинство женщин считают, что отец играет важную роль в воспитании ребенка. Такую точку зрения разделяют 62 % участвовавших в опросе матерей, которые отметили, что без отца сложно воспитывать ребенка.

В ходе интервью женщины говорили, что с наличием отца, полной семьи у них ассоциируется понятие о благополучной и счастливой семье:

Благополучная семья — это семья, где есть и мама, и папа: полная семья. Где люди понимают друг друга, где у людей есть общие цели, есть дети, конечно же. Ну и, наверное... финансовая сторона (34 года, сын 3 года, Республика Башкортостан);

Благополучная семья — это... где есть оба родителя, где счастлив ребенок, и они не нуждаются в каких-то надобностях, то есть продукты, одежда, жилье — все есть. ...Благополучие это, наверно, больше... о чем-то материальном, а счастливыми семьи могут быть и в недостатке (27 лет, дочь 5 лет, Владимирская область);

Благополучная семья — это полноценная семья (мама, папа, бабушки, дедушки, другие родственники), здоровая. В семье должно быть все гармонично. В благополучной семье брак зарегистрирован (34 года, дочь 6 лет, Московская область).

В реальной жизни в финансовой поддержке со стороны отца нуждается каждая пятая одинокая мать. Регулярную помощь от отца ребенка получают менее 40 % женщин. Каждая третья молодая мать отметила, что отец ребенка ничем не помогает. В этой связи представляет интерес мнение одиноких матерей о том, какую ответственность должны нести неплательщики алиментов. Большинство женщин (78,2 %) высказали мнение, что государство должно взять под контроль регулярную выплату отцами алиментов на воспитание детей. Каждая третья считает, что отцы, уклоняющиеся от уплаты алиментов, должны нести административную ответственность, каждая вторая из участвовавших в опросе предложила органам государственной власти автоматически вычитать алименты на детей из заработной платы отцов.

Важным компонентом социального самочувствия выступает социально-политическая активность личности, а также тип жизненной ориентации — на собственные силы (назовем данную ориентацию интернальным поведением) или на поддержку со стороны государства (данный тип будем считать экстернальным поведением личности). Исследование показало, что большинство одиноких

матерей (82 %) не интересуются политикой или не могут в ней разобраться. Только 16 % женщин осознанно участвуют в общественной политической деятельности. 75 % женщин с различной степенью активности (постоянно или периодически) принимают участие в выборах в федеральные органы власти, каждая вторая — в выборах в местные органы власти.

Самочувствие каждой второй из опрошенных матерей можно оценить как относительно спокойное. Эта категория женщин уверена в себе и стремится преодолевать трудности. Другая половина находится в более сложном положении, женщины испытывают тревогу, чувство усталости от преодоления трудностей. Одинокие матери отмечают, что им сложно одним воспитывать детей, они неудовлетворены поддержкой со стороны государства, находятся в постоянном раздражении. На вопрос «На кого Вы надеетесь при решении жизненных проблем?» 65 % ответили, что надеются только на себя, на свое упорство, знания и опыт. Каждая четвертая рассчитывает на поддержку родственников. Интерес представляют ответы на вопрос о технологиях опоры на собственные силы. Диапазон ответов достаточно широк: 35,2 % женщин работают по совместительству, 18,2 % повышают квалификацию, 5,5 % ведут фермерское хозяйство. Женщины работают удаленно в выходные дни и праздники, экономят, занимаются рукоделием, садоводством и другими видами работ.

Исследование свидетельствует, что выбор жизненных стратегий одиноких матерей зависит от ряда факторов. Менее половины женщин, воспитывающих ребенка без мужа, показывают преимущественно экстернальное поведение, перекладывая ответственность за свое благополучие на государство. Более половины участниц опроса демонстрируют интернальное поведение, опираясь на собственные силы. Заслуживают уважения самостоятельность, уверенность в себе, которые проявляют значительное количество одиноких матерей. Следует отметить, что абсолютное большинство женщин этой категории профессионально заняты, однако уровень их заработной платы недостаточен для оплаты услуг, связанных с образованием и развитием ребенка, а способы, с помощью которых они ищут дополнительные источники доходов, характерны для стратегии выживания и не играют существенной роли в удовлетворении жизненных потребностей их семей.

В целом есть основания утверждать, что стержневой характеристикой социального портрета одиноких матерей выступает их социальное самочувствие, к детерминантам которого целесообразно отнести следующие факторы: внимание со стороны родственников, достойно оплачиваемую работу, опору на собственные силы, поддержку со стороны государства, уверенность в завтрашнем дне. Исходя из содержания ответов женщин, участвовавших в исследовании, можно сделать вывод, что у большинства одиноких матерей социальное самочувствие можно оценить как проблемное.

Практически все одинокие матери нуждаются в долгосрочной поддержке со стороны государства (до достижения детьми возраста 18 лет), однако в настоящее время отдельных федеральных льгот для этой категории семей не установлено. Можно предположить, что дети, воспитывающиеся в семьях одиноких матерей, не смогут получить полноценного содержания и образования. В последние годы органами государственного управления осуществляется эффективная работа

по обеспечению всех нуждающихся семей местами в детских садах и яслях, созданию условий для их всестороннего развития. В этой связи было бы целесообразно на федеральном и региональном уровнях рассмотреть вопрос о финансовой доступности данных услуг для всех семей одиноких матерей.

Проведенное исследование отражает наиболее существенные характеристики социального портрета одиноких матерей как значимой социальной группы современного общества. Органы управления могут использовать данные характеристики при разработке направлений поддержки этой социальной группы. Вместе с тем полагаем, что только материальными средствами решить обозначенную проблему невозможно. В ходе исследования авторы пришли к выводу, что проблема одинокого материнства связана с фактором «невовлеченного отцовства». Причины полного разрыва матерей с отцами не были предметом исследования. Однако изучение научных работ по проблеме вовлечения отцов в жизнь семьи показывает, что одним из важных компонентов отцовской вовлеченности выступает поведение матери [Авдеева, 2012; Гафизова, Смирнова, 2015; Римашевская и др., 2017; Янак, 2018]. Ученые отмечают, что после развода дистанция между ребенком и отцом увеличивается по инициативе не только отца, но и матери. Таким образом, проблема одинокого материнства и «невовлеченного отцовства» выходит за рамки научных исследований. С учетом того, что количество одиноких матерей и детей без отца продолжает расти, все более актуальной становится задача подготовки молодежи, юношей и девушек, к семейной жизни. Это задача государственного значения, которую призваны решать семья, органы образования и управления.

Список источников

- Авдеева А. В.* Вовлеченное отцовство в современной России // Социологические исследования. 2012. № 11. С. 95—96.
- Гафизова Н. Б., Смирнова Д. И.* Отцовство как социальный феномен в полных семьях и неполных (вследствие развода): (на примере г. Иваново) // Женщина в российском обществе. 2015. № 3—4. С. 67—77.
- Данилова С. С.* Социологический анализ проблем одиноких матерей в малом городе: (на примере Ивановской области) // Женщина в российском обществе. 2009. № 1. С. 49—57.
- Женщины и мужчины России, 2020: статистический сборник. М.: Росстат, 2020. 239 с.
- Каминский Г. Н.* На борьбу за полноценное здоровье женщины и ребенка // Работница. 1936. № 24. С. 3.
- Лунякова Л. Г.* О современном уровне жизни семей одиноких матерей // Социологические исследования. 2001. № 8. С. 86—95.
- О гражданском браке, о детях и о введении актов гражданского состояния: декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 18 декабря 1917 г. // СУ РСФСР. 1917. № 11. Ст. 160.
- О запрещении аборт, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многодетным, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских домов, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и о некоторых изменениях в законодательстве о разводах: постановление ЦИК СССР № 65, СНК СССР № 1134 от 27 июня 1936 г. URL: QSnSKS8cEaCFHgxm_QW?ysclid=lefnyhy657823684013 (дата обращения: 05.11.2022).

- О расторжении брака: декрет ВЦИК и СНК РСФСР от 19 декабря 1917 г. // СУ РСФСР. 1917. Ст. 152.
- Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении почетного звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства»: указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. // Работница. 1944. № 8—9. С. 4—6.
- Римашевская Н. М., Мальшева М. М., Писклакова-Паркер М. П. Баланс профессиональных и семейных ролей отцов как залог устойчивости семьи и общества // Народонаселение. 2017. № 2. С. 28—40.
- Ростовская Т. К., Васильева Е. Н., Князькова Е. А. Инструментарий для проведения глубинного интервью с целью исследования внутренней мотивации репродуктивного, матримониального, самосохранительного и миграционного поведения // Вопросы управления. 2021. № 1. С. 103—117.
- Ростовская Т. К., Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Социальный портрет категории одиноких матерей в российском обществе: концептуальные подходы // Женщина в российском обществе. 2022. № 4. С. 15—21.
- Тарусова Н. Н. Одинокое материнство как социально-правовое явление // Журнал российского права. 2022. № 7. С. 1—20.
- Титаренко В. Я. Семья и формирование личности. М.: Мысль, 1987. 351 с.
- Толокнова С. С. Семьи одиноких матерей: формирование отношений между поколениями // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2010. № 4. С. 109—115.
- Янак А. Л. Отцовская вовлеченность в семьях разного типа // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2018. № 2. С. 124—131.

References

- Avdeeva, A. V. (2012) Vovlechënnoe otsovstvo v sovremennoï Rossii [Involved fatherhood in modern Russia], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 95—96.
- Danilova, S. S. (2009) Sotsiologicheskiï analiz problem odinokikh matereï v malom gorode: (Na primere Ivanovskoi oblasti) [Sociological analysis of the problems of single mothers in a small town: (On the example of the Ivanovo region)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 49—57.
- Gafizova, N. B., Smirnova, D. I. (2015) Otsovstvo kak sotsial'nyi fenomen v polnykh sem'iakh i nepolnykh (vsledstvie razvoda): (Na primere goroda Ivanovo) [Paternity as a social phenomenon in complete families and single-parent families (due to divorce): (On the example of Ivanovo)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3—4, pp. 67—77.
- Ianak, A. L. (2018) Otsovskaiia vovlechënnoost' v sem'iakh raznogo tipa [Paternal involvement in families of different types], *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*, seriiia Sotsial'nye nauki, no. 2, pp. 124—131.
- Kaminskiï, G. N. (1936) Na bor'bu za polnotsennoe zdorov'e zhenshchiny i rebënka [To fight for the full health of women and children], *Rabotnitsa*, no. 24, p. 3.
- Luniakova, L. G. (2001) O sovremennom urovne zhizni semeï odinokikh matereï [On the modern level of life of single-mother families], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 8, pp. 86—95.
- Rimashevskaiia, N. M., Malysheva, M. M., Pisklakova-Parker, M. P. (2017) Balans professional'nykh i semeïnykh roleï otsov kak zalog ustoičivosti sem'i i obshchestva [The balance of professional and family roles of fathers as a guarantee of the stability of the family and society], *Narodonaselenie*, no. 2, pp. 28—40.

- Rostovskaia, T. K., Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2022) Sotsial'nyĭ portret kategorii odinokikh materei v rossiĭskom obshchestve: kontseptual'nye podkhody [Social portrait of the category of single mothers in Russian society: conceptual approaches], *Zhenshchina v rossiĭskom obshchestve*, no. 4, pp. 15—21.
- Rostovskaia, T. K., Vasil'eva, E. N., Kniaz'kova, E. A. (2021) Instrumentariĭ dlia provedeniia glubinnogo interv'iu s tsel'iu issledovaniia vnutrennei motivatsii reproduktivnogo, matrimonial'nogo, samosokhranitel'nogo i migratsionnogo povedeniia [Toolkit for conducting an in-depth interview to study the intrinsic motivation of reproductive, matrimonial, self-preserving and migratory behavior], *Voprosy upravleniia*, no. 1, pp. 103—117.
- Tarusova, N. N. (2022) Odinskoe materinstvo kak sotsial'no-pravovoe iavlenie [Single motherhood as a social and legal phenomenon], *Zhurnal rossiĭskogo prava*, no. 7, pp. 1—20.
- Titarenko, V. Ia. (1987) *Sem'ia i formirovanie lichnosti* [Family and personality formation], Moscow: Mysl'.
- Toloknova, S. S. (2010) Sem'i odinokikh materei: formirovanie otnosheniĭ mezhdu pokoleniiami [Families of single mothers: the formation of relations between generations], *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo, seriia Sotsial'nye nauki*, no. 4, pp. 109—121.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2020: Statisticheskiĭ sbornik* (2020) [Women and men of Russia, 2020: Statistical collection], Moscow: Rosstat.

Статья поступила в редакцию 10.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 10.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Ростовская Тамара Керимовна — доктор социологических наук, профессор, заместитель директора по научной работе, главный научный сотрудник, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия; профессор экономического факультета, Российский университет дружбы народов, г. Москва, Россия, rostovskaya.tamara@mail.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Deputy Director for Research, Chief Researcher, Institute for Demographic Research of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation; Professor at the Faculty of Economics, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation).

Хасбулатова Ольга Анатольевна — доктор исторических наук, профессор кафедры социологии, социальной работы и управления персоналом, Ивановский государственный университет, г. Иваново, Россия, oax37@mail.ru (Dr. Sc. (History), Professor at the Department of Sociology, Social Work and Personnel Management, Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation).

Смирнова Инна Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, социальной работы и управления персоналом, Ивановский государственный университет, г. Иваново, Россия, smirnovain@ivanovo.ac.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of Sociology, Social Work and Personnel Management, Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation).

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ
SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 43—62.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 43—62.

Научная статья

УДК 314.74

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.4

**МОЛОДЫЕ ЖЕНЩИНЫ ИЗ КЫРГЫЗСТАНА
В МОСКОВСКОМ МЕГАПОЛИСЕ**

*Галина Ивановна Осадчая¹, Ольга Александровна Волкова¹,
Татьяна Николаевна Юдина¹, Айнура Анатольевна Кочербаева²*

¹ Институт демографических исследований, Федеральный научно-исследовательский социологический центр, Российская академия наук, г. Москва, Россия, osadchaya111@gmail.com

² Кыргызско-Российский Славянский университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина, г. Бишкек, Кыргызская Республика

Аннотация. Статья посвящена описанию результатов комплексного исследования, направленного на выявление и характеристику особенностей жизни молодых женщин, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис. Предполагалось систематизировать типы кыргызских женщин по степени социальной адаптации в российском социуме; выявить причины приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис и их стратегические намерения; обнаружить и описать основные жизненные стратегии этих молодых женщин. В качестве эмпирической базы выступило социологическое исследование, реализованное при помощи структурированного интервью с мигрантами из Кыргызстана, находящимися в Москве. В результате исследования, во-первых, выявлены и сгруппированы условные типы кыргызских женщин по степени адаптации в российском социуме (устойчиво адаптированные, неустойчиво адаптированные, неустойчиво дезадаптированные, устойчиво дезадаптированные); во-вторых, дана классификация причин приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис и произведена систематизация их стратегических намерений; в-третьих, обнаружены и описаны основные жизненные стратегии этих молодых женщин на основании анализа социально-экономических, профессионально-статусных, бытовых, брачно-семейных, образовательных, мотивационных, эмоционально-психологических и адаптационных особенностей их жизни; в-четвертых, предложены рекомендации по совершенствованию работы, направленной на комплексную адаптацию молодых женщин-кыргызстанок, планирующих остаться в России и связать с ней свое будущее.

Ключевые слова: молодые женщины, мигранты из Кыргызстана, московский мегаполис

Для цитирования: Осадчая Г. И., Волкова О. А., Юдина Т. Н., Кочербаева А. А. Молодые женщины из Кыргызстана в московском мегаполисе // *Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 43—62.*

Original article

YOUNG WOMEN FROM KYRGYZSTAN IN MOSCOW METROPLEX

*Galina I. Osadchaya*¹, *Olga A. Volkova*¹, *Tatyana N. Yudina*¹,
*Ainura A. Kocherbayeva*²

¹ Institute for Demographic Research, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, osadchaya111@gmail.com

² Kyrgyz-Russian Slavic University named after the First President of the Russian Federation B. N. Yeltsin, Bishkek, Kyrgyz Republic

Abstract. The article focuses on the description of the results of a comprehensive study to identify and characterize the specifics of the life of young women who arrived from Kyrgyzstan to the Moscow metroplex. The aims of the conducted research were numerous. Firstly, the authors wanted to systematize the types of Kyrgyz women according to the degree of social adaptation in Russian society; secondly, to identify the reasons and strategic intentions of the arrival of young women from Kyrgyzstan to Moscow; thirdly, to discover and describe the main life strategies formed by young women who came from Kyrgyzstan to Moscow. The empirical basis of the article was a sociological study implemented with the help of a structured interview of migrants from Kyrgyzstan living in Moscow. The results of the study: firstly, identification and grouping of the types of Kyrgyz women according to the level of adaptation in Russian society (socially adapted individuals — stable/unstable, socially disadapted individuals — stable/unstable); secondly, the classification of the causes and strategic intentions of young Kyrgyz women in Moscow; thirdly, discovery and description of the main life strategies formed by young women who came from Kyrgyzstan to Moscow metroplex. This was based on the analysis of the following features of their life: socio-economic, professional status, household, marital and family, educational, motivational, emotional and psychological adaptability. Finally, recommendations are proposed to improve the work aimed at the comprehensive adaptation of young Kyrgyz women planning to stay in Russia and connect their future with the country.

Key words: young women, migrants from Kyrgyzstan, Moscow metroplex

For citation: Osadchaya, G. I., Volkova, O. A., Yudina, T. N., Kocherbayeva, A. A. (2023) Molodye zhenshchiny iz Kyrgyzstana v moskovskom megapolise [Young women from Kyrgyzstan in Moscow metroplex], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 43—62.

Введение

Обращение к изучению особенностей жизни молодых женщин-мигранток, прибывших из Кыргызстана в Россию, в том числе в московскую агломерацию, обусловлено следующими основными причинами.

Во-первых, научно-практическая актуальность определяется ростом объемов миграции из Кыргызстана в Россию в последние годы в целом. По различным оценкам, в Российской Федерации сегодня работают от 700 тыс. до 1 млн 55 тыс. мигрантов из этой республики [Петров, 2022]. Московская агломерация остается главным миграционным центром в России, притягивающим из года в год наибольшее количество мигрантов, в том числе и из Кыргызстана. Согласно официальным статистическим данным, в этой агломерации находится каждый девятый мигрант-кыргызстанец, прибывший в Россию в 2021 г. [Численность и миграция населения... , 2022].

Во-вторых, причиной целесообразности изучения проблематики, связанной с особенностями жизни молодых женщин-кыргызстанок в московском мегаполисе, является наметившаяся тенденция феминизации миграции, т. е. постепенного увеличения количества женщин, которые перемещаются из Средней Азии в Россию. Согласно данным, полученным путем анализа содержания доступной литературы, «среди внешних мигрантов в целом по России доля женщин составляет от 15 до 30 %» [Содномпилова, 2016: 116]. Так, самая высокая доля женщин — эмигранток из Средней Азии приходится именно на мигрантов из Кыргызстана (практически 40 %) [Пешкова, Рочева, 2013].

Общая цель статьи — выявление и характеристика особенностей жизни молодых женщин, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис.

Ученые приходят к выводу, что феминизацию различных социальных процессов, в том числе миграции, следует рассматривать как реальную тенденцию. Нельзя однозначно говорить о том, является ли этот процесс положительно или отрицательно маркированным и к каким результатам он приведет. Подобные изменения во многом определяются «особыми социальными функциями, выполняемыми женщиной в обществе, и сохраняющейся дискриминацией, общественной потребностью в обеспечении равных прав и возможностей мужчин и женщин в их самореализации», в том числе на территории принимающего региона [Осадчая и др., 2021a: 129].

Эмпирические исследования, проведенные социологами, доказывают, что увеличение доли женщин среди мигрантов «приводит к изменениям стратегий трудоустройства, планирования семьи, сексуального и репродуктивного поведения» [Пешкова, Рочева, 2013]. Однако официальная статистика не дает информации об особенностях жизни молодых мигранток, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис, и о структуре занятости кыргызских женщин на рынке труда России, в том числе в московской агломерации. Малоизученными остаются вопросы о причинах приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис и их стратегических намерениях; специфике адаптации кыргызских женщин в Москве; основных жизненных стратегиях этих молодых женщин. От социального самочувствия мигранток в Москве во многом зависит их настоящее и будущее, появление у них намерений остаться в России и связать с ней свое будущее. Поэтому важным источником данных становятся выборочные социологические обследования.

Методы и эмпирическая база исследования

Эмпирическая база статьи представлена результатами социологического исследования «Молодые мигранты из Кыргызстана в Москве: особенности социальной адаптации» (2021—2022 гг.). Исследование осуществлялось при помощи метода структурированного интервью с 823 мигрантами, приехавшими в Москву. Критериями отбора респондентов являлись: нахождение в России больше одного месяца, гражданство Республики Кыргызстан, молодой возраст.

Эмпирической базой также выступило исследование «Возвратная миграция из России в страны ЕАЭС и постсоветского пространства» (2022 г.). Проведено 105 интервью с респондентами — трудовыми мигрантами, проживающими на территории Москвы и Московской области.

В силу сложности в поиске и подборе респондентов интервьюируемые в обоих исследованиях были отобраны посредством метода «снежного кома».

Результаты исследования

Охарактеризуем особенности жизни молодых женщин, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис, на основе идеи Г. Д. Гриценко о зависимости данных особенностей от того, насколько оправдались ожидания этих женщин, связанные с приездом в Россию [Гриценко, 2014].

Адаптация кыргызских женщин в московском мегаполисе. В результате исследования выявлены и сгруппированы условные типы кыргызских женщин по степени адаптации в российском социуме: 1) устойчиво адаптированные, 2) неустойчиво адаптированные, 3) неустойчиво дезадаптированные, 4) устойчиво дезадаптированные.

Первый тип женщин-мигранток — устойчиво адаптированные — отражает их общую позитивность. Это связано с высокой степенью удовлетворенности женщин бытовыми условиями повседневной жизни, наличием социальных благ, реализацией их жизненных планов, сохранением социокультурных ценностей, материальным состоянием, уверенностью в завтрашнем дне, диапазоном и качеством коммуникаций на принимающей территории и сохранением контактов на родине.

Второй тип мигранток — неустойчиво адаптированные — представлен теми женщинами, у которых наблюдается различная степень приспособления к разным сферам их жизнедеятельности.

Третий тип — неустойчиво дезадаптированные — характерен для тех, кто, находясь в регионе-реципиенте, отмечает невысокую степень удовлетворенности.

Четвертый тип мигранток — устойчиво дезадаптированные — представлен женщинами, которые испытывают наиболее серьезные сложности в приспособлении к принимающему социуму.

При анализе результатов изучения особенностей жизни молодых женщин-мигранток, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис, мы во многом исходили из того, что успешность их социальной адаптации «детерминируется спецификой социокультурной реальности и ценностно-мотивационными особенностями индивидов» [Кобозева, 2008: 7], а также удовлетворенностью реализацией своих ожиданий, своим положением, перспективами завтрашнего дня.

Как показало наше исследование, каждая четвертая респондентка является устойчиво адаптированной, неустойчиво адаптированные составляют 60,5 %; практически каждая десятая — неустойчиво дезадаптированная. К устойчиво дезадаптированным относится небольшая часть кыргызстанок — только 1,2 % (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение кыргызских женщин по условным типам
в зависимости от степени адаптации в российском социуме, %**

Условный тип кыргызских женщин	Доля в общем количестве
Устойчиво адаптированные	24,9
Неустойчиво адаптированные	60,5
Неустойчиво дезадаптированные	8,9
Устойчиво дезадаптированные	1,2
Гибридный, пограничный тип	4,5

Рассмотрим более детально особенности жизни молодых женщин-мигранток, прибывших из Кыргызстана в московский мегаполис.

Причины приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис и их стратегические намерения. Обратимся к причинам приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис и их стратегическим намерениям. В целом особенности жизни этих молодых женщин-мигранток во многом определяются причинами их приезда в Москву.

По результатам проведенного нами исследования выявлены основные причины миграции женщин из Кыргызстана в московский мегаполис (табл. 2).

Таблица 2

**Причины приезда женщин и мужчин из Кыргызстана
в московскую агломерацию, %**

Причина	Женщины	Мужчины
Отсутствие работы у себя на родине	46,6	49,4
Низкие заработки	58,5	61,6
Отсутствие перспектив в жизни	41,2	40,7
Неблагоприятный климат	2,4	4,8
Плохая экология	1,5	3,7
Криминогенная обстановка	4,5	5,2
Невозможность получения хорошего образования	17,6	14,0
Другое	4,2	1,0

По представленным данным видно, что для женщин преобладающими являются экономические причины — отсутствие работы у себя на родине (46,6 %) и низкие заработки (58,5 %). Далее по значимости идут причины, связанные с реализацией жизненных планов на родине, — отсутствие перспектив в жизни (41,2 %) и невозможность получения хорошего образования (17,6 %).

Для мужчин эти два фактора также являются наиболее значимыми. Приведенные данные коррелируют с выводами Т. М. Бормотовой, которая отмечает, что на родине женщины зачастую «живут за чертой бедности, получение хорошего образования недоступно, что приводит к невозможности трудоустройства в своей стране» [Бормотова, 2008: 15]. При этом Е. С. Кованова, Е. П. Тенетова и Н. А. Эльдяева, рассматривая структуру миграционных процессов и отмечая их феминизацию, подтверждают общий тренд: к основным причинам женской миграции они причисляют «низкий уровень доходов населения и качества жизни» [Кованова и др., 2019: 128]. В целом в причинах женской миграции наблюдается тесная взаимосвязь нескольких факторов: материального обеспечения, получения образования, трудоустройства.

Данные факторы соотносятся со стратегическими намерениями женщин. Условные типы кыргызских женщин по степени адаптации в российском социуме в некоторой степени взаимосвязаны с выбором страны или объединения стран, в которых молодые кыргызстанки хотели бы жить. Для успешно адаптированных женщин это в основном Россия. Так ответила каждая вторая респондентка, чьи ожидания от приезда в Москву оправдались (51,2 %). Большинство неустойчиво дезадаптированных и устойчиво дезадаптированных респонденток выбрали для проживания свою историческую родину — Кыргызстан (60,0 и 75,0 % соответственно) (табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Если бы Вы могли выбирать, то в какой стране или объединении стран Вы хотели бы жить?», %

Регион, территория	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Страны ЕАЭС	13,1	11,3	10,0	0,0
Кыргызстан	27,4	34,8	60,0	75,0
Россия	51,2	39,7	23,3	0,0
Другое государство или интеграционное объединение	4,8	3,4	0,0	25,0
Затрудняюсь ответить	3,6	10,8	6,7	0,0

Несмотря на разный выбор страны или объединения, в которых кыргызстанки, приехавшие в Москву, хотели бы в дальнейшем проживать, видно, что для устойчиво адаптированных и неустойчиво адаптированных женщин наиболее характерным является стратегическое намерение остаться жить на территории России.

Основные жизненные стратегии молодых женщин, приехавших из Кыргызстана в московский мегаполис. На усиление феминизации миграционных процессов указывает тот факт, что почти три из четырех женщин приехали

в московский мегаполис одни. Заметим: в последнее время женщины из Кыргызстана стали чаще приезжать без семьи. Для мужчин такой тенденции не обнаружено, среди них остается велика доля тех, кто приехал с супругой или с супругой и детьми (рис. 1).

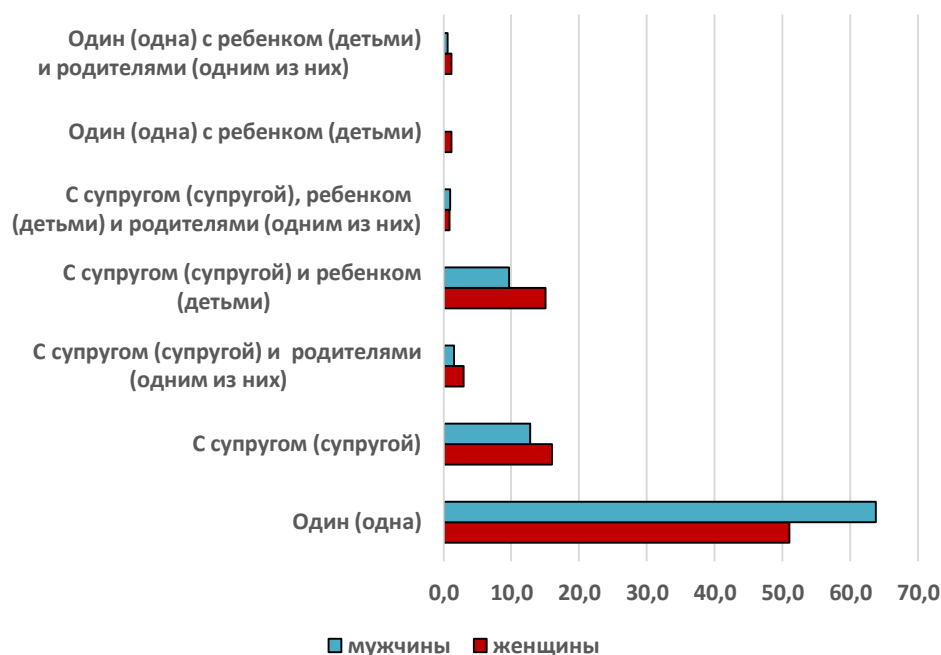


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «С кем Вы приехали в Россию?», %

Чуть более половины женщин (51,0 %) прибыли из Кыргызстана в Россию без членов семьи, 16,0 % — только с мужем и без детей. То есть большая часть мигранток уехали из Кыргызстана без детей. А в составе семьи, вместе со своим мужем и детьми, — 15,1 %,

Кыргызстанки были достаточно самостоятельны и в принятии решения о миграции в московский мегаполис. Каждая вторая из опрошенных женщин из Кыргызстана приехала самостоятельно. Этому во многом способствует то, что миграционные сети между Кыргызстаном и Россией достаточно развиты. Поэтому 40,9 % респонденток прибыли в Россию используя их. Женщин взяли с собой люди, выезжающие из Кыргызстана, или пригласили уже находящиеся в России родственники, друзья. Можно уверенно говорить, что уровень доверия своим согражданам-мигрантам, предоставляющим практически полезную информацию, является высоким.

Самостоятельность мужчин несколько выше, но ненамного. Уровень использования ими миграционных сетей практически равен соответствующему уровню у женщин (табл. 4).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос о том,
как мигранты приехали в Россию, %

Вариант ответа	Женщины	Мужчины
Самостоятельно	51,6	60,5
По найму в Кыргызстане	5,9	6,8
Вместе со своими родственниками и близкими знакомыми	23,1	14,6
Самостоятельно, но по рекомендации родственников и знакомых, мигрировавших в Россию ранее	17,8	17,7
Другое	1,5	1,4

Социально-экономические жизненные стратегии мигранток характеризуются следующим. У тех женщин, ожидания которых от приезда в Москву оправдались полностью (устойчиво адаптированные) и скорее оправдались, чем нет (неустойчиво адаптированные), личное материальное положение улучшилось. Так заявили подавляющее большинство респонденток. При этом 40,0 % мигранток, которые относятся к неустойчиво дезадаптированным, отметили, что их личное материальное положение в некоторой степени улучшилось. Надо сказать, что в этой группе велика доля тех (43,3 %), кто указал, что их личное материальное положение не изменилось (табл. 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос
«Как изменилось Ваше личное материальное положение
за время Вашего пребывания в Москве?», %

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво деадаптированные	Устойчиво деадаптированные
Улучшилось	78,6	71,6	40,0	0,0
Не изменилось	15,5	18,1	43,3	75,0
Ухудшилось	2,5	1,5	3,3	25,0
Затрудняюсь ответить	3,6	8,8	13,3	0,0

В среднем 32,9 % женщин свои возможности по обеспечению семьи оценивают как хорошие, 57,6 % — как удовлетворительные и 9,5 % — как плохие.

Профессионально-статусные жизненные стратегии женщин из Кыргызстана характеризуются следующим. У устойчиво адаптированных и неустойчиво адаптированных кыргызстанок они соотносятся с перспективными возможностями для повышения квалификации (57,1 %), позитивными отношениями с непосредственными руководителями (67,9 %), хорошими взаимоотношениями с коллегами по работе (76,2 %).

Основным сектором экономики, в котором работают женщины из Кыргызстана в московском мегаполисе, является торговля (46,3 %). Эти данные

подтверждают и другие исследователи: в Москве «незамужние девушки-киргизки успешно освоили профессию продавца-кассира супермаркета» [Осадчая и др., 2021b: 135]. Хотя современные средства массовой информации формируют образ более профессиональной и квалифицированной женщины [Волкова, Босов, 2018].

Больше половины респонденток (53,1 %) являются неквалифицированными работницами. Устойчиво адаптированные женщины преимущественно занимают должности квалифицированных работниц (табл. 6).

Таблица 6

**Распределение ответов на вопрос
 «Какую должность Вы занимаете?», %**

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Руководитель	4,8	2,0	0,0	0,0
Квалифицированный работник	59,5	41,7	40,0	25,0
Неквалифицированный работник	35,7	56,4	60,0	75,0

Доля кыргызстанок, которые отмечают, что их труд в московской агломерации оплачивается в недостаточной степени, невелика и составляет только 7,4 %. Большинство опрошенных женщин (51,9 %) считают, что их работа в основном хорошо оплачивается. И еще 20,5 % отмечают, что она оплачивается очень хорошо. Как следствие, среди этих женщин преобладают устойчиво адаптированные и неустойчиво адаптированные респондентки (табл. 7).

Таблица 7

**Распределение ответов на вопрос
 «Считаете ли Вы, что Ваша работа в целом удовлетворяет Вас?», %**

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Да	44,0	17,2	6,7	0,0
В основном да	39,3	61,3	43,3	50,0
В основном нет	9,5	16,2	30,0	50,0
Нет	7,1	5,4	20,0	0,0

Обратимся к рассмотрению образовательных жизненных стратегий женщин, приехавших из Кыргызстана в московский мегаполис. В среднем 32,6 % респонденток свои возможности для получения образования оценивают как хорошие, 48,7 % — как удовлетворительные и 18,7 % — как плохие. Результаты исследования показали: в среднем каждая третья женщина среди устойчиво адаптированных и неустойчиво адаптированных считает, что не нуждается

в повышении своего уровня образования. Это может, на наш взгляд, объясняться очень хорошим (44,0 %) и хорошим (45,2 %) владением русским языком.

Бытовые жизненные стратегии кыргызстанских женщин, мигрировавших в Москву, во многом определяются реальными условиями их жизни в столице: материальной обеспеченностью, качеством питания, одежды, состоянием здоровья, жилищными условиями (рис. 2).

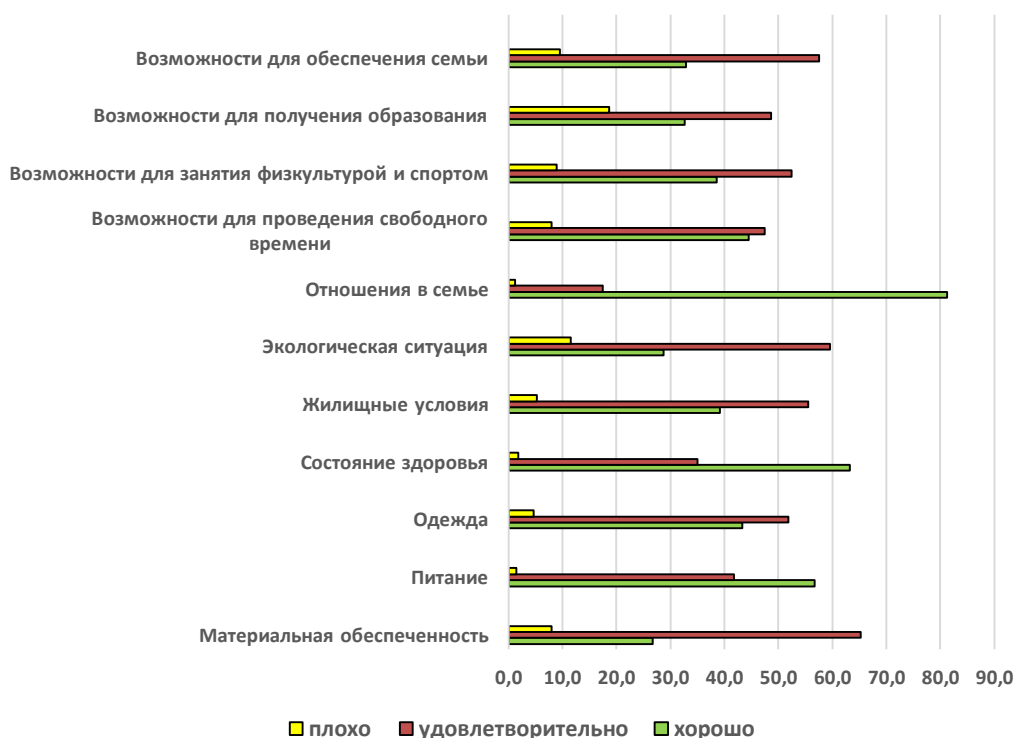


Рис. 2. Оценка женщинами различных сторон и условий жизни в Москве, %

Как видно, респондентки, находящиеся в московской агломерации, наиболее положительно оценивают отношения в собственной семье (81,3 %), свое здоровье (63,2 %), питание (56,7 %), досуг (44,5 %), одежду (43,3 %), бытовые условия жизни (39,2 %). Процент кыргызстанок, которые оценивают данные условия на «плохо», сравнительно невысок.

Рассмотрим брачно-семейные жизненные стратегии женщин, приехавших из Кыргызстана в Москву. Отношения в собственной семье 81,3 % женщин-респонденток оценили на «хорошо». Среди устойчиво адаптированных женщин эта доля еще выше — 89,3 %. Среди неустойчиво адаптированных и неустойчиво дезадаптированных доля тех, кто оценивает отношения в семье как хорошие, несколько ниже (79,9 и 76,7 % соответственно), но все равно данный показатель является высоким. Семья остается для кыргызстанок основой поддержки во время их пребывания в Москве на заработках, несмотря на сложности, которые

им приходится испытывать и преодолевать. Женщины нацелены на сохранение и укрепление семейных связей.

Это подтверждается и ответами женщин-респонденток на вопрос о важности для них ценности семьи в период их нахождения в Москве. Ценность семьи высоко значима для кыргызских женщин всех типов, условно выделенных по степени адаптации в российском социуме (табл. 8).

Таблица 8

**Распределение ответов на вопрос
«Значима ли ценность семьи для Вас в данный период жизни?», %**

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Да	72,6	70,6	70,0	50,0
Нет	27,4	29,4	30,0	50,0

А. С. Шамурзаева, проводя комплексный анализ проблем женщин, мигрировавших из Кыргызской Республики, и строя некоторые социальные прогнозы, приходит к предположению, что мигрантки, «в отличие от мужчин, с большей вероятностью будут способствовать обеспечению долгосрочной устойчивости благосостояния семьи» [Shamurzaeva, 2021: 319].

Адаптационные жизненные стратегии мигранток из Кыргызстана во многом реализуются через межличностные взаимоотношения с местными жителями. Женщины из Кыргызстана суммарно характеризуют отношение к мигрантам («очень дружелюбно» и «дружелюбно») более положительно (56,7 %), чем мужчины (40,1 %); разница составляет 16,6 %. Однако женщины реже подвергаются каким-либо проявлениям негативного отношения со стороны местных жителей (3,3 %), чем мужчины (8,4 %). На этом фоне к женщинам москвички относятся более безразлично (50,8 %), чем к мужчинам (46,8 %). То есть к мигранткам из Кыргызстана в целом отношение местных жителей менее враждебное. Можно предположить, что женщины меньше контактируют с местными жителями и сами крайне редко провоцируют конфликтные ситуации. Данные нашего исследования подтверждают результаты ранее проведенных опросов. Е. С. Тарханова пишет, что «россиянки недоверчиво и настороженно относятся к мужчинам-мигрантам (особенно неславянской внешности) и, напротив, выражают большее сочувствие и доверие к женщинам-мигрантам» [Тарханова, 2015: 187]. Такое положение дел можно объяснить тем, что кыргызские женщины применяют положительно окрашенные, конструктивные стратегии общения с местным населением, в первую очередь с женщинами принимающего сообщества.

Женщины и мужчины, прибывшие из Кыргызстана, предпочитают использовать разные эмоционально-психологические стратегии. Это влияет на то, что мужчины принимающего сообщества воспринимают женщин-мигранток безразлично, а мужчин недоверчиво [там же]. Респонденты по-разному оценивают отношение к мигрантам (табл. 9).

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос об отношении москвичей к мигрантам
(по данным опроса граждан из Кыргызской Республики), %

Вариант ответа	Женщины	Мужчины
Очень дружелюбно	10,1	8,0
Дружелюбно	46,6	32,1
<i>Итого</i>	56,7	40,1
Безразлично	40,1	51,2
<i>Итого</i>	40,1	51,2
Недружелюбно	3,0	7,8
Враждебно	0,3	0,8
<i>Итого</i>	3,3	8,6

Кыргызские женщины различных типов, условно выделенных по степени адаптации в российском социуме, по-разному оценивают психоэмоциональное отношение к ним москвичей. Устойчиво адаптированные и неустойчиво адаптированные женщины чаще характеризуют его как дружелюбное, хотя в то же время среди неустойчиво адаптированных остается высокой доля кыргызстанок, по мнению которых москвичи относятся к ним безразлично. Неустойчиво дезадаптированные женщины в основном оценивают отношение москвичей к кыргызстанкам как безразличное. В ответах респонденток всех типов практически отсутствует вариант оценки отношения как враждебного (табл. 10).

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос-утверждение
«В Москве люди обычно встречают Вас...», %

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Очень дружелюбно	17,9	7,8	3,3	25,0
Дружелюбно	57,1	45,1	30,0	0,0
Безразлично	22,6	44,6	56,7	50,0
Недружелюбно	2,4	2,5	6,7	25,0
Враждебно	0,0	0,0	3,3	0,0

Мотивационные жизненные стратегии женщин из Кыргызстана во многом определяются уверенностью в завтрашнем дне. Здесь ответы женщин, приехавших в Москву, являются несколько более позитивными, чем мужчин (71,0 против 67,2 %) (табл. 11).

Таблица 11

**Распределение ответов на вопрос
 «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?», %**

Вариант ответа	Женщины	Мужчины
Да	13,4	15,8
Скорее да, чем нет	57,6	51,4
<i>Итого</i>	71,0	67,2
Скорее нет, чем да	17,5	21,0
Нет	4,2	3,9
<i>Итого</i>	21,7	24,9

У устойчиво адаптированных кыргызстанок мотивационные жизненные стратегии базируются на прочной уверенности в завтрашнем дне (83,4 % респонденток). У неустойчиво адаптированных уровень уверенности в завтрашнем дне тоже достаточно высокий, но ниже на 10 %, чем у респонденток первого типа. У неустойчиво дезадаптированных женщин уверенность в завтрашнем дне в два раза меньше, чем у устойчиво адаптированных (40,0 %). Среди устойчиво дезадаптированных кыргызстанок нет ни одной, которая чувствует уверенность в завтрашнем дне (табл. 12).

Таблица 12

**Распределение ответов женщин на вопрос
 «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?», %**

Вариант ответа	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Да	31,0	7,8	0,0	0,0
Скорее да, чем нет	52,4	65,7	40,0	0,0
<i>Итого</i>	83,4	73,5	40,0	0,0
Скорее нет, чем да	10,7	15,7	50,0	50,0
Нет	3,6	3,4	6,7	50,0
<i>Итого</i>	14,3	19,1	56,7	100,0
Затрудняюсь ответить	2,4	7,4	3,3	0,0

Мотивационные жизненные стратегии кыргызстанок взаимосвязаны не только с тем, насколько они уверены в завтрашнем дне, но и с тем, каким они видят будущее своей родины и других стран. При этом большинство женщин, независимо от степени адаптации в российском социуме, одобряют создание и функционирование на постсоветском пространстве Евразийского экономического союза. Однако среди тех респонденток, которые отнесены к неустойчиво дезадаптированным и устойчиво дезадаптированным, велика доля затруднившихся с выбором варианта ответа (30,0 и 25,0 % соответственно).

Устойчиво адаптированные и неустойчиво адаптированные женщины полностью (42,9 и 31,9 % соответственно) и в большей степени (39,3 и 33,8 %)

одобряют создание на постсоветском пространстве ЕАЭС. Среди неустойчиво дезадаптированных и устойчиво дезадаптированных полностью согласных с деятельностью союза в совокупности меньше (13,3 и 50,0 %); тех, кто ее скорее одобряет, чем нет, 36,7 и 25,0 % соответственно. Неустойчиво дезадаптированные женщины склонны к негативной оценке возможности объединения стран (ответы «полностью не согласны» и «скорее не согласны» дали равное количество кыргызстанок — по 10,0 %), многие из них затруднились в выборе варианта ответа (30,0 %).

Независимо от принадлежности к тому или иному типу доля тех, кто считает, что вступление Кыргызстана (родины, страны происхождения опрошенных мигранток) в ЕАЭС не является взаимовыгодным, невелика, она колеблется в диапазоне от 0,0 до 13,3 %. Однако серьезным показателем выступает и то, что достаточно велико процентное соотношение респонденток, не определившихся с собственным мнением по этому вопросу. И здесь данные разнятся в зависимости от типа кыргызстанок: у устойчиво адаптированных этот показатель находится на уровне 15,5 %, у неустойчиво адаптированных — 19,6 %, у неустойчиво дезадаптированных — 30,0 %, у устойчиво дезадаптированных — 25,0 %. Представительницы четвертого типа, отвечая на вопрос «Является ли, на Ваш взгляд, добровольным и взаимовыгодным вступление Вашей страны в Евразийский союз?», показали отрицательные (нулевые) результаты по вариантам «нет» (0,0 %) и «скорее нет» (0,0 %).

Таблица 13

Распределение мнений женщин о факторах, способствующих сплоченности ЕАЭС, %

Фактор	Условный тип кыргызских женщин			
	Устойчиво адаптированные	Неустойчиво адаптированные	Неустойчиво дезадаптированные	Устойчиво дезадаптированные
Гражданские свободы	29,8	31,4	20,0	50,0
Уровень и качество жизни	48,8	54,4	36,7	50,0
Равенство перед законом	26,2	29,9	30,0	25,0
Дух солидарности и сотрудничества	32,1	30,9	26,7	25,0
Социальное обеспечение граждан	26,2	31,4	26,7	25,0
Условия труда	44,0	45,6	40,0	25,0
Личная безопасность	20,2	22,1	26,7	50,0
Занятость населения	36,9	32,8	23,3	0,0
Моральные нормы	10,7	15,2	13,3	50,0
Другое	3,8	4,4	13,3	0,0

Положительное отношение женщин-мигранток из Кыргызстана к участию их республики в ЕАЭС определяется и тем, что больше половины всех опрошенных женщин считают, что создание ЕАЭС привело к позитивным изменениям в их собственной жизни. При этом каждая четвертая респондентка затруднилась ответить на данный вопрос.

Среди факторов, способствующих сплоченности ЕАЭС, опрошенные женщины-мигрантки выделяют в первую очередь те, которые связаны с качеством или уровнем жизни, условиями труда (табл. 13). Как видно, самым последним в рейтинге находится фактор «моральные нормы».

Мигрантки сохраняют связи с соотечественниками в Кыргызстане, что можно продемонстрировать цитатами из интервью с женщинами:

Да, смотрим новости. Через социальные сети не общаемся;

Сохраняю через телефон, социальные сети;

Да, созваниваемся. Каждую неделю 2—3 раза мы общаемся. Да, просматриваем иногда, смотрим, что там происходит. Сейчас там лучше стало. Раньше люди получали по 7—8 тысяч, сейчас они минимум 30—40 получают. Пенсия, пособия — все нормально стало. Вот у меня мама медсестрой работала и получала 3 тысячи, а сейчас медсестры уже 13—15 тысяч получают. В рублях.

Женщины-мигрантки периодически возвращаются в Кыргызстан. На вопрос, испытывают ли они при этом затруднения, они ответили, например, следующее:

Вообще нет;

Я привыкла к Москве. Я, например, поеду на 10—15 дней, потому что мне там некомфортно. Уже привыкла к Москве. Я здесь зарабатываю хорошо, мне здесь хорошо, у меня здесь квартира есть. Здесь хорошо все. А вот если я туда поеду, то там у меня квартиры нет. <...> Я каждый месяц подаю документы, и четвертый раз ничего не выходит.

О возвращении соотечественников в Кыргызстан после введения санкций против России мигрантки также высказывают различные, зачастую противоположные мнения:

Многие вернулись;

Все, наоборот, едут в Россию;

Нет. Никто пока что не уехал. Но у меня брат здесь, у него своя машина, квартира. Но он хочет продать свою квартиру, поехать в Бишкек и открыть там свой бизнес. Он недавно отдыхал на Иссык-Куле, он туда поехал отдыхать. Он сейчас, не знаю, передумал ли, но хочет открыть свой бизнес. А так все, кто приехал, работают, зарабатывают. Недавно младший брат покупал квартиру в ипотеку.

Как демонстрируют материалы интервью, кыргызстанки, находящиеся в России, не испытывают каких-либо трудностей после 24 февраля 2022 г. (*Вообще никак не ощутила; Нет*).

Мотивы, по которым женщины могли бы вернуться из России в Кыргызстан, связаны в основном с семьей. Однако некоторые не планируют возвращаться:

Мы хотим построить дом, у нас нет дома. Мы живем в родительском доме, мы хотим себе небольшой дом и машины. Мы недавно здесь открыли кафешку «Бургер-пицца», тут, в Москве. Там четыре месяца работали. Оказывается, это здание, которое мы брали в аренду, они обратно взяли. Налоговые пришли, сказали: «Мы обратно заберем, и здесь будет другое здание, вы должны освободить в течение трех дней». Мы освободили и потеряли полтора миллиона. Мы потеряли бизнес. Сейчас это все стоит на складе, никак не можем продать. И муж не может открыть новый, желания уже нет...

Ответы женщин на вопрос о том, хотят ли они жить в Кыргызстане, различны:

Я бы переехала туда воспитывать своего ребенка, потому что забываются наши обычаи;

Да, к родителям;

Я работаю и получаю 80 тысяч, муж работает и получает 120 тысяч. А если мы туда поедем, муж максимум получит 50 тысяч, работа поваром. А я 15—20 тысяч. Это нам невыгодно. Сейчас вот этой зарплатой нам хватает, чтоб копить на квартиру.

Рекомендации по совершенствованию работы, направленной на комплексную адаптацию молодых женщин-кыргызстанок. Видится целесообразным проведение целенаправленной работы с устойчиво адаптированными и неустойчиво адаптированными молодыми женщинами-кыргызстанками, планирующими в будущем остаться жить на российской территории. Предлагается совершенствовать следующие направления систематической работы по комплексной адаптации данной категории мигранток:

1) обеспечение безбарьерного доступа к образовательным учреждениям и организациям, отвечающим за социальное обслуживание и здоровье молодых женщин (в том числе репродуктивное) и их детей;

2) стимулирование создания партнерских отношений между государственными, муниципальными, общественными структурами и бизнесом, направленных на содействие успешной реализации женщинами-кыргызстанками их жизненных стратегий, способствующих развитию как самих женщин, так и принимающего сообщества на территории России.

Выводы

В результате исследования выявлены, сгруппированы и охарактеризованы условные типы кыргызских женщин по степени адаптации в российском социуме: устойчиво адаптированные, неустойчиво адаптированные, неустойчиво дезадаптированные, устойчиво дезадаптированные. Анализ полученных данных

позволил классифицировать причины приезда молодых женщин из Кыргызстана в московский мегаполис, выявить и произвести систематизацию их стратегических намерений обосноваться в России (экономические, профессиональные, образовательные, семейные). Интерпретация материалов опроса дала возможность обнаружить, дифференцировать и описать основные жизненные стратегии молодых женщин, приехавших из Кыргызстана в московский мегаполис (социально-экономические, профессионально-статусные, бытовые, брачно-семейные, образовательные, мотивационные, эмоционально-психологические, адаптационные).

Видится целесообразным проведение целенаправленной работы с устойчиво адаптированными и неустойчиво адаптированными молодыми женщинами-кыргызстанками, планирующими в будущем остаться на российской территории для постоянного проживания. Предлагается совершенствовать следующие направления систематической работы по комплексной адаптации данной категории мигранток: обеспечение безбарьерного доступа к образовательным учреждениям и организациям, отвечающим за социальное обслуживание и здоровье молодых женщин (в том числе репродуктивное) и их детей; стимулирование создания партнерских отношений между государственными, муниципальными, общественными структурами и бизнесом, направленных на содействие успешной реализации женщинами-кыргызстанками их жизненных стратегий, способствующих развитию как самих женщин, так и принимающего сообщества на территории России.

Список источников

- Бормотова Т. М. Феминизация глобальной миграции: тенденции и риски // Женская миграция: формы, тенденции, последствия / под ред. С. В. Рязанцева, С. Ю. Сивоплясовой. М.: Экон-Информ, 2017. С. 15—20. (Демография. Социология. Экономика).
- Волкова О. А., Босов Д. В. Образ женщины-программистки в кинофильмах и сериалах // Женщина в российском обществе. 2018. № 3. С. 97—103.
- Гриценко Г. Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий // *Universum: общественные науки*. 2014. № 6. С. 91—99.
- Кобозева Н. Н. Социальное самочувствие трудовых мигрантов в социокультурных условиях принимающего региона: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06. Ставрополь, 2008. 184 с.
- Кованова Е. С., Тенетова Е. П., Эльдяева Н. А. Характер, структура миграционных процессов и феминизация трудовой миграции // Вестник университета. 2019. № 1. С. 128—131.
- Осадчая Г. И., Киселева Е. Е., Киреев Е. Ю., Черникова А. А. Основные векторы женской миграции на евразийском пространстве // Женщина в российском обществе. 2021а. № 2. С. 129—148.
- Осадчая Г. И., Лескова И. В., Юдина Т. Н. Кыргызская молодежь в московской агломерации: адаптационные стратегии // Социальная политика и социология. 2021б. Т. 20, № 3. С. 135—145.
- Петров А. С начала 2022-го число выезжающих в РФ кыргызстанцев ощутимо выросло. 2022. URL: <https://rg.ru/2022/07/06/perevody-podderzhivaiut-stabilnost.html> (дата обращения: 19.11.2022).

- Пешкова В., Рочева А. Мигрантки из Средней Азии в большом городе и беременность: выбор, проблемы, перспективы // Демоскоп. 2013. № 555—556. URL: <http://genderpage.ru/?p=925> (дата обращения: 25.11.2022).
- Содномпилова М. М. Тотальный контроль или вседозволенность: положение женщины-мигрантки в Байкальском регионе // Известия Иркутского государственного университета. Сер.: Политология. Религиоведение. 2016. Т. 18. С. 116—122.
- Тарханова Е. С. Специфика женской трудовой миграции в России // Гражданское общество в России: состояние, тенденции, перспективы. 2015. № 1. С. 187—193.
- Цифра дня. 1 миллион 55 тысяч кыргызстанских мигрантов находятся в России. URL: https://24.kg/obschestvo/243127_tsifra_dnya1million_55tyisyach_kyrgyzstanskih_migrantov_nahodyatsya_vrossii (дата обращения: 20.11.2022).
- Численность и миграция населения Российской Федерации в 2021 году: (статистический бюллетень) / Федеральная служба гос. статистики. М., 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283> (дата обращения: 19.11.2022).
- Shamurzaeva A. S. Gender-specific patterns of remittance behavior of labor migrants from the Kyrgyz Republic // Alatoo Academic Studies. 2021. № 2. С. 318—332.

References

- Bormotova, T. M. (2017) Feminizatsiia global'noi migratsii: tendentsii i riski [Feminization of global migration: trends and risks], Riazantsev, S. V., Sivopliasova, S. Iu. (eds), *Zhenskaia migratsiia: formy, tendentsii, posledstviia*, seriiia Demografiia. Sotsiologiia. Ekonomika, Moscow: Ekon-Inform, pp. 15—20.
- Chislennost' i migratsiia naseleniia Rossiiskoi Federatsii v 2021 godu: (Statisticheskii builleten') (2022) [The number and migration of the population of the Russian Federation in 2021: (Statistical bulletin)], Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki, Moscow, available from https://24.kg/obschestvo/243127_tsifra_dnya1million_55tyisyach_kyrgyzstanskih_migrantov_nahodyatsya_vrossii (accessed 20.11.2022).
- Gritsenko, G. D. (2014) Sotsial'noe samochuvstvie i sotsial'naia adaptatsiia: sootnoshenie poniatii [Social well-being and social adaptation: the relation of concepts], *Universum: Obshchestvennye nauki*, no. 6, pp. 91—99.
- Kobozeva, N. N. (2008) *Sotsial'noe samochuvstvie trudovykh migrantov v sotsiokul'turnykh usloviakh priniimaiushchego regiona*: Dis. ... kand. sotsiol. nauk: 22.00.06 [Social well-being of migrant workers in the socio-cultural conditions of the host region: Diss. (Cand. Sc.)], Stavropol.
- Kovanova, E. S., Tenetova, E. P., El'diaeva, N. A. (2019) Kharakter, struktura migratsionnykh protsessov i feminizatsiia trudovoi migratsii [Nature, structure of migration processes and feminization of labor migration], *Vestnik universiteta*, no. 1, pp. 128—131.
- Osadchaia, G. I., Kiseleva, E. E., Kireev, E. Iu., Chernikova, A. A. (2021a) Osnovnye vektory zhenskoï migratsii na evraziiskom prostranstve [The main vectors of female migration in the Eurasian space], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 129—148.
- Osadchaia, G. I., Leskova, I. V., Iudina, T. N. (2021b) Kyrgyzskaia molodëzh' v moskovskoi aglomeratsii: adaptatsionnye strategii [Kyrgyz youth in the Moscow agglomeration: adaptation strategies], *Sotsial'naia politika i sotsiologiia*, vol. 20, no. 3, pp. 135—145.
- Peshkova, V., Rocheva, A. (2013) Migrantki iz Srednei Azii v bol'shom gorode i beremennost': vybor, problemy, perspektivy [Migrant women from Central Asia in a big city and pregnancy: choice, problems, prospects], *Demoscope*, no. 555—556, available from <http://genderpage.ru/?p=925> (accessed 25.11.2022).

- Petrov, V. (2022) *S nachala 2022-go chislo vyezshaiushchikh v RF kyrgyzstantsev oshchutimo vyroslo* [Since the beginning of 2022, the number of Kyrgyzstanis traveling to the Russian Federation has significantly increased], available from <https://rg.ru/2022/07/06/perevody-podderzhivaiut-stabilnost.html> (accessed 19.11.2022).
- Shamurzaeva, A. S. (2021) Gender-specific patterns of remittance behavior of labor migrants from the Kyrgyz Republic, *Alatoo Academic Studies*, no. 2, pp. 318—332.
- Sodnompilova, M. M. (2016) Total'nyĭ control' ili vsedozvolennost': polozhenie zhenshchiny-migrantki v Baikal'skom regione [Total control or permissiveness: the situation of a migrant woman in the Baikal region], *Izvestiia Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta*, seriiia Politologiya. Religiovedenie, vol. 18, pp. 116—122.
- Tarkhanova, E. S. (2015) Spetsifika zhenskoĭ trudovoĭ migratsii v Rossii [Specifics of female labor migration in Russia], *Grazhdanskoe obshchestvo v Rossii: sostoianie, tendentsii, perspektivy*, no. 1, pp. 187—193.
- Tsifra dnia. 1 million 55 tysiach kyrgyzstanskikh migrantov nakhodiatsia v Rossii* [Number of the day. 1 million 55 thousand Kyrgyz migrants are in Russia], available from https://24.kg/obshchestvo/243127_tsifra_dnya_1million_55tyisyach_kyrgyzstanskih_migrantov_nahodyatsya_vrossii (accessed 20.11.2022).
- Volkova, O. A., Bosov, D. V. (2018) Obraz zhenshchiny-programmistki v kinofil'makh i serialakh [The image of a female programmer in films and TV series], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 97—103.

Статья поступила в редакцию 30.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 30.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Осадчая Галина Ивановна — доктор социологических наук, профессор, руководитель отдела исследований демографических и миграционных процессов в ЕАЭС, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, osadchaya111@gmail.com (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Head of the Department of Research on Demographic and Migration Processes in the EAEU, Institute for Demographic Research of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

Волкова Ольга Александровна — доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник отдела исследований демографических и миграционных процессов в ЕАЭС, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, volkovaoa@rambler.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Chief Researcher of the Department of Research on Demographic and Migration Processes in the EAEU, Institute for Demographic Research of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

Юдина Татьяна Николаевна — доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник отдела исследований демографических и миграционных процессов в ЕАЭС, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, ioudinatn@mail.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Chief Researcher of the Department of Research on Demographic and Migration Processes in the EAEU, Institute for Demographic Research of the Federal Centre of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

Кочербаева Айнура Анатольевна — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Кыргызско-Российский Славянский университет им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина; директор Международного аналитического клуба «Иссык-Куль — Большая Евразия», г. Бишкек, Кыргызская Республика, ainura_koch@mail.ru (Dr. Sc. (Economics), Professor at the Department of Management, Kyrgyz-Russian Slavic University named after the first President of the Russian Federation B. N. Yeltsin; Director of the International Analytical Club “Issyk-Kul — Greater Eurasia”, Bishkek, Kyrgyz Republic).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 63—78.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 63—78.

Научная статья

УДК 314.174

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.5

**ЖЕНСКОЕ ЛИЦО ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ:
МОТИВЫ ВЫБОРА РАБОТЫ НА МАРКЕТПЛЕЙСАХ**

*Юлия Юрьевна Чилипенюк, Ольга Сергеевна Гапонова,
Ольга Сергеевна Осипова*

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики» (Нижний Новгород),
г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru

Аннотация. Представлены результаты исследования мотивов выбора женщинами работы на маркетплейсах как современной карьерной траектории. Эмпирическую базу составили интервью 614 женщин, прошедших обучение в онлайн-школе работы на маркетплейсах от Wildberries. Сделан вывод о том, что определяющими являются три группы мотивов: 1) желание заняться собственным бизнесом, реализовать свой проект без больших начальных финансовых затрат либо развить имеющийся бизнес за счет выхода в онлайн; 2) повышение дохода, финансовая самостоятельность; 3) возможность работать вне зависимости от местонахождения и иметь свободное расписание. Еще один вывод состоит в том, что e-commerce играет в настоящее время важную роль в решении проблемы сокращения гендерного разрыва и полноценного включения женщин в процессы развития цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, электронная торговля, занятость женщин, гендерный разрыв на рынке труда, маркетплейсы

Для цитирования: Чилипенюк Ю. Ю., Гапонова О. С., Осипова О. С. Женское лицо электронной торговли: мотивы выбора работы на маркетплейсах // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 63—78.

Original article

WOMEN IN E-COMMERCE: MOTIVES FOR CHOOSING MARKETPLACES AS A CAREER

Yuliya Yu. Chilipenok, Olga S. Gaponova, Olga S. Osipova

National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod),
Nizhny Novgorod, Russian Federation, uchilipenok@hse.ru

Abstract. E-commerce is only one of the new directions that have emerged in the era of the digitalization of the economy. However, the trend is obvious: in the coming years, those specialists who can become a part of this process will be in demand on the labor market. Marketplaces are one of the most remarkable and rapidly growing e-commerce phenomena. E-commerce platforms and online stores do not only provide a meeting point for sellers and buyers, regardless of the territorial boundaries, but also contribute to the formation of a new stratum of specialists who have chosen e-commerce as their main professional activity, both as entrepreneurs who sell their goods through marketplaces, and as employees (account managers) who provide and accompany this process. According to the experts from Wildberries, in 2021 the number of female entrepreneurs working on the marketplaces exceeded the number of male entrepreneurs, and it continues to grow. During our analysis of the statistics on the enrollment in the e-commerce courses provided by Wildberries, the authors found out that out of 3545 students (12 streams) who had taken the course in 2021—2022, 8,5 % were men and 91,5 % were women. Therefore, it can be said that marketplaces are gradually becoming the female sector of the digital economy, thus compensating for the gender imbalance in the area, where the priority role has traditionally belonged to men. In this article, the authors did not aim to determine the causes of this phenomenon. Such data provide an opportunity to look at the issue from a different angle, namely, to focus on the specific features of such a professional career trajectory for women, or, more precisely, on the motives for choosing it. The empirical base of the study consists of the interviews with the graduates of the Wildberries e-commerce school, conducted in November 2021 — February 2022. At the time of the study, this school provided trainings in two areas: creating one’s own retail business on the digital marketplace, and administering an online store on the Wildberries digital marketplace. And while the authors are limited to the described observation, it is still possible to say that a gender-shifted segment of the economy is emerging. In the course of this study, there has been a continuous call-up of the graduates of the first seven streams of the school. A total of 671 people were interviewed, 614 of which were women, and their answers were used in the study. During a brief survey, the authors collected the information about the motives that drive people to choose this kind of a professional activity. The geography of the respondents covers various regions of the Russian Federation with a predominance of the Central, Volga and Southern federal districts. The minimum age of the respondents is 20 years, the maximum is 53 years. According to the results of the study, the authors can distinguish three main groups of motives that determined the women’s choice of such a career path: 1) their wish to start one’s own business, realize one’s own project without large start-up costs, or develop an existing business by going online; 2) their wish to increase one’s income and be financially independent from one’s husband; 3) their wish to be able to work regardless of one’s location and have a flexible schedule, which is a very popular motive nowadays. In the framework of a successful experience, the listed motives are achieved, and this is broadcast by women through their social networks, and, more widely, through the online schools. The latter seek to attract new students

and advertise working on marketplaces as an opportunity to fulfill these typical motives. Another conclusion concerns the fact that until recently women, for many reasons, have not been involved in the digital economy on an equal basis with men. It is e-commerce that currently plays an important role in solving the problem of reducing the gender gap and fully including women in the development of the digital economy.

Key words: digital economy, e-commerce, women's employment, gender gap in labor market, marketplaces

For citation: Chilipenok, Yu. Yu., Gaponova, O. S., Osipova, O. S. (2023) Zhenskoe litso elektronnoy torgovli: motivy vybora raboty na marketpleysakh [Women in e-commerce: motives for choosing marketplaces as a career], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 63—78.

Введение

Движущими силами роста цифровой экономики в современной реальности являются экономические и политические тенденции, а также в первую очередь технологические инновации, распространение и развитие сети «Интернет». В начале XXI в. ряд новых информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) спровоцировали появление и активное использование многочисленных цифровых инноваций. Среди наиболее распространенных следует отметить встраивание микрочипов во все большее количество объектов; современные мобильные телефоны, смартфоны, планшеты, ноутбуки, 3D-принтеры; новые цифровые модели и технологии (облачные сервисы, цифровые платформы, цифровые услуги); растущую интенсивность распространения больших данных и их анализ, цифровизацию принятия решений; новые технологии автоматизации и робототехники. Силу воздействия любой технологии можно оценить как произведение масштаба ее распространения и глубины ее воздействия [Handel, 2015]. Благодаря быстрому распространению и увеличивающейся глубине воздействия, в комбинации с постоянно растущими возможностями, влияние цифровых технологий на разные сферы социально-экономической жизни быстро растет. Это влияние исследователи трактуют как нарушение существующих экономических процессов, систем и секторов влияния, изменение поведения потребителей, трудового взаимодействия и бизнес-моделей [Dahlman et al., 2016]. Его также можно понимать как появление новых экономических процессов, систем и секторов экономики. Мы видим, что в отдельных секторах это легко отражается в доминировании новых фирм: Uber (крупнейшая в мире компания-такси), Alphabet (Google) (самая популярная в мире медиакомпания), Alibaba (крупнейший ритейлер в мире) и Airbnb (самый большой в мире сервис аренды жилья от частных лиц для путешественников), WB (крупнейший маркетплейс по продаже одежды, обуви, товаров для дома и др.). Новые бизнес-модели начинают доминировать и на рынке труда, изменяя саму конфигурацию отношений, состав и мотивы субъектов этого рынка.

Затраты на развитие цифровой экономики в нашей стране растут с каждым годом. В общей структуре внутренних расходов РФ затраты на покупку машин и оборудования, связанных с цифровыми технологиями, в 2021 г. составили 34 %, на оплату услуг электросвязи — 31 %, на внедрение и использование цифровых

технологий — 18 %, на приобретение программного обеспечения, его адаптацию и доработку — 11 %, на покупку цифрового контента — 7 %, на исследования и разработки — 1 %, на обучение сотрудников — менее 1 % [Цифровая экономика... , 2023: 15].

Что же касается сферы бизнеса, то основной вклад в динамику развития цифровой экономики обеспечивают предприятия и организации. Они используют возможности цифровой экономики для оптимизации своих производственных процессов. Так, в 2021 г. более 27 % предприятий применяли облачные технологии. Около 26 % компаний пользовались технологиями сбора, обработки и анализа больших данных [там же: 51]. По данным 2020 г., численность людей, занятых в интенсивно использующих ИКТ профессиях, составила 9148,9 тыс. человек, при этом 13 % от этого количества — представители сферы оптовой и розничной торговли [там же: 74, 77].

Современным цифровым вариантом оптовой и розничной торговли стала электронная торговля. Л. С. Климченя определяет электронную коммерцию как составную часть электронного бизнеса, а электронную торговлю характеризует как частный случай электронной коммерции [Климченя, 2004: 10]. Сходной позиции придерживается и О. А. Кобелев, рассматривающий электронную торговлю в качестве важнейшей составной части электронной коммерции, которую, в свою очередь, он характеризует как «предпринимательскую деятельность по осуществлению коммерческих операций с использованием электронных средств обмена данными» [Кобелев, 2008: 14]. Электронная торговля, таким образом, заменяет и дополняет традиционные способы рыночного взаимодействия покупателей и продавцов, перенося его в электронное пространство.

По данным отчета команды Data Insight, в России объем рынка розничной интернет-торговли в 2021 г. составил 4,1 трлн рублей и 1700 млн заказов. При этом, в сравнении с предыдущим 2020 г. (ковидным), за 2021 г. количество онлайн-заказов выросло на 104 % (рекорд за все время наблюдений), а объем рынка в рублях увеличился на 52 %. Основной рост обеспечили крупные универсальные маркетплейсы: в 2021 г. их доля выросла с 49 до 62 % от всех онлайн-заказов¹.

Маркетплейс (англ. online marketplace, online e-commerce marketplace) — это платформа электронной коммерции, интернет-магазин электронной торговли, предоставляющий информацию о продукте или услуге третьих лиц. В целом маркетплейс представляет собой оптимизированную онлайн-платформу по предоставлению продуктов и услуг. Поскольку маркетплейсы объединяют продукты от широкого круга поставщиков, выбор этих продуктов более широк, а доступность — выше, чем в специализированных розничных онлайн-магазинах². Начиная с 2014 г. число маркетплейсов в глобальной сети «Интернет» быстро растет вслед за ростом их востребованности. Наиболее известные и крупные

¹ Интернет-торговля в России, 2021: маркетинговое исследование. URL: https://datainsight.ru/eCommerce_2021 (дата обращения: 04.12.2022).

² Лысов С. Что такое маркетплейс? Список основных российских площадок. URL: <https://vc.ru/u/1167583-stepan-lysov/412622-chto-takoe-marketpleys-spisok-osnovnyh-rossiyskih-ploshchadok> (дата обращения: 05.12.2022).

маркетплейсы на сегодняшний день — «Яндекс.Маркет», Wildberries, Ozon, «СберМегаМаркет»³.

По данным экспертов Wildberries, в 2021 г. количество женщин-предпринимателей на маркетплейсах превысило количество мужчин и их численность продолжает постоянно расти⁴.

В соответствии с нашим анализом статистики поступающих на курсы ведения электронной торговли на Wildberries, из 3545 студентов, обучившихся в 2021—2022 гг. на 12 потоках, — 8,5 % мужчин и 91,5 % женщин.

Маркетплейсы постепенно становятся более популярными у женщин, которые все чаще выбирают работу или предпринимательство в онлайн-торговле как основную или дополнительную карьерную траекторию.

Постановка задачи / выдвижение гипотезы

Большая часть зарубежных исследователей предполагают, что карьера женщин развивается иначе, чем у мужчин, в значительной степени в результате именно гендерных различий [Gallos, 1989; Bateson, 1990], а также в силу организационных, социальных и психологических факторов [Betz, 1993; Ragins et al., 1998; Fagenson-Eland, Vaughn, 2000]. Некоторые авторы обосновывают необходимость изучения специфичности именно женской карьерной траектории [Larwood, Gutek, 1987; O'Neil, Bilimoria, 2005], другие же предполагают, что, хотя развитие карьеры женщин может принципиально не отличаться от развития карьеры мужчин, оно значительно осложняется из-за барьеров, налагаемых социальным контекстом [Fitzgerald, Crites, 1980; Betz, Fitzgerald, 1987]. Активно изучаются темы баланса работы и личной жизни, совмещения женщинами работы и домашнего труда как основные мотивы, определяющие выбор ими карьерной траектории, особое внимание обращается на проблему социально-психологического благополучия работающих женщин [Di Martino, Wirth, 1990; Tremblay, 2002]. Исследования показывают, что для современных женщин карьера и личная жизнь неразрывно взаимосвязаны (см., напр.: [Jacobson, Aaltio-Marjosola, 2001]). Дж. Пауэлл и Л. Майниеро описывают сложный выбор приоритетов и определенные ограничения в развитии карьеры и личной жизни женщин, включая вопросы баланса, взаимосвязи и взаимозависимости этих сфер, необходимости карьерных достижений и личностного роста. Они отметили, что для женщин «карьерные решения обычно были составной частью более крупной и запутанной сети взаимосвязанных проблем, людей и задач, которые должны составлять в совокупности тщательно сбалансированный комплекс» [Powell, Mainiero, 1992: 220]. Исследователи предложили понятие «калейдоскопическая карьера»: женщины целостно оценивают собственный выбор карьерного пути в контексте своих личных отношений, ограничений и возможностей в поисках их наилучшего соответствия [ibid.].

³ Чистяков В. Сравнительный анализ рентабельности малого бизнеса в условиях выхода на маркетплейс. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/99875/1/978-5-91256-519-9_2021_091.pdf (дата обращения: 06.12.2022).

⁴ Аналитика Wildberries. URL: <https://huntersales.ru/#capabilities> (дата обращения: 05.12.2022).

В отечественной литературе в настоящее время существует целый ряд научных разработок, на результаты которых мы ориентировались при формировании теоретико-методологического подхода настоящего исследования. Необходимо отметить, что теоретически и эмпирически гендерные аспекты занятости изучены достаточно полно и глубоко. Это касается проблем неравенства мужчин и женщин на рынке труда, правового обеспечения женской занятости, вопросов баланса между сферами трудовой активности и личной жизни женщин, особенностей их репродуктивного поведения, психологических аспектов родительства работающих женщин и др. Так, Г. Г. Силласте отмечает, что женщина формирует свою служебную карьеру на протяжении всей трудовой и профессиональной деятельности и во всех сферах жизни общества (экономическая, политическая, духовная, социальная). Но этот процесс продвижения по карьерному пути не является равномерным. У мужчин карьерный рост может происходить непрерывно, в течение всей трудовой жизни и является их неизменной ценностной ориентацией на власть, деньги, материальные блага. У женщин карьерный рост чаще всего прерывистый, с определенными вынужденными паузами по семейно-бытовым причинам (рождение ребенка, уход за ним, перемещения мужа), а потому, как правило, замедленный [Силласте, 2004].

Вопросы родительского поведения и родительских установок подробно освещены Р. В. Овчаровой, которая оценивает различные факторы влияния на формирование модели родительского поведения, включая трудовую занятость матери [Овчарова, 2005]. С. Г. Айвазова анализирует понятие «контракт работающей матери» и отмечает тенденцию смещения полюса интересов женщин от материнства в сторону карьеры, что в недалеком будущем может привести к серьезным демографическим проблемам [Айвазова, 2011]. О. А. Козлова пишет о негативных тенденциях рынка труда, отмечая более низкий социально-трудовой статус женщин, и, в частности, указывает на относительно малую их представленность в сфере предпринимательства и самозанятости [Козлова, 2005]. Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева исследуют позиции судов, федеральных органов исполнительной власти в части применения норм о дистанционной работе и проблемы одностороннего расторжения контракта по инициативе работодателя, с которыми чаще сталкиваются именно женщины [Васильева, Шуралева, 2014].

В последнее время тема дистанционной занятости стала весьма популярной. Дистанционная занятость женщин позволяет решать многие актуальные проблемы за счет перераспределения рабочего времени, включая совмещение с репродуктивной и домашней занятостью, равные возможности получения образования и дохода, неполную занятость в период ухода за детьми и др. При этом эффект влияния дистанционной занятости на репродуктивно-родительское поведение пока недостаточно изучен, хотя исследователями была выявлена обратная зависимость: зачастую дистанционная работа выбирается по причине рождения ребенка [Тонких, 2021]. К примеру, по данным переписи фрилансеров, в 10 % случаев причиной выбора нестандартной удаленной занятости была названа следующая: «Родился ребенок, нужно было сидеть с ним дома» [Стребков, 2015: 134]. Выборочное изучение базы данных резюме соискателей удаленных рабочих мест, опубликованных на российских web-ресурсах www.remote-job.ru и www.trud.com, показало, что, как минимум, 32 % резюме женщин принадлежат

матерям, находящимся в декретном отпуске [Pesha et al., 2019: 2972]. Это позволяет сделать предположение о том, что возможность работать удаленно в удобное время может положительно повлиять на репродуктивное поведение женщины.

В литературе отмечается такой феномен, как увеличение заработка фрилансеров после ухода с основного места работы и погружения только во фриланс-активность. Это объясняется тем, что у человека высвобождаются время и силы для той работы, которой он хочет заниматься [Монахова, 2016].

Однако комплексных исследований проблем и специфики дистанционной женской занятости, в том числе и в сфере онлайн-торговли, в России пока не проведено, отсутствуют количественные и качественные оценки данного явления [Тонких, Коропец, 2018]. При этом отмечается, что женщины умеют создавать более прочные неформальные сети, особенно с другими женщинами [Ibarra, 1993], они склонны устанавливать сетевые отношения как для социальной поддержки, так и для решения рабочих вопросов [Singh et al., 2006].

Таким образом, маркетплейсы постепенно становятся женским сектором бизнеса, компенсируя дисбаланс мужчин и женщин в цифровой экономике, приоритетная роль в которой традиционно отводится мужчинам. В этой связи представляется интересным изучение особенностей такой профессиональной женской карьерной траектории, а точнее, мотивов ее выбора, что и стало целью нашей работы.

Методы исследования

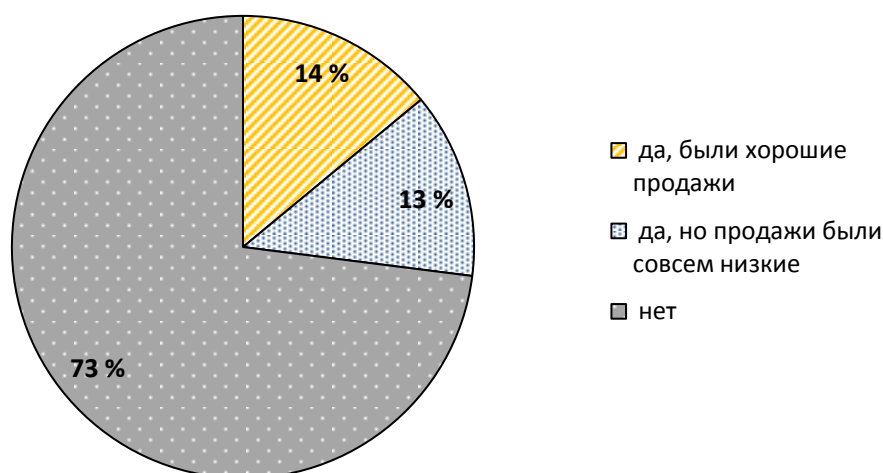
Эмпирическую базу составили интервью с выпускниками школы обучения торговли на Wildberries, проведенные в ноябре 2021-го — феврале 2022 г. В это время здесь проводилось обучение по двум направлениям: создание собственного торгового бизнеса на цифровой площадке маркетплейса и администрирование интернет-магазина на цифровой площадке маркетплейса Wildberries.

Осуществлялся сплошной обзвон выпускников 7 первых потоков школы. Всего был опрошен 671 человек, из них 614 женщин. В ходе краткого опроса получены сведения о мотивах выбора такого рода профессиональной деятельности. В ряде случаев женщины называли сразу несколько мотивов.

География опроса охватывает различные регионы Российской Федерации с преобладанием Центрального, Приволжского и Южного федеральных округов. Минимальный возраст респондентов — 20 лет, максимальный — 53 года.

Результаты исследования

В опросе участвовали лишь несколько студенток, которые поступали на курс уже занимаясь торговлей или администрированием аккаунта на WB. В абсолютном большинстве случаев вход в онлайн-торговлю на маркетплейсе происходит с нуля, входной точкой для опрошенных выпускников онлайн-школы явились обучающие курсы. Большинство поступивших на учебу были знакомы с маркетплейсом ранее лишь в роли покупателя (рис.).



Опыт продажи товаров до поступления на курсы онлайн-торговли

В ходе исследования нас в большей степени интересовали *мотивы*, которые подтолкнули женщин к выбору онлайн-торговли и приобретению курса обучения работы на Wildberries.

1. Реализация собственного проекта, организация своего бизнеса с низким порогом входа (69 %).

Наличие подготовленной специализированной цифровой платформы, работу на которой можно изучить посредством краткосрочных курсов, упрощает старт предпринимательской деятельности.

...Давно есть мечта открыть свой магазин одежды. Мое хобби — мода, поэтому я хочу посмотреть, насколько оно может приносить мне финансы (32 года, Казань).

Цифровые торговые площадки облегчают вход на рынки торговли различными товарами и снижают как первичные затраты, так и некоторые риски. Платформы, в том числе Wildberries, открывают доступ к географически не ограниченной покупательской аудитории, более того, привлекают покупателей собственной рекламой. Большое количество рекламы курсов и трудоустройства для девушек и женщин снижает воспринимаемые риски, новому участнику предлагается влиться в широкое сообщество и заняться уже популярной деятельностью. Простота входа в сферу торговли на маркетплейсах привлекает тех, кто ищет возможность самореализации без подтверждения квалификации, которого требует работа по найму. Некоторыми женщинами движет желание найти себя, начать новое дело, которое было бы интересно, если неинтересна основная занятость, произошло выгорание либо просто скучно сидеть без работы, несмотря на удовлетворительный уровень достатка.

Финансовой нестабильности у меня как таковой не было. У меня муж хорошо зарабатывает. Мне хотелось самореализоваться и заниматься чем-то интересным (31 год, Ухта).

Я не работала, занималась и продолжаю заниматься детьми. Было ощущение собственной нереализованности, я не домохозяйка по сути (34 года, Санкт-Петербург).

Фактически новым продавцам (поставщикам) предлагается встроиться в хорошо организованную систему.

2. Развитие имеющегося бизнеса за счет выхода на площадку онлайн-торговли (47 %).

В ряде случаев мотивацией выхода на платформу становится поиск нового канала продаж для производителей товаров.

Я хотела выйти на маркетплейсы еще с начала 2021 года. У нас были все условия: производство, свой уникальный товар, который, мы знаем, люди покупают (29 лет, Омск).

Такое решение становится популярным для женщин, занимающихся рукоделием и производящих собственные уникальные товары, покупателей которых необходимо искать, предлагая максимально широким аудиториям специфичную продукцию: дизайнерские шляпки и сумки, украшения, игрушки ручной работы, изделия из тканей, шерсти, керамики, стекла и пр. Однако в абсолютном большинстве это торговый бизнес, при котором поставщики, в зависимости от выбранной стратегии торговли и собственных предпочтений, также получают товары от других поставщиков и производителей.

3. Освоение онлайн-профессии как чего-то более современного и актуального (26 %). Этот мотив — в своем роде вариация снижения финансовых рисков, желания освоить растущую сферу и покинуть отрасли экономики, которые интервьюируемые оценивают как сужающиеся.

...Я хочу совсем уйти с офлайн-работы. В соцсетях заработка есть, но мне это уже надоело, наскучило. Надо что-то новое в онлайн (33 года, Московская обл.).

У меня был магазин по продаже женской одежды, обычный. Хотелось двигаться дальше, но офлайн — это не то (27 лет, Воронеж).

4. Свободное расписание (84 %). С одной стороны, этому пожеланию отвечает предпринимательская деятельность сама по себе. С другой стороны, свободный график удовлетворяет данному требованию, но в найме в редком случае он предлагается как опция. Онлайн-занятость также обеспечивает необходимую возможность распоряжаться временем, находиться с семьей. Торговля на маркетплейсе или администрирование онлайн-магазинов привлекает женщин, сочетая в себе все перечисленное.

Мне не нравилось работать по неудобному графику. К тому же я еще студентка. Было некомфортно (20 лет, Московская обл.).

В последний год я много думала о том, как уйти от работы на работодателя и чтобы была возможность работать из дома, потому что мне так комфортнее, я вижу в этом много плюсов. Хотелось что-то делать удаленно, чтобы была возможность управлять своим рабочим днем (29 лет, Москва).

В ряде случаев усталость от рутинной загруженности сопровождается общим выгоранием в профессии.

Хочу работать удаленно, не сидя в офисе 24 часа на работе. Хотелось попробовать что-то новое, что будет интересно (33 года, Екатеринбург).

Особенное значение приобретает стремление женщин уделять достаточно времени семье, в частности детям. Около 30 % женщин либо оставались в декретном отпуске на момент интервью, либо принимали решение о работе на онлайн-площадке во время декрета или сразу после него, либо были безработными после окончания отпуска по уходу за ребенком. Некоторые искали источник заработка, другие самореализацию, но в любом случае регистрация ИП или самозанятого с последующей работой на площадке Wildberries обеспечили возможность продолжать реализовывать семейные роли со значительно меньшими изменениями, чем те, которые бы привнесла работа по найму.

...<Стремилась> получить востребованную в XXI веке профессию, которая приносит заработок и можно работать из дома. Хотелось работать онлайн, потому что сейчас с маленьким ребенком для меня это актуальный вопрос (26 лет, Казань).

...В принципе онлайн-проекты меня больше устраивают, чем офлайн. Ребенок маленький, мне с ним некому помочь. Я зависима от ребенка. Дети часто болеют. Я не готова подводить кого-то (32 года, Екатеринбург).

Сам по себе уход за детьми в первые годы жизни и иные обстоятельства заботы о детях либо о недееспособных родственниках, как правило, в основном в семье ложатся на женщин. Онлайн-занятость в этих обстоятельствах становится удовлетворительным форматом работы. В некоторых случаях семейные обстоятельства таковы, что не позволяют выходить на работу со стандартным расписанием.

Ситуация — треш... С апреля 2021-го я не смогла работать, поскольку нужно было быть с младшим ребенком: серьезная операция, жили в больнице 1,5 месяца, затем период реабилитации 4 месяца. И сейчас врачи, физиокабинеты, восстановление. Поэтому я понимала, что возвращение в найм для меня не вариант, начала искать варианты (41 год, Москва).

Мы с дочкой на пенсии по инвалидности. Жила от пенсии до пенсии. Состояние подавленное. Было огромное желание начать работать и иметь дополнительный доход (43 года, Уфимский р-н, Республика Башкортостан).

5. Повышение дохода (72 %). Работа по найму имеет зарплатный потолок при непропорциональных временных и трудовых затратах, что также выталкивает вчерашних наемных сотрудниц в онлайн-предпринимательство.

Работала в найме и получала 30 000 рублей. ...Не устраивало то, что окружало меня и было в жизни. Хотелось лучшего. Получить новую профессию и новые знания, новую перспективную работу (39 лет, Московская обл.).

Работала экономистом. Зарабатывала в районе 50 тысяч в месяц, работала полный рабочий день, с 9 до 6 вечера, в найме. Но в последние 5 лет я не работала. Времени было немного, занята ребенком (38 лет, Дзержинск, Нижегородская обл.).

Свободный формат занятости предоставляет возможность сохранять доход и профессиональную занятость в привычном формате, но при этом развивать дополнительную деятельность. Для некоторых интервьюируемых такой выбор позволял протестировать новую сферу без риска лишиться дохода и стабильного места работы.

Я работаю в найме <крупная корпорация>... сейчас совмещаю с работой аккаунт-менеджера. Доход был примерно 35 тысяч, получилось, что теперь доход увеличился почти вдвое (27 лет, Челябинск).

Ряд интервьюируемых были мотивированы стремлением вырваться из региональных ограничений, получить возможность зарабатывать больше при лимитах рынка труда и уровня зарплат региона проживания.

Мы живем в маленьком городе. Такую работу найти, чтобы был хороший официальный доход, невозможно (26 лет, Буденновск, Ставропольский кр.).

6. Финансовая независимость от супруга (31 %). Не всегда желание зарабатывать связано с необходимостью улучшить финансовое положение. Среди мотивов — обретение финансовой независимости.

Сейчас в декрете я, конечно, получаю детские пособия, и муж работает, но хочется своего заработка (26 лет, Московская обл.).

Финансовой нужды не было, потому что муж хорошо зарабатывает. Он и сейчас снисходительно относится к моей работе, как к игре. Но мне хочется ему доказать, что он неправ (43 года, Москва).

Решение об обретении финансовой независимости, вероятнее всего, неспецифично для аудитории предпринимателей и самозанятых в интернет-торговле. Однако, как показано выше, работа на маркетплейсах привлекает целым набором возможностей и свобод по сравнению с офлайн-занятостью в качестве наемных сотрудников.

7. Возможность организовать работу вне зависимости от местонахождения (48 %). В ходе интервью несколько раз были обозначены мотивы, в которых организация онлайн-работы является частью стратегии для обеспечения географической мобильности, в частности с целью путешествий или переезда.

Я хотела бы, чтобы был такой бизнес, чтобы я могла в любом случае работать — проблемы ли, путешествие. Чтобы я могла просто с ноутбука сидеть и работать, зарабатывать (39 лет, Московская обл.).

Была задача найти такой способ зарабатывать, чтобы быть уверенной в себе, даже если соберусь переезжать (22 года, Иркутск).

Для онлайн-занятости характерно отсутствие географической привязки. Кроме высококвалифицированных, типичных для дистанционного рынка труда профессий в сфере IT, аналитики, дизайна и др., женщины находят возможности в торговле на маркетплейсе.

В рамках успешного опыта перечисленные мотивы реализуются, и это транслируется женщинами через систему своих социальных связей, онлайн-школами.

Выводы

Электронная торговля — только одно из новых направлений, возникших в эру цифровизации экономики. Но тренд налицо: востребованными на рынке труда в ближайшие годы будут те специалисты, которые смогут стать частью данного процесса.

В свою очередь, маркетплейсы — одно из стремительно растущих явлений электронной торговли. Платформы электронной коммерции, интернет-магазины способствуют формированию новой прослойки специалистов, избравших для себя электронную торговлю основным видом деятельности как в качестве предпринимателей, которые продают через маркетплейсы свои товары, так и в роли наемных работников или самозанятых (аккаунт-менеджеры), обеспечивающих и сопровождающих этот процесс. Процент женщин, работающих на маркетплейсах, существенно выше, чем мужчин, и продолжает расти.

Можно выделить три основные группы мотивов, определившие выбор женщинами такого карьерного пути:

- 1) желание заняться собственным бизнесом, реализовать собственный проект без больших начальных финансовых затрат либо развить имеющийся бизнес за счет выхода в онлайн;
- 2) повышение дохода, финансовая самостоятельность;
- 3) возможность работать вне зависимости от местонахождения и иметь свободное расписание.

Женщины, в силу многих причин, до недавнего времени не были в равной степени с мужчинами вовлечены в цифровую экономику. И именно e-commerce играет сегодня важную роль в решении проблемы полноценного включения женщин в процессы развития цифровой экономики.

Список источников

- Айвазова С. Г.* Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение?: (к вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // *Женщина в российском обществе*. 2011. № 3. С. 13—22.
- Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права // *Российский ежегодник трудового права*. 2014. № 9. С. 385—390.
- Климченя Л. С.* Электронная коммерция. Минск: Вышэйш. шк., 2004. 191 с.

- Кобелев О. А. Электронная коммерция: учебное пособие. М.: Дашков и К, 2008. 684 с.
- Козлова О. А. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития // Экономика региона. 2005. № 2. С. 163—174.
- Монахова И. А. Факторы удовлетворенности балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров // Экономическая социология. 2016. Т. 17, № 1. С. 30—61.
- Овчарова П. В. Психология родительства: учебное пособие. М.: Академия, 2005. 368 с.
- Силласте Г. Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 122—133.
- Стребков Д. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009—2014 гг.: (по результатам переписи фрилансеров). М.: НИУ ВШЭ, 2015. 226 с.
- Тонких Н. В. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // Народонаселение. 2021. Т. 24, № 3. С. 92—104.
- Тонких Н. В., Коронец О. А. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы, критерии эффективности // Социодинамика. 2018. № 12. С. 63—77.
- Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 120 с.
- Bateson M. C. *Composing a Life*. New York: Plume Publishing, 1990. 256 p.
- Betz N. Women's career development // *Psychology of Women* / ed. by F. L. Denmark, M. A. Paludi. Westport (CT): Greenwood Press, 1993. P. 627—679.
- Betz N. E., Fitzgerald L. F. *The Career Psychology of Women*. New York: Academic Press, Google Scholar, 1987. 336 p.
- Dahlman C., Mealy S., Wermelinger M. *Harnessing the Digital Economy for Developing Countries*. Paris: OECD, 2016. URL: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4adffb24-en.pdf> (дата обращения: 01.12.2022).
- Di Martino V., Wirth L. *Telework: a new way of working and living* // *International Labour Review*. 1990. Vol. 129. P. 529—554.
- Fagenson-Eland E., Baugh G. Career paths, networking, and mentoring // *Women at Work — Leadership for the Next Century* / ed. by D. Smith. Prentice Hall (NJ), 2000. P. 145—161.
- Fitzgerald L. F., Crites J. O. Toward a career psychology of women: what do we know? what do we need to know? // *Journal of Counseling Psychology*. 1980. Vol. 27, № 1. P. 44—62.
- Gallos J. Exploring women's development: implications for career theory, practice, and research // *Handbook of Career Theory* / ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. P. 110—132.
- Jacobson S. W., Aaltio-Marjosola I. Strong objectivity and the use of Q-methodology in cross-cultural research // *Journal of Management Inquiry*. 2001. Vol. 10, № 3. P. 228—248.
- Handel M. *The Effects of Information and Communication Technology on Employment, Skills, and Earnings in Developing Countries: Background Paper for the World Development Report 2016*. Washington (DC): World Bank, 2015.
- Ibarra H. Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework // *Academy of Management Review*. 1993. Vol. 18, № 1. P. 56—81.
- Larwood L., Gutek B. A. Working towards a theory of women's career development // *Women's Career Development* / ed. by B. A. Gutek, L. Larwood. Thousand Oaks (CA): Sage Publications, 1987. P. 157—169.
- O'Neil D. A., Bilimoria D. Women's career development phases: idealism, endurance, and reinvention // *Career Development International*. 2005. Vol. 10, № 3. P. 168—189.
- Pesha A., Tonkikh N., Markova T. Remote employment patterns and typically «female» occupations in the conditions of global labour market transformations // 34th International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference. Madrid, 2019. P. 2972—2982.

- Powell G. N., Mainiero L. A. Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers // *Journal of Management*. 1992. Vol. 18, № 2. P. 215—237.
- Ragins B. R., Townsend B., Mattis M. Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling // *The Academy of Management Executive*. 1998. Vol. 12, № 1. P. 28—42.
- Singh V., Vinnicombe S., Kumra S. Women in formal corporate networks: an organisational citizenship perspective // *Women in Management Review*. 2006. Vol. 21, № 6. P. 458—482.
- Tremblay D. G. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers // *Women in Management Review*. 2002. Vol. 17, № 3—4. P. 157—170.

References

- Aïvazova, S. G. (2011) Kontrakt “rabotaiushchei materi”: narusheniia ili rastorzhenie?: (K voprosu ob osobennostiakh gendernoï politiki v sovremennoï Rossii) [Contract “working mother”: violations or termination?: (To the question of the peculiarities of gender policy in modern Russia)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 13—22.
- Bateson, M. C. (1990) *Composing a Life*, New York: Plume Publishing.
- Betz, N. (1993) Women's career development, in: Denmark, F. L., Paludi, M. A. (eds), *Psychology of Women*, Westport, CT: Greenwood Press, pp. 627—679.
- Betz, N. E., Fitzgerald, L. F. (1987) *The Career Psychology of Women*, New York: Academic Press, Google Scholar.
- Dahlman, C., Mealy, S., Wermelinger, M. (2016) *Harnessing the Digital Economy for Developing Countries*. Paris: OECD, available from <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4adffb24-en.pdf> (accessed 01.12.2022).
- Di Martino, V., Wirth, L. (1990) Telework: A new way of working and living, *International Labour Review*, vol. 129, pp. 529—554.
- Fagenson-Eland, E., Baugh, G. (2000) Career paths, networking, and mentoring, in: Smith, D. (ed.), *Women at Work — Leadership for the Next Century*, Prentice Hall, NJ, pp. 145—161.
- Fitzgerald, L. F., Crites, J. O. (1980) Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 27, no. 1, pp. 44—62.
- Gallos, J. (1989) Exploring women's development: implications for career theory, practice, and research, in: Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (eds), *Handbook of Career Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 110—132.
- Jacobson, S. W., Aaltio-Marjosola, I. (2001) Strong objectivity and the use of Q-methodology in cross-cultural research, *Journal of Management Inquiry*, vol. 10, no. 3, pp. 228—248.
- Handel, M. (2015) *The Effects of Information and Communication Technology on Employment, Skills, and Earnings in Developing Countries: Background Paper for the World Development Report 2016*, Washington, DC: World Bank.
- Ibarra, H. (1993) Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework, *Academy of Management Review*, vol. 18, no. 1, pp. 56—81.
- Klimchenia, L. S. (2004) *Elektronnaia kommertsiiia* [E-commerce], Minsk: Vysheishaia shkola.
- Kobelev, O. A. (2008) *Elektronnaia kommertsiiia: Uchebnoe posobie* [E-Commerce: Study guide], Moscow: Dashkov i K.

- Kozlova, O. A. (2005) Zhenskaia zaniatost': problemy, tendentsii i perspektivy razvitiia [Women's employment: problems, trends and development prospects], *Ėkonomika regiona*, no. 2, pp. 163—174.
- Larwood, L., Gutek, B. A. (1987) Working towards a theory of women's career development, in: Gutek, B. A., Larwood, L. (eds), *Women's Career Development*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 157—169.
- Monakhova, I. A. (2016) Faktory udovletvorënnosti balansom mezhdū rabotoi i semeinoi zhizn'iu: Na primere frilanserov [Factors of satisfaction with the balance between work and family life: On the example of freelancers], *Ėkonomicheskaiia sotsiologiia*, vol. 17, no. 1, pp. 30—61.
- Ovcharova, R. V. (2005) *Psikhologiia roditel'stva: Uchebnoe posobie* [Psychology of parenthood: A study guide], Moscow: Akademiia.
- O'Neil, D. A., Bilimoria, D. (2005) Women's career development phases: idealism, endurance, and reinvention, *Career Development International*, vol. 10, no. 3, pp. 168—189.
- Pesha, A., Tonkikh, N., Markova, T. (2019) Remote employment patterns and typically "female" occupations in the conditions of global labour market transformations, in: *34th International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference*, Madrid, pp. 2972—2982.
- Powell, G. N., Mainiero, L. A. (1992) Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers, *Journal of Management*, vol. 18, no. 2, pp. 215—237.
- Ragins, B. R., Townsend, B., Mattis, M. (1998) Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling, *The Academy of Management Executive*, vol. 12, no. 1, pp. 28—42.
- Sillaste, G. G. (2004) Gendernaia asimetriia kak faktor kar'ernogo rosta zhenshchin [Gender asymmetry as a factor in women's career growth], *Vysshee obrazovanie v Rossii*, no. 3, pp. 122—133.
- Singh, V., Vinnicombe, S., Kumra, S. (2006) Women in formal corporate networks: an organisational citizenship perspective, *Women in Management Review*, vol. 21, no. 6, pp. 458—482.
- Strebkov, D. O. (2015) *Razvitie russkoiazыchnogo rynka udalënoï raboty, 2009—2014 gg.: (Po rezul'tatam perepisi frilanserov)* [Development of the Russian-speaking market of remote work, 2009—2014: (According to the results of the census of freelancers)], Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet "Vysshiaia shkola ÷konomiki".
- Tonkikh, N. V. (2021) Distantcionnaia zaniatost' i roditel'stvo: mneniia zhenshchin [Remote employment and parenthood: women's opinions], *Narodonaselenie*, vol. 24, no. 3, pp. 92—104.
- Tonkikh, N. V., Koropets, O. A. (2018) Distantcionnaia zhenskaia zaniatost': spetsifika, problemy, kriterii ÷ffektivnosti [Remote female employment: specifics, problems, performance criteria], *Sotsiodinamika*, no. 12, pp. 63—77.
- Tremblay, D. G. (2002) Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers, *Women in Management Review*, vol. 17, no. 3—4, pp. 157—170.
- Tsifrovaia ÷konomika: 2022: kratkii statisticheskii sbornik (2023)* [Digital economy: 2022: A brief statistical compendium], Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet "Vysshiaia shkola ÷konomiki".
- Vasil'eva, Iu. V., Shuraleva, S. V. (2014) Distantcionnaia zaniatost' i distantcionnaia rabota s pozitsii rossiiskogo trudovogo prava [Remote employment and remote work from the standpoint of Russian labor law], *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, no. 9, pp. 385—390.

Статья поступила в редакцию 07.12.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 07.12.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Чилипенок Юлия Юрьевна — доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, uchilipenok@hse.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Head of the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Гапонова Ольга Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, osgaponova@hse.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Осипова Ольга Сергеевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород, Россия, ochernyavskaya@hse.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of General and Strategic Management, National Research University “Higher School of Economics” (Nizhny Novgorod), Nizhny Novgorod, Russian Federation).

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ
SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 79—91.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 79—91.

Научная статья

УДК 330.16

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.6

**ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР УСПЕХА
ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Анна Евгеньевна Зорина

Институт социологии, Федеральный научно-исследовательский социологический центр,
Российская академия наук, г. Москва, Россия, annasur@yandex.ru

Аннотация. Актуальность исследований в области предпринимательства в настоящее время обусловлена особенностями социально-экономического развития, происходящего в уникальных условиях сменяющихся друг друга кризисов. В статье реализован анализ публикационной активности по проблематике женского предпринимательства за последние годы. Представлены авторские критерии, отличающие создателей собственного успешного дела. Эмпирическую базу исследования составляют данные 27-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Методика анализа данных направлена на выявление различий в ряде личностных качеств и ресурсов между женщинами, которым удалось организовать свое дело и удержать бизнес, и женщинами, которые попытались это сделать, но у них не получилось. В результате анализа были выявлены ресурсы, практически не влияющие на успешность попыток создать свое дело; ресурсы, отличающие состоявшихся женщин-предпринимательниц, а также ресурсы, характеризующие женщин, потерпевших неудачу в своей предпринимательской активности.

Ключевые слова: женщина-предпринимательница, предпринимательские способности, ресурсы, риск, адаптация к риску

Для цитирования: Зорина А. Е. Личностные ресурсы как фактор успеха женского предпринимательства // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 79—91.

Original article

PERSONAL RESOURCES AS A SUCCESS FACTOR OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP

Anna E. Zorina

Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology,
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, annacur@yandex.ru

Abstract. The relevance of research in the field of entrepreneurship is currently due to unique conditions, namely, successive socio-economic crises. The article analyzes the publication activity on the issues of women's entrepreneurship in recent years. Presented are the author's criteria that distinguish the founders of their own successful business. The empirical base of the study is the data of the 27th wave of the Russian Monitoring of the Economic Situation and Health of the Population NRU HSE (RLMS-HSE). The data analysis technique is aimed at identifying differences in a number of personal qualities and resources between women who managed to organize their own business and keep the business, and those who tried, but did not succeed. The analysis identified resources that practically do not affect the success of attempts to create one's own business; distinguishing accomplished women entrepreneurs, as well as resources that characterize women who have failed to succeed in entrepreneurial activity.

Key words: woman entrepreneur, entrepreneurial abilities, resources, risk, risk adaptation

For citation: Zorina, A. E. (2023) Lichnostnye resursy kak faktor uspekha zhenskogo predprinimatel'stva [Personal resources as a success factor of women's entrepreneurship], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 79—91.

Введение

Предпринимательство как термин имеет давнюю историю. Предположительно французское «entrepreneur» («посредник») положило ему начало. Понятие «предпринимательский риск» было зафиксировано в XVII в., когда люди стали заключать контракты на выполнение работ или поставку продукции для государства. Начало научных исследований предпринимательства связывают с тем же XVII в. Именно тогда было обосновано предположение о риске в качестве основного свойства предпринимательства. Позднее разграничили категории «риск» и «неопределенность» в контексте предпринимательской деятельности¹.

В настоящее время под предпринимательской деятельностью понимают специфический вид экономического поведения, ориентированный на определенную вероятность достижения предельной прибыли, извлекаемой в ситуации рыночной неопределенности. Причем чем выше ожидаемая прибыль, тем ниже вероятность достижения успеха, и наоборот. Таким образом, предпринимательство — это модель экономического поведения, ориентированная на доход, не доступный стандартно действующим акторам рыночного процесса. А в широком смысле — одна из многих форм социального поведения [Верховин, Логинов, 1995: 64].

¹ Более подробно история развития термина «предпринимательство» рассматривается в статье В. С. Морозовой [Морозова, 2012].

Актуальность исследований в области предпринимательства в настоящее время обусловлена не только тем, что этот вид социальной деятельности является одним из важнейших факторов социально-экономического развития, но и тем, что данное развитие происходит в уникальных условиях сменяющих друг друга кризисов. Кризисы и изменения институциональной среды, которые вводятся для преодоления их негативных последствий, требуют от предпринимателя актуализации внутренних и внешних ресурсов для успешной адаптации к институциональным нововведениям.

Несмотря на достаточный объем исследований по проблематике выявления институциональных факторов, воздействующих и на предпринимателей, и на предпринимательство в целом, новое знание относительно личностных качеств успешных предпринимателей не утрачивает своей актуальности и востребованности как в научном сообществе, так и в управленческой практике.

Интересной исследовательской задачей, на наш взгляд, представляется выявление внутренних ресурсов личности, которые помогают удерживать предпринимательскую инициативу в постоянно меняющейся институциональной среде и обеспечивают оперативную адаптацию к неопределенности социальных изменений. Ряду социологов удалось раскрыть предпринимательские способности через такие отличительные черты, как инициатива, стремление к свободному целеполаганию и планированию, готовность к рискованным решениям и ответственность за подобные решения [Голенкова, Игитханян, 2006; Заславская, 1995; Зорина, 2021].

Женское предпринимательство — один из мировых трендов, а его развитие является движущей силой малого бизнеса не только за рубежом, но и в нашей стране. По данным организации «Опора России», до 90 % социально ориентированного бизнеса и проектов в сфере развития и образования детей осуществляются женщинами².

Анализ публикационной активности только за короткий период 2019—2022 гг. позволил выявить ряд научных направлений, по которым преимущественно проводились исследования. Одно из них — женское предпринимательство как феномен [Алгада, 2021; Шмелева, Алгада, 2020; Дроздов и др., 2020]. Большой интерес у исследователей также вызывают женское региональное предпринимательство [Загайнов, 2019; Васючкова, 2020; Дадаева, Шишканова, 2019; Семенова, 2019; Бессчетнова и др., 2020] и перспективы его развития [Дергачева, 2020]; женское предпринимательство в сельском хозяйстве [Милованова, 2020; Устинович, 2021]; женская предпринимательская активность [Пиньковецкая, 2019а, 2019б] и ее возрастные особенности [Елютина и др., 2020; Пиньковецкая, 2021а]. В профессиональном сообществе вышли работы по государственной поддержке женского предпринимательства [Кванина и др., 2020], адаптации женщин-предпринимательниц [Колобова, 2020; Фадеева, 2020] и сравнительному анализу по разным показателям предпринимательниц в России и других странах [Пиньковецкая, 2021а, 2021б; Nechemias, Bahry, 2021].

Многие из вышеперечисленных исследователей подчеркивают преимущественное представительство мужчин-предпринимателей в российском бизнесе

² Женское предпринимательство // Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России». URL: <https://opora.ru/projects/zhenskoe-predprinimatelstvo/> (дата обращения: 20.01.2022).

[Бессчетнова и др., 2020; Пиньковецкая, 2019b]. По мнению ряда авторов, в России до сих пор существуют стереотипы о том, что женское дело — это семья, дети, домашнее хозяйство. А государство хотя юридически и обеспечивает равноправие полов, на деле продолжает поддерживать в обществе социальные установки, основанные на традиционном распределении ролей [Хасбулатова, Смирнова, 2022: 3].

В связи с вышесказанным возникла идея сосредоточиться на женщинах-предпринимательницах, а именно провести сравнительный анализ ряда личностных качеств и ресурсов женщин, которым удалось организовать свое дело и удержать бизнес, и женщин, которые попытались это сделать, но у них не получилось.

Мы исходим из того, что все, кто пробовали организовать свое дело, в той или иной степени обладают организаторскими способностями, социально активны и достойны уважения. Цель состоит в том, чтобы установить, есть ли различия в тех ресурсах, которые исследователи считают личностными, внутренними и которые можно гипотетически связать с успехом или неудачей бизнеса. В научной социологической литературе имеется целый ряд классификаций ресурсов, анализ которых не входит в задачи автора данной статьи. Исходным является принятое исследователями общее разделение ресурсов на материальные и неэкономические (Е. М. Аврамова, П. М. Козырева, Н. Е. Тихонова, В. А. Ядов). Личностные ресурсы трактуются как данные или приобретенные средства, способствующие адаптации и развитию личности в меняющейся социальной среде.

Отметим, что обнаружение институциональных причин, по которым попытки женщин организовать собственное дело не увенчались успехом, не являлось целью данной работы.

Эмпирическая база, методика формирования целевых групп и анализа данных

Эмпирическая база исследования формировалась на основе данных репрезентативного социологического опроса населения России, проведенного в рамках многолетнего исследовательского проекта мониторингового типа³. Из общего массива (18 237 человек — полная выборка) на основе двух вопросов анкеты («Как Вы считаете, на этой работе Вы занимаетесь предпринимательской деятельностью?», «Скажите, пожалуйста, Вы когда-нибудь пытались организовать свое собственное предприятие, начать свое собственное дело?») была образована целевая совокупность респондентов (7133 человека). Под заявленную исследовательскую задачу сформирована выборка (228 человек), удовлетворяющая следующим двум условиям: женский пол респондентов; осуществление респондентками попыток организовать свое дело. В результате

³ Использована база 27-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины (Чапел-Хилл) и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. См.: URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>; <http://www.hse.ru/rlms> (дата обращения: 26.10.2021).

дальнейшей работы исходя из целей анализа совокупность была разделена на две группы.

В первую группу отобраны те женщины, которые предприняли попытку организовать свое дело, но потерпели неудачу (121 человек). Назовем эту группу «пытавшиеся». Вторую группу составляли те женщины, которые оказались удачливы в своих попытках: они попробовали организовать свое дело и у них все получилось (107 человек). Назовем их «состоявшиеся».

Цель формирования данных групп — сравнительный анализ для выявления личностных ресурсов успешных женщин-предпринимательниц. Анализ ограничен теми показателями, которые имелись в инструментарии опроса.

Попытаемся осуществить сравнение данных групп по следующим внутренним ресурсам личности: образованию, семейному положению, здоровью, кругу общения, целям использования компьютера, гражданской активности, отношению к закону, использованию страховки от рисков, институциональному доверию, а также ресурсам, которых, по мнению респонденток, им не хватает в жизни.

Результаты исследования

Образование. В обеих группах преобладают респондентки с высшим образованием: среди «состоявшихся» их доля составляет 56,1 %, среди «пытавшихся» — 43,8 %. Доля респонденток, получивших среднее специальное образование, выше среди «пытавшихся» — 28,1 против 19,6 %. Если сравнивать образование родителей, то можно увидеть, что в группе «пытавшихся» у обоих родителей преобладает среднеспециальное образование, тогда как у «состоявшихся» можно выделить отцов с высшим образованием и матерей со среднеспециальным.

Большинство респонденток (89 %) в обеих группах прошли обучение в обычной средней школе. Но доля тех, кто закончил гимназию, лицей или школу с углубленным изучением предметов, выше среди «состоявшихся». Около 64 % в обеих группах закончили школу в маленьких городах, поселках городского типа и селах. Доля респонденток, закончивших школу в Москве, Санкт-Петербурге или Московской и Ленинградской областях, невелика, но среди них преобладают «состоявшиеся».

У большинства респонденток полученная специальность не совпадает с профилем их работы: 51,8 % «состоявшихся» и 46,5 % «пытавшихся» трудятся совсем в другой области. Только около трети респонденток в обеих группах работают по специальности.

Семейное положение. На момент проведения исследования большинство респонденток в обеих группах состояли в официальном браке: доля замужних среди «пытавшихся» составляла 54,1 %, среди «состоявшихся» — 60,8 %. Дети есть у 81,8 % «пытавшихся» и у 93,5 % «состоявшихся». Доля многодетных среди «состоявшихся» больше в два раза: 24 против 12 % имеют троих и более детей. В группе «пытавшихся» у 49,5 % женщин нет несовершеннолетних детей, в группе «состоявшихся» — у 37 %. Среди «пытавшихся» 47,5 % имеют двоих и более несовершеннолетних детей, среди «состоявшихся» — 55 %. Как установленный факт фиксируется многодетность женщин-предпринимательниц, которым удалось реализовать попытку создания своего дела. Исследователи адаптационных возможностей высокоресурсных многодетных семей отмечают

неформальную занятость матерей (свое дело) как особенность трудовой траектории [Дорофеева, 2020].

Здоровье. Таблица 1 дает представление о динамике состояния здоровья респонденток за три года, предшествующие исследованию.

Таблица 1

Характер изменения состояния здоровья, N = 228
(доля от количества респонденток в каждой группе, %)

Вариант ответа	Целевая аналитическая группа	
	Женщины, пытавшиеся организовать свое дело, но потерпевшие неудачу	Состоявшиеся женщины-предпринимательницы
Значительно ухудшилось	3,3	3,7
Ухудшилось	37,6	27,1
Не изменилось	55,8	65,5
Улучшилось	3,3	3,7

Большинство женщин не заметили изменений в самочувствии за последнее время. Но есть и те, кто отмечают ухудшение разной степени в состоянии своего здоровья, и среди «пытавшихся» их доля выше: 40,9 против и 30,8 %.

Круг общения. Различий в круге общения респонденток выявлено не было. Каждый день они общаются с детьми, родителями и коллегами по работе; раз в неделю — с друзьями, родственниками и соседями.

Использование компьютера. Компьютером пользуются 82,6 % «пытавшихся» и 90,7 % «состоявшихся» респонденток, а Интернетом — 90,1 и 94,4 % соответственно.

Цели, для которых используется Интернет, были проанализированы, проанжированы и сведены в таблицу 2. В результате аналитической работы выделены 10 целей, в таблице представлены только те, которым были присвоены первые пять рангов.

Таблица 2

Цели использования Интернета, N = 228
(доля тех респонденток, кто выбрал ответ «да» по каждой цели)

Ранг	Цели женщин, пытавшихся организовать свое дело, но потерпевших неудачу	Цели состоявшихся женщин-предпринимательниц
I	Получение информации о новостях (91,6 %)	Получение справочных материалов (95,0 %)
II	Общение с другими людьми (89,9 %), расширение кругозора и повышение своего культурного уровня (89,9 %)	Получение информации о новостях (88,0 %)
III	Получение справочных материалов (87,2 %)	Общение с другими людьми (87,0 %), расширение кругозора и повышение своего культурного уровня (87,0 %)
IV	Посещение сайтов социальных сетей (86,2 %)	Работа (84,2 %)
V	Развлечения (80,6 %)	Посещение сайтов социальных сетей (77,0 %)

«Пытавшиеся» респондентки используют Интернет в основном для личного роста, досуга и общения, в то время как «состоявшиеся» главным образом для работы.

Гражданская активность. Доли респонденток, которые активны в выражении гражданской позиции, не очень высоки в обеих группах. Но все же более активны «состоявшиеся». Например, среди них 10,5 % участвовали в собраниях профсоюзных организаций, политических партий или других политических групп (среди «пытавшихся» — 2,8 %).

Отношение к закону. Большинство респонденток в обеих группах в разной степени выражают свое несогласие с утверждением о том, что, если человек считает закон несправедливым, он имеет право обойти его: среди «пытавшихся» доля таких респонденток составляет 57,9 %, среди «состоявшихся» — 65,7 %. Но согласных с данным утверждением среди «пытавшихся» больше, чем среди «состоявшихся» — 21,0 против 15,7 %.

Страховка от рисков. Доля респонденток, использующих разные виды добровольного страхования, в обеих группах невелика, она составляет 10—15 %.

Институциональное доверие. По мнению П. М. Козыревой и А. И. Смирнова, доверие возникает в обществе как выражение ожиданий нормального, честного и предсказуемого поведения и взаимодействия на основе общих ценностей, норм, традиций, обычаев [Козырева, Смирнов, 2010: 162].

Доверие как показатель ожидания выполнения социальными институтами своих обязанностей у респонденток обеих групп достаточно низкое. Исключением является социальный институт армии: чуть более 50 % респонденток доверяют ему в разной степени (табл. 3).

Таблица 3

Институциональное доверие, N = 228 (доля тех респонденток, кто выбрал ответ «доверяю» в разной степени, %) ⁴

Социальный институт	Целевая аналитическая группа	
	Женщины, пытавшиеся организовать свое дело, но потерпевшие неудачу	Состоявшиеся женщины-предпринимательницы
Правительство РФ	19,2	33,7
Государственная дума	11,9	17,4
Суды	21,0	30,7
Армия	50,4	66,3
Полиция	28,4	33,0
Российские банки	21,0	35,1
Иностранные банки	10,8	8,8
Страховые компании	16,1	17,4
Мелкий и средний частный бизнес	19,4	39,0
Политические партии	6,5	11,3

⁴ Изначально в вопросе была пятибалльная шкала, которая для дальнейшего анализа преобразована в трехбалльную.

Доверие всем социальным институтам выше у «состоявшихся» респонденток. Тот факт, что «пытавшиеся» практически не доверяют мелкому и среднему бизнесу, хотя сами пробовали организовать свое дело, требует целевого исследования более чувствительными методами, чем массовый опрос. Крайне низкий уровень доверия «пытавшихся» всем органам власти, а также банкам можно гипотетически связать с негативным опытом использования этого внешнего ресурса для удержания своего бизнеса.

Ресурсы, которых респондентам не хватает. В таблицу 4 сведены пять видов ресурсов, которых, по мнению респонденток, им не хватает в жизни.

Таблица 4

Нехватка жизненных ресурсов, N = 228 (суммарный процент по позициям «скорее не хватает» и «не хватает»)

Ресурс	Целевая аналитическая группа	
	Женщины, пытавшиеся организовать свое дело, но потерпевшие неудачу	Состоявшиеся женщины-предпринимательницы
Благоприятное состояние окружающей среды	67,5	64,1
Стабильность в государстве и обществе	76,1	70,7
Ощущение защищенности государством	74,8	72,3
Ощущение безопасности	66,7	52,9
Материальная обеспеченность	69,4	57,7

Существенные различия имеются в оценке безопасности, а также в уровне материального благополучия.

Интересная картина с таким ресурсом, как профессиональная квалификация: хотя среди респонденток обеих групп большинство полагают, что им хватает профессиональной квалификации в жизни, доля считающих обратное среди «пытавшихся» почти в 4 раза выше, чем среди «состоявшихся» — 35,2 против 9,6 %.

Резюме

Успешность организации собственного дела определяется не только внешними, средовыми факторами, но и ресурсами личности создателя бизнеса. Ведь для того чтобы решиться на организацию собственного дела и предпринять попытки к его реализации, необходимо обладать как естественными, заданными, так и приобретенными ресурсами. Личностные ресурсы в статье трактуются как данные или приобретенные средства, способствующие адаптации и развитию личности в меняющейся социальной среде.

Проведенный анализ строился на тех показателях, которые имелись в инструментарии использованных данных опроса. Безусловно, существуют и другие индикаторы. Тем не менее и доступные для анализа показатели позволяют сформулировать некоторые выводы. Интерпретация базируется на следующих

положениях: ресурсы, которыми в равной степени обладают предпринимательницы из обеих сравниваемых групп, практически не связаны с успешной реализацией попыток организовать свое дело; те ресурсы, по которым наблюдаются различия, способствуют успеху бизнеса.

Практически не влияют на успешность попыток создать свое дело такие ресурсы, как специальность по образовательной подготовке, брачное состояние, круг общения.

Выявлены ресурсы, которые отличают состоявшихся женщин-предпринимательниц и интерпретируются автором как способствующие успеху в бизнесе: наличие углубленного школьного образования; высшее профессиональное образование; высокая квалификация; стратегия информационного поиска, направленная на интересы предпринимательской деятельности; законопослушность; высокий уровень институционального доверия.

Установлены ресурсы, отличающие женщин, потерпевших неудачу в своей предпринимательской активности: преимущественно среднее специальное образование, негативная динамика состояния здоровья, нецелевая стратегия информационного поиска, низкие субъективные оценки социальной безопасности и институционального доверия, недостаток профессиональной квалификации, неудовлетворенность уровнем материального благосостояния.

Обнаружен факт наличия у состоявшихся женщин-предпринимательниц двух и более несовершеннолетних детей. Эти данные соответствуют установленным в работе З. Е. Дорофеевой, изучавшей трудовые траектории многодетных матерей. В работе, в частности, отмечается, что вынужденное продолжительное отсутствие на рынке труда женщин с высоким потенциалом личностных ресурсов приводит к отказу от формальной занятости в пользу нестандартной, формой которой выступает создание своего дела [Дорофеева, 2020: 81]. Тем не менее утверждение о том, что многодетность является ресурсом успешного женского предпринимательства, требует специального исследования, которое позволило бы статистический факт наполнить социологическим содержанием.

Полученные результаты вносят определенный вклад в социологическое понимание ресурсов, стимулирующих женское предпринимательство, а также позволяют обосновать программу углубленного монографического целевого исследования субъективных факторов, связанных с успешным женским предпринимательством.

Список источников

- Алгада Х.* Женское предпринимательство как предмет научных исследований // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2021. № 1. С. 5—12.
- Бессчетнова О. В., Крекова М. М., Арзамасова Е. Л.* Женское предпринимательство в России: pro et contra? // Экономика, предпринимательство и право. 2020. Т. 10, № 12. С. 3059—3074.
- Васючкова А. С.* Региональный аспект управления предпринимательской активностью на примере женского предпринимательства в Дальневосточном регионе // Студенческий вестник. 2020. № 20. С. 41—44.

- Верховин В. И., Логинов С. Б.* Феномен предпринимательского поведения // Социологические исследования. 1995. № 8. С. 62—68. URL: <https://ecsocman.hse.ru/data/651/925/1219/008.VERHOVIN.pdf> (дата обращения: 26.04.2022).
- Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Российский предприниматель: некоторые аспекты современной жизни // Социологические исследования. 2006. № 11. С. 29—37.
- Дадаева Т. М., Шишканова М. О.* Социальное положение женщин-предпринимателей в региональном социуме: (социологический анализ) // Огарёв-online. 2019. № 14. URL: <https://journal.mrsu.ru/arts/socialnoe-polozhenie-zhenshhin-predprinimatelej-v-regionalnom-sociume-sociologicheskij-analiz> (дата обращения: 26.04.2022).
- Дергачева Д. С.* Перспектива развития женского предпринимательства в России // Бизнес. Общество. Власть. 2020. № 4. С. 113—121.
- Дорофеева З. Е.* Трудовые траектории высокоресурсных многодетных матерей // Социологический журнал. 2020. Т. 26, № 4. С. 79—95.
- Дроздов И. Н., Филаткина М. Д., Филаткина И. Д.* Женщина-предприниматель: стратегии успешности // Экономика и предпринимательство. 2020. № 9. С. 1264—1268.
- Елютина М. Э., Ситникова С. В., Семенова Ю. А.* Возрастные особенности женской предпринимательской активности: (на примере женщин-предпринимателей Саратовской области) // Известия Саратовского университета: новая серия. Сер.: Социология. Политология. 2020. Т. 20, № 4. С. 399—406.
- Загайнов С. В.* Региональный аспект управления предпринимательской активностью на примере женского предпринимательства в Дальнем Востоке // Гуманитарный трактат. 2019. № 46. С. 18—22.
- Заславская Т. И.* Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность. 1995. № 1. С. 17—32.
- Зорина А. Е.* Собственное дело в условиях неопределенности: предпринимательские способности как адаптационный ресурс // Научный результат. Социология и управление. 2021. Т. 7, № 4. С. 108—122.
- Кванина В. В., Громова Е. А., Спиридонова А. В.* Государственная поддержка женского предпринимательства // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 52—65.
- Козырева П. М., Смирнов А. И.* Доверие и его роль в консолидации российского общества // Социальные факторы консолидации российского общества: социологическое измерение / под ред. М. К. Горшкова. М.: Новый хронограф, 2010. С. 160—199.
- Колобова А. Е.* Исследование предпринимательской карьеры российских женщин старшего возраста в контексте адаптации к трансформирующемуся обществу // Вестник Поволжского института управления. 2020. № 6. С. 71—78.
- Милованова М. Ю.* Женское предпринимательство в сельской местности: источники развития, поддержка семейного предпринимательства: (по материалам круглого стола, Государственная дума ФС РФ, 10 февраля 2020 г.) // Женщина в российском обществе. 2020. № 4. С. 27—36.
- Морозова В. С.* Развитие феномена «предпринимательство» в зарубежной и российской науке и практике // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Сер.: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2012. Т. 18, № 4. С. 94—97.
- Пиньковецкая Ю. С.* Женское предпринимательство в национальных экономиках // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2019а. № 2. С. 204—211.
- Пиньковецкая Ю. С.* Предпринимательская активность женщин в современной экономике // Женщина в российском обществе. 2019b. № 1. С. 40—51.

- Пиньковецкая Ю. С. Оценка возраста начала предпринимательской деятельности женщин в современных национальных экономиках // Вопросы управления. 2021а. № 2. С. 78—89.
- Пиньковецкая Ю. С. Оценка отраслевой структуры женского предпринимательства в современных национальных экономиках // Вестник Новосибирского государственного университета экономики и управления. 2021b. № 2. С. 127—139.
- Семенова Ю. А. Социологические исследования показателей состояния женского предпринимательства в регионе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 9. С. 83—95.
- Устинович Е. С. Развитие аграрного бизнеса женщинами в регионах России // Социальная политика и социальное партнерство. 2021. № 4. С. 273—281.
- Фадеева О. Ж. Особенности профессиональной деформации у женщин-предпринимателей // Школа науки. 2020. № 1. С. 18—19.
- Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Эволюция женского вопроса в российском обществе (1900—2020) // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 3—21.
- Шмелева А. Н., Аляда Х. Женское предпринимательство в России и за рубежом: обзор проблем развития // Компетентность. 2020. № 8. С. 20—27.
- Nechemias C., Bahry D. Women entrepreneurs in Russia and other countries: a comparative perspective // Женщина в российском обществе. 2021. № 2. С. 65—79.

References

- Algada, Kh. (2021) Zhenskoe predprinimatel'stvo kak predmet nauchnykh issledovaniĭ [Women's entrepreneurship as a subject of scientific research], *Vestnik Volzhskogo universiteta imeni V. N. Tatishcheva*, no. 1, pp. 5—12.
- Besschetnova, O. V., Krekova, M. M., Arzamasova, E. L. (2020) Zhenskoe predprinimatel'stvo v Rossii: pro et contra? [Women's entrepreneurship in Russia: pro et contra?], *Ėkonomika, predprinimatel'stvo i pravo*, vol. 10, no. 12, pp. 3059—3074.
- Dadaeva, T. M., Shishkanova, M. O. (2019) Sotsial'noe polozhenie zhenshchin-predprinimatelei v regional'nom sotsiуме: (Sotsiologicheskii analiz) [Social status of women entrepreneurs in regional society: (Sociological analysis)], *Ogarëv-online*, no. 14, available from <https://journal.mrsu.ru/arts/socialnoe-polozhenie-zhenshchin-predprinimatelej-v-regionalnom-sociume-sociologicheskij-analiz> (accessed 26.04.2022).
- Dergacheva, D. S. (2020) Perspektiva razvitiia zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii [Prospects for the development of women's entrepreneurship in Russia], *Biznes. Obshchestvo. Vlast'*, no. 4, pp. 113—121.
- Dorofeeva, Z. E. (2020) Trudovye traektorii vysokoresursnykh mnogodetnykh materei [Labor trajectories of high-resource mothers with many children], *Sotsiologicheskii zhurnal*, vol. 26, no. 4, pp. 79—95.
- Drozdov, I. N., Filatkina, M. D., Filatkina, I. D. (2020) Zhenshchina-predprinimatel': strategii uspešnosti [Woman entrepreneur: success strategies], *Ėkonomika i predprinimatel'stvo*, no. 9, pp. 1264—1268.
- Eliutina, M. Ė., Sitnikova, S. V., Semenova, Iu. A. (2020) Vozrastnye osobennosti zhenskoĭ predprinimatel'skoĭ aktivnosti: (Na primere zhenshchin-predprinimatelei Saratovskoĭ oblasti) [The age-specific features of women's entrepreneurial activity: (On the example of women entrepreneurs in Saratov region)], *Izvestiia Saratovskogo universiteta: Novaia seriia, seriia Sotsiologiya. Politologiya*, no. 20, pp. 399—406.

- Fadeeva, O. Zh. (2020) Osobennosti professional'noi deformatsii u zhenshchin-predprinimatelei [Features of professional deformation in women entrepreneurs], *Shkola nauki*, no. 1, pp. 18—19.
- Golenkova, Z. T., Igitkhanian, E. D. (2006) Rossiiskii predprinimatel': nekotorye aspekty sovremennoi zhizni [Russian entrepreneur: some aspects of current existence], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 29—37.
- Khasbulatova, O. A., Smirnova, I. N. (2022) Ėvoliutsiia zhenskogo voprosa v rossiiskom obshchestve (1900—2020) [The evolution of women's issues in Russian society (1900—2020)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 3—21.
- Kolobova, A. E. (2020) Issledovanie predprinimatel'skoi kar'ery rossiiskikh zhenshchin starshego vozrasta v kontekste adaptatsii k transformiruiushchemusia obshchestvu [A study of the entrepreneurial career of older Russian women in the context of adaptation to a transforming society], *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia*, no. 6, pp. 71—78.
- Kozyreva, P. M., Smirnov, A. I. (2010) Doverie i ego rol' v konsolidatsii rossiiskogo obshchestva [Trust and its role in the consolidation of Russian society], in: Gorshkov, M. K. (ed.), *Sotsial'nye faktory konsolidatsii rossiiskogo obshchestva: sotsiologicheskoe izmerenie*, Moscow: Novyi khronograf, pp. 160—199.
- Kvanina, V. V., Gromova, E. A., Spiridonova, A. V. (2020) Gosudarstvennaia podderzhka zhenskogo predprinimatel'stva [State support for women's entrepreneurship], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 52—65.
- Milovanova, M. Iu. (2020) Zhenskoe predprinimatel'stvo v sel'skoi mestnosti: istochniki razvitiia, podderzhka semeinogo predprinimatel'stva: (Po materialam kruglogo stola, Gosudarstvennaia Duma FS RF, 10 fevralia 2020 g.) [Women's entrepreneurship in rural areas: sources of development, support for family entrepreneurship: (Based on the materials of the round table, the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation, February 10, 2020)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 27—36.
- Morozova, V. S. (2012) Razvitie fenomena "predprinimatel'stvo" v zarubezhnoi i rossiiskoi nauke i praktike [Development of the phenomenon of "entrepreneurship" in foreign and Russian science and practice], *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta*, seriia Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika, no. 18, pp. 94—97.
- Nechemias, C., Bahry, D. (2021) Women entrepreneurs in Russia and other countries: a comparative perspective, *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 65—79.
- Pin'kovetskaia, Iu. S. (2019a) Zhenskoe predprinimatel'stvo v natsional'nykh ekonomikakh [Women's entrepreneurship in national economies], *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniia*, no. 2, pp. 204—211.
- Pin'kovetskaia, Iu. S. (2019b) Predprinimatel'skaia aktivnost' zhenshchin v sovremennoi ekonomike [Women's entrepreneurial activity in the modern economy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 40—51.
- Pin'kovetskaia, Iu. S. (2021a) Otsenka vozrasta nachala predprinimatel'skoi deiatel'nosti zhenshchin v sovremennykh natsional'nykh ekonomikakh [Assessment of the age at which women start entrepreneurship in modern national economies], *Voprosy upravleniia*, no. 2, pp. 78—89.
- Pin'kovetskaia, Iu. S. (2021b) Otsenka otraslevoi struktury zhenskogo predprinimatel'stva v sovremennykh natsional'nykh ekonomikakh [Assessment of the sectoral structure of women's entrepreneurship in modern national economies], *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i upravleniia*, no. 2, pp. 127—139.
- Semenova, Iu. A. (2019) Sotsiologicheskie issledovaniia pokazatelei sostoianiia zhenskogo predprinimatel'stva v regione [Sociological studies of indicators of the state of women's entrepreneurship in the region], *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, no. 9, pp. 83—95.

- Shmeleva, A. N., Algada, Kh. (2020) Zhenskoe predprinimatel'stvo v Rossii i za rubezhom: obzor problem razvitiia [Women's entrepreneurship in Russia and abroad: an overview of development problems], *Kompetentnost'*, no. 8, pp. 20—27.
- Ustinovich, E. S. (2021) Razvitie agrarnogo biznesa zhenshchinami v regionakh Rossii [Development of agricultural business by women in the regions of Russia], *Sotsial'naiia politika i sotsial'noe partnĕrstvo*, no. 4, pp. 273—281.
- Vasiuchkova, A. S. (2020) Regional'nyiĭ aspekt upravleniia predprinimatel'skoĭ aktivnost'iu na primere zhenskogo predprinimatel'stva v Dal'nevostochnom regione [Regional aspect of entrepreneurial activity management on the example of women's entrepreneurship in the Far East region], *Studencheskiĭ vestnik*, no. 20, pp. 41—44.
- Verkhovin, V. I., Loginov, S. B. (1995) Fenomen predprinimatel'skogo povedeniia [The phenomenon of entrepreneurial behavior], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 8, pp. 62—68, available from <https://ecsocman.hse.ru/data/651/925/1219/008.VERHOVIN.pdf> (accessed 26.04.2022).
- Zagaĭnov, S. V. (2019) Regional'nyiĭ aspekt upravleniia predprinimatel'skoĭ aktivnost'iu na primere zhenskogo predprinimatel'stva v Dal'nem Vostoke [Regional aspect of entrepreneurial activity management on the example of women's entrepreneurship in the Far East], *Gumanitarnyiĭ traktat*, no. 46, pp. 18—22.
- Zaslavskaiia, T. I. (1995) Biznes-sloĭ rossiĭskogo obshchestva: sushchnost', struktura, status [The business layer of Russian society: essence, structure, status], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 17—32.
- Zorina, A. E. (2021) Sobstvennoe delo v usloviakh neopredelĕnnosti: predprinimatel'skie sposobnosti kak adaptatsionnyiĭ resurs [Owning your own business in the face of uncertainty: entrepreneurial ability as an adaptive resource], *Nauchnyiĭ rezul'tat. Sotsiologiia i upravlenie*, no. 7, pp. 108—122.

Статья поступила в редакцию 06.06.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 06.06.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторе / Information about the author

Зорина Анна Евгеньевна — кандидат социологических наук, научный сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Россия, annacur@yandex.ru (Cand. Sc. (Sociology), Research Fellow, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 92—110.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 92—110.

Научная статья

УДК 316.662.23:658.3.014

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.7

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ
НЕРАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН
В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Светлана Дзахотовна Гуриева, Татьяна Валерьевна Казанцева,
Лариса Валерьевна Марарица*

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, gurievasv@gmail.com

Аннотация. В статье приведены современные теоретико-методологические основания для изучения неравенства мужчин и женщин в организационном контексте. Авторами разработана концептуализация феномена неравенства по полу, проанализированы метатеоретические подходы к его описанию: «Гендер в организации» и «Организация, актуализирующая различия по полу». Выделено три уровня проявления неравенства в организации между сотрудниками по полу: индивидуально-поведенческий, нормативный и структурный. Определены и операционализированы соответствующие им объективные и субъективные индикаторы неравенства по полу, предложены конкретные методы их оценки. Обсуждаются специфические барьеры при достижении равных возможностей для всех сотрудников в организации и способы их преодоления.

Ключевые слова: неравные возможности мужчин и женщин, «Гендер в организации», «Организация, актуализирующая различия по полу», социальный капитал, карьерный капитал организации

Благодарности: исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

Для цитирования: Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Марарица Л. В. Современные методы исследования неравных возможностей мужчин и женщин в организации // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 92—110.

Original article

MODERN RESEARCH METHODS ON UNEQUAL OPPORTUNITIES FOR MEN AND WOMEN IN ORGANIZATIONS

Svetlana D. Gurieva, Tatyana V. Kazantseva, Larisa V. Mararitsa

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation, gurievasv@gmail.com

Abstract. The article presents modern theoretical and methodological foundations for studying gender inequalities in an organizational context. The authors developed a conceptualization of the phenomenon of gender inequality and analyzed meta-theoretical approaches to its description: “Gender in organizations” and “Gendered organizations”. Three levels of gender inequalities in organizations were identified: individual-behavioral, normative and structural. The objective and subjective indicators of gender inequality corresponding to them are identified and operationalized and specific methods for their assessment are proposed. The corresponding objective and subjective indicators of gender inequality were identified and operationalized, particular methods for their evaluation are proposed. The article discusses specific barriers to achieving equal opportunities for all employees in organizations and ways to overcome them.

Key words: unequal opportunities for men and women, “Gender in organizations”, “Gendered organizations”, social capital, career capital of organizations

Acknowledgments: this work was supported by the Russian Science Foundation under grant № 22-18-00452 “Psychosocial design of the working environment as a factor of subjective well-being of an employee and the innovative potential of the organization”.

For citation: Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., Mararitsa, L. V. (2023) Sovremennyye metody issledovaniia neravnykh vozmozhnostey muzhchin i zhenshchin v organizatsii [Modern research methods on unequal opportunities for men and women in organizations], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 92—110.

Введение

В современной литературе не угасает интерес к поиску индикаторов неравных возможностей мужчин и женщин в организации. Как правило, упоминаются следующие формы неравенства по полу в профессиональной сфере: меньшая оплата за равный труд женщин, по сравнению с мужчинами; ограниченные возможности продвижения женщин по служебной лестнице; неравномерность в распределении домашней работы и дисбаланс в уходе за детьми; сексуальная эксплуатация в отношении женщин; неравенство в доходах, собственности, феминизация бедности [Калабихина, 2009; Lorber, 2012; Sen, 2001].

Проблема операционализации неравных возможностей мужчин и женщин в организации, тем не менее, остается нерешенной. Если в социоэкономических исследованиях используется общепринятый индекс измерения гендерного неравенства [United Nations Development Programme... , 2019], то для организационных и социально-психологических исследований вопрос операционализации

по-прежнему открыт. Часто используют формальные и объективные критерии для оценки качества организационной культуры (например, процент женщин в организации для разных позиций или наличие квот для женщин на управленческих позициях), но гендерное неравенство может сохраняться даже там, где формальные показатели гендерного равенства и разнообразия выполнены [Nachmias et al., 2019]. Поиск механизмов, ответственных за воспроизведение «неравенства результатов» при наличии равных возможностей, является интригующей и нетривиальной задачей.

Настоящее исследование направлено на анализ современных подходов к операционализации неравных возможностей мужчин и женщин в организации. Это необходимый шаг к тому, чтобы иметь возможность выявлять и оценивать дискриминацию работающих женщин, принимающую в современных культурно-исторических условиях трудноуловимые формы [Swim, Cohen, 1997]. Понимание механизмов возникновения и точная диагностика неравных возможностей мужчин и женщин, в свою очередь, позволят разработать комплекс мер по сокращению и устранению неравенства, ограничений.

В своей работе мы сосредоточились, во-первых, на анализе новой парадигмы, сформировавшейся в современных научных исследованиях; во-вторых, на комплексности феномена «гендерное неравенство» и возможности его системной разноуровневой оценки и, в-третьих, на поиске релевантных методов и методик, оценивающих различные аспекты гендерного неравенства. Статья состоит из четырех разделов, в которых последовательно раскрываются особенности двух метатеоретических подходов к изучению неравенства мужчин и женщин в организации, предлагается трехуровневая система анализа, которая демонстрируется на примере разноуровневого описания ограничений в накоплении социального капитала. В заключительном разделе описываются конкретные инструменты оценки неравенства мужчин и женщин в организации на разных уровнях.

Методологические подходы к изучению гендерного неравенства в организации

В настоящее время исследователями выделяются две парадигмы в рассмотрении неравенства мужчин и женщин в организационном контексте, условно названные «Гендер в организации» («Gender in organizations») и «Организация, актуализирующая различия по полу» («Gendered organizations») [Acker, 2006]. Основные различия между ними лежат в области предмета анализа, концептуализации понятий «пол» и «гендер» в организационном контексте, а также в оценке роли структурных факторов организации в возникновении неравенства мужчин и женщин на рабочем месте (табл. 1).

В фокусе анализа неравенства при первом подходе — «Гендер в организации» — находится женщина с ее сложностями в карьере. Эти сложности рассматриваются, как правило, сквозь призму индивидуальных особенностей, обусловленных полом: склонностей, способностей, интересов, предпочтений, жизненных ценностей женщин [Медведева, Киндаев, 2013], особенностей традиционной социальной роли женщины [Кабайкина, Сущенко, 2017], заниженной самооценки девушек при освоении некоторых дисциплин [Савостина и др., 2017]. Успешность карьеры женщины определяется тем, насколько ей удалось

приспособиться к организации в соответствии со своими гендерными особенностями, например преодолеть сформированные стереотипы восприятия традиционной роли женщины в обществе.

Таблица 1

Сравнительные характеристики подходов к изучению гендерного неравенства в организации

Параметры для сравнения	Подходы	
	Гендер в организации	Организация, актуализирующая различия по полу
Примеры исследований	[Broadbridge, 2010; Медведева, Киндаев, 2013; Кабайкина, Сущенко 2017]	[Acker, 2006; Mastracci, Argeola, 2016; Aktepe, 2020]
Предмет анализа	Женщина: сложности ее карьеры, обусловленные индивидуальными особенностями, «сцепленными» с полом	Организация: структура и функционирование, поддерживающие дискриминирующие практики Женщина: поведение в ответ на актуализацию гендера в организации
Концептуализация понятий «пол» и «гендер»	«Пол» и «гендер» рассматриваются как синонимы, как черта или социальная роль работника	«Гендер» рассматривается в широком контексте, как результат организационных процессов
Роль организации в возникновении гендерного неравенства	Не учитывается (не признается). Организация является гендерно-«нейтральной»	Организация своей структурой и культурными сценариями воссоздает неравные возможности мужчин и женщин
«Сцепленные» с гендером феномены организационного поведения	Межролевой конфликт, управление впечатлением	Гендеринг, подчеркивание/стирание различий по полу
Мишени интервенции	Женщина: недостающие навыки, способности, в том числе адаптация к организации	Организация: дискриминирующие практики и политики Женщина: навыки определять дискриминирующие практики и преодолевать их
Уровень анализа гендерного неравенства	Индивидуально-поведенческий и нормативный	Индивидуально-поведенческий, нормативный, структурный

«Пол» и «гендер» здесь выступают как синонимы и понимаются как черта или социальная роль работника. Эта роль воспринимается как исторически закрепленная и поэтому справедливая. Причем организация является

гендерно-«нейтральной». Роль организации в возникновении гендерного неравенства не учитывается, структурные факторы остаются в «слепой зоне» анализа неравенства. Чаще всего в центре внимания исследователей оказываются такие феномены организационного поведения, как межролевой конфликт [Алешина, Лекторская, 1989; Соко́р, Жорникова, 2003] и управление впечатлением [Phelan, Rudman, 2010].

Исходя из данной парадигмы основной способ преодоления неравенства мужчин и женщин в организации — развитие поведенческой гибкости женщины, недостающих ей (по андроцентристским меркам) навыков, способностей, желаний решать проблемы и адаптироваться к организации. Основным недостатком подхода «Гендер в организации» заключается в том, что он игнорирует организационные аспекты неравенства. Поведенческие тренинги и литература по саморазвитию, призванные сократить гендерный разрыв на индивидуальном уровне, несут женщине негативное метапослание: «Ты не соответствуешь, меняйся!»

Второй подход — «*Организация, актуализирующая различия по полу*» — отличается большей системностью анализа. Учитывается, что индивид функционирует в рамках социальной структуры, а его успешность связана с наличием доступа к различным видам ресурсов, или «капитала» [Duberley, Cohen, 2010]. На основании этого предметом анализа гендерного неравенства становится, с одной стороны, организация (иерархичность ее структуры и особенности функционирования, которые поддерживают дискриминирующие практики), а с другой — женщина (и ее поведение в ответ на актуализацию различий по полу в организации).

Важным отличием от первого подхода является разведение понятий «гендер» и «пол». «Гендер» при этом рассматривается как результат организационных процессов, как социальный институт, который формируется и поддерживается через гендерные отношения [Nentwich, Kelan, 2014], воспроизведение иерархичной социальной структуры. Стабильность и живучесть дискриминации объясняется воссозданием в организации отношений доминирования и подчинения, и гендер является наиболее явным и культурно оправданным критерием распределения статусов. «Телесное воплощение» («embodiment»), связанное с привязкой гендера к телу, придает неравенству статус «натурального» [Sinclair, 2005]. Среди отечественных исследований появляются работы, касающиеся изучения механизмов воспроизведения гендерного неравенства [Айвазова, 2014; Хасбулатова, 2014; Кашина, 2019].

Фемининность и маскулинность в подходе «Организация, актуализирующая гендер» не имеют устойчивого определения, они ситуативны, динамичны. Поэтому некоторые авторы, подчеркивая процессуальность, изменчивость гендера и его непрерывное социальное реконструирование, используют термин «гендеринг» [Benschop, 2009]. Данный подход сфокусирован на том, как люди «делают пол» [West, Zimmerman, 1987, 2009], то есть на поведении и практиках, которые создают гендерные различия, но одновременно с этим оставляют сам процесс «конструирования гендера» скрытым [Lorber, 2012]. Тот факт, что дискриминирующий порядок воплощается людьми, означает, что эта структура может быть изменена.

В центре внимания данной парадигмы находятся также различия в декларируемых и реальных процедурах управления человеческими ресурсами,

а также последствия этих различий для карьеры женщины. Кроме того, для понимания механизмов воспроизведения неравенства мужчин и женщин важно изучить, как женщина реагирует на создаваемые гендерно-окрашенные условия, какие стратегии она выбирает, прежде всего с точки зрения подчеркивания или стирания принадлежности к женскому полу, и с каким эффектом для своей профессиональной судьбы она это делает.

Исходя из принципов подхода «Организация, актуализирующая различия по полу», можно выстраивать новые программы интервенции, в которых на структурном и нормативном уровне в качестве мишеней будут выступать дискриминирующие практики и политики, а на индивидуальном уровне — навыки женщины определять эти дискриминирующие практики и конструктивно преодолевать их. На наш взгляд, не только человек определенного пола должен приспосабливаться к организации, но и организация — к нему. Метапослание, которое могут нести женщине подобные программы, звучит следующим образом: «С тобой все нормально, адаптируемся вместе!» Поскольку организационная среда не может быть признана нейтральной для мужчин и женщин, руководство должно учитывать и отслеживать существующее неравенство возможностей при декларируемом равенстве прав и прилагать специальные усилия, чтобы обеспечить равенство результатов работников мужского и женского пола.

Три уровня анализа неравенства мужчин и женщин в организации

Учитывая сложность и комплексность феномена гендерного неравенства, мы пришли к необходимости рассматривать его в аспекте 3 уровней анализа: индивидуально-поведенческого, нормативного и структурного.

На *индивидуально-поведенческом уровне* неравенство мужчин и женщин может быть операционализировано через ограничения, связанные 1) с гендерной идентичностью и конструированием гендера в поведении (гендерингом, «деланием гендера»), 2) внутренними барьерами при выстраивании персональной сети рабочих отношений (нетворкинге), 3) личным восприятием профессионального успеха и планирования карьеры.

Конструируемая биологическая идентичность — это то, что «говорится и делается» для того, чтобы пол становился значимой для принятия решений переменной. «Делание гендера» — центральная категория для подхода «Организация, актуализирующая гендер», однако в 73 % публикаций отсылки к этому термину носят церемониальный характер и не дают четкого определения [Nentwich, Kelan, 2014]. Сами авторы понятия отмечают, что за 20 лет оно трансформировалось и потеряло определенность [West, Zimmerman, 2009].

Если биологическая идентичность — не фиксированная переменная, следует анализировать актуальные практики, благодаря которым она воплощается и проигрывается. Например, изначально понятие «делание гендера» зародилось на основе исследований частоты перебиваний в разговорах мужчин и женщин [West, Zimmerman, 1987]. В проведенном впоследствии исследовании данный факт был подтвержден на примере коммуникаций в ходе переговоров — длительными и прерывистыми преимущественно у женщин, короткими и без перебивания — у мужчин [Gurieva, Udavikhina, 2015].

Дискурсивные практики также имеют значение для воплощения гендерной идентичности. Например, люди по-разному ведут себя при проигрывании

ролей «официанта» и «официантки»: женщины, выполняющие работу «официанта», достигают большего статуса, чем женщины, выполняющие работу «официантки» [Hall, 1993].

«Делание гендера» активирует символическую иерархию, в которой маскулинное всегда выше, профессиональнее и ценится больше фемининного, чем порождает и поддерживает неравенство. «Стирание гендера» — то, что делают женщины, чтобы вписаться в маскулинный мир [Butler, 2004]. Если исполняется фемининная идентичность, то поведение ожидается мягкое, уступчивое и неприметное. При этом происходит не только внешняя, но и внутренняя недооценка результатов работы женщины, по сравнению с мужчинами. Самостигматизация в связи с принадлежностью к «недоминантному» полу, усвоенный сексизм, приводит к серьезным мотивационным издержкам, известным как страх успеха, атрибуция неудачи как отсутствие способностей, снижение чувства самоэффективности [Mednick, Thomas, 2008]. Одна из глобальных целей в борьбе с гендерным неравенством до 2030 г. звучит как «эмпowerмент женщин» («women empowerment») и заключается в укреплении внутренней автономии, чувства контроля над своей профессиональной судьбой, веры в самоэффективность при выстраивании карьеры [United Nation...]. Планирование карьеры и оптимизм стимулируются при поддержке социальных сетей и связаны с развитием навыков нетворкинга [Spurk et al., 2015].

На *нормативном уровне* неравенство мужчин и женщин может быть операционализировано через формальные и неформальные нормы, гласные и негласные правила и процедуры организации, регламентирующие поведение сотрудников разного пола, а также через разделяемые социальные представления о должном и возможном, регулирующие отношение к сотруднику с учетом его пола. Культурные сценарии в отношении людей разного пола проникают в организацию и становятся основой управленческих решений. Соответственно мы должны рассматривать организации не как «гендерно-нейтральные организмы, пораженные спорами биологической идентичности сотрудников, а, скорее, как пространство, в котором эти признаки подразумеваются и воспроизводятся» [Britton, 2000: 418].

На *структурном уровне* неравенство мужчин и женщин может пониматься как отсутствие разнообразия и уравновешенности состава сотрудников по полу как в организации в целом, так и на руководящих позициях в частности [Folke, Rickne, 2016]. Кроме того, здесь имеет значение структура социальной сети организации, прежде всего неформальной сети, а также ограничения, связанные с гендерным разделением и изолированностью ее подсистем.

Единицы анализа неравенства мужчин и женщин, представленные на каждом из уровней, подлежат выявлению, оценке и трансформации. В заключительном разделе рассмотрены конкретные инструменты, которые можно использовать при комплексной оценке отношений по полу в организации. На основании анализа литературы мы также пришли к выводу о том, что ключевыми механизмами воспроизведения неравенства мужчин и женщин будут механизмы, связанные с формированием социального капитала, но они остаются на данный момент малоизученными.

Пример трехуровневого анализа ограничений в накоплении социального капитала у мужчин и женщин

Построение карьеры подразумевает взаимодействие в социальной сети и продвижение в ней. Исследования указывают на различия в структуре и успешности социальных сетей мужчин и женщин [Ibarga, 1997; Forret, Dougherty, 2004; Benschop, 2009]. Гендер практически всегда связан с гомофильностью в персональных социальных сетях, то есть со склонностью окружать себя людьми, схожими в установках и поведении [Kilduff, Tsai, 2003], и мужские сети, в отличие от женских, являются более однообразными и закрытыми. Гомофильность также характеризует социальные сети тех организаций, в которых наблюдается гендерная сегрегация [McPherson et al., 2001]. Обнаружено, что принадлежность к женскому полу препятствует формированию социального капитала, необходимого для продвижения по карьерной лестнице [Coleman, 2011; Kumra, Vinnecombe, 2010]. В связи с этим ограниченность возможностей наращивания социального капитала для женщин можно считать одним из ведущих социально-психологических механизмов сохранения неравенства мужчин и женщин в организации.

Ограничения по полу в накоплении социального капитала можно также рассматривать на трех уровнях. На индивидуально-поведенческом это будет нетворкинг-поведение, то есть реальные действия, которые люди могут (или не могут) в силу их биологической идентичности совершать для вхождения в социальные сети, их развития, поддержания, изменения и выхода из них. Женщины, например, сталкиваясь с внутриорганизационными социальными ограничениями, чаще устанавливают внешние связи, выходящие за пределы первичной сети. Таким образом они могут обеспечивать себе «обходной» путь к доступу к необходимым карьерным ресурсам [Ibarga, 1997]. Также были выявлены индивидуально-психологические барьеры к эффективному нетворкингу у женщин, один из которых — смущение от перспективы рассматривать социальные связи с инструментальной точки зрения [Greguletz et al., 2019].

На нормативном уровне ограничения в развитии социального капитала определяются формальными или неформальными нормами, регламентирующими доверительное общение сотрудников организации разного пола и статуса. Именно неструктурированное, дружеское общение (в сравнении с участием, например, в официальных сообществах) имеет значение для ускорения продвижения в карьере [Shipilov et al., 2007]. Мероприятия, организованные для нетворкинга, как правило, учитывают только мужские интересы: настольный футбол, гонки, пиво [Greguletz et al., 2019].

На структурном уровне возможности наращивания полезных связей для представителей разных полов могут различаться в связи с особенностями организационной структуры (например, гомофильностью) и позиций, на которых находятся мужчины и женщины (у женщин они менее влиятельные), а также из-за структурных дефектов, которые снижают вероятность получения женщиной доступа к «элитным» социальным ресурсам.

Один из способов преодоления структурных дефектов организации для женщин — это институт менторства, выполняющий функции протекции, продвижения, а также «заимствования» социального капитала [Thagenou, 2005]. Помощник в продвижении должен занимать статусную позицию, лучший вариант

для женщины — ментор мужского пола, старше по возрасту. Еще одной причиной барьеров для эффективного нетворкинга является напряженность в системе «работа — семья». Наличие семьи и детей у женщин создает дефицит времени для нетворкинга, а также ограничивает их мобильность [Duberley, Cohen, 2010]. Таким образом, для преодоления неравных возможностей мужчин и женщин в организации в аспекте менеджмента необходимы специальные усилия в обеспечении доступности социального капитала организации для женщин.

Инструменты оценки неравенства мужчин и женщин в организации на разных уровнях

Одной из важных исследовательских и прикладных задач, на наш взгляд, является создание методического аппарата, который позволил бы составить представление о скрытых политиках организации, поддерживающих гендерное неравенство. Поскольку они могут существовать как «атмосфера», или субъективно переживаемое давление, для оценки интересующих нас уровней проявления неравенства мужчин и женщин необходимо использовать не только *объективные, но и субъективные индикаторы*.

Мы провели срез методической оснащенности гендерных исследований в российской науке. Оказалось, что русскоязычные методики однотипны и освещают очень узкую сферу — гендерные ролевые ожидания. Важно отметить не только немногочисленность методик [Гуриева и др., 2019; Зизевская, Щукина, 2019], но и то обстоятельство, что они не позволяют обеспечить исследование гендерного неравенства в рамках выбранного нами подхода — «Организация, актуализирующая различия по полу». Поэтому для поиска способов оценки различных индикаторов неравенства мужчин и женщин мы обратились к методическому инструментарию, представленному в англоязычной литературе, а часть разработали самостоятельно.

На индивидуально-поведенческом уровне неравенство мужчин и женщин мы предлагаем оценивать посредством следующих индикаторов и инструментов.

1. Наличие гендерно-специфического поведения на рабочем месте, которое можно представить как форсирование или стирание половых признаков и манипуляцию ими [Shields, Diccico, 2011]. Это может выглядеть как намеренное создание или избегание ситуаций, в которых женщина будет восприниматься именно как женщина [Butler, 2004; West, Zimmerman, 2009].

2. Объем карьерного капитала [Jokinen et al., 2008], включающего 3 компонента. Первый компонент, «Знаю как», подразумевает человеческий капитал, то есть профессиональные умения и навыки, а также социально-психологические компетенции, такие как знание человеческой природы, социальные и организационные умения, способность выносить социальные суждения. Вторым компонентом карьерного капитала, «Знаю зачем», подразумевает ясность для человека внутренних аспектов своей карьерной мотивации. Шкала для ее оценки содержит 9 пунктов, в частности знание своих сильных и слабых сторон, потребностей и мотивов, ценностей и убеждений; понимание мнения о себе окружающих людей; выстраивание личных целей и активное расширение круга своих компетенций; уверенность в своей способности достигать целей, позитивный настрой по отношению к рабочим сложностям. Третий компонент карьерного

капитала, «Знаю кто», или социальный капитал, представляет собой умение выстраивать социальные сети внутри и вне организации. Для измерения компонента «Знаю кто» мы предлагаем использовать шкалу нетворкинг-поведения Ферриса [Ferris et al., 2005]. Такой ресурсоориентированный подход оправдан, поскольку в обществе и организации зафиксированы невидимые барьеры для женщин, ограничивающие доступ к различным ресурсам, например «стеклянный потолок» и другие «стеклянные» феномены [Гуриева, Белова, 2019].

3. Субъективный успех в карьере, который измеряется с помощью опросника «Subjective Career Success» (SCSI) [Shockley et al., 2016]. Данная методика интересна тем, что успешность карьеры оценивается не по уровню дохода и достигнутому статусу, а по более тонким параметрам: а) соответствие работы потребностям и интересам личности; б) возможности для персонального роста и развития; в) социальная значимость работы; г) возможность оказывать влияние на работе; д) сочетаемость работы и личной жизни, позитивное влияние карьеры на остальные стороны жизни; е) возможность делать работу качественно; ж) признание заслуг коллегами и руководством; з) удовлетворенность, позитивные чувства в отношении своей карьеры в целом.

На *нормативном уровне* среди формальных и неформальных норм, определяющих неравенство мужчин и женщин в организации, стоит рассматривать прежде всего практики управления человеческими ресурсами. Они могут варьировать в 3 измерениях: 1) формализованность; 2) сила — слабость (в зависимости от степени, в которой они разделяются сотрудниками организации); 3) равенство — дискриминация в нормах, правилах и процедурах обращения с сотрудником от момента найма до ухода из организации [Актепе, 2020; Mastracci, Argeola, 2016]. Предполагается, что «формализованные процессы оценки эффективности, а не предвзятые нормы должны подтверждать эффективность работы сотрудников; там, где преобладают неформальные процессы, сохраняется гендерное разделение труда» [Mastracci, Argeola, 2016:143].

Возможность реализации равенства также зависит от честности, демократичности и прозрачности остальных политик организации. Поэтому для их субъективной оценки мы предлагаем использовать шкалу «Восприятие политик организации» («Perceptions of Politics Scale» (PoPS)) [Kacmar, Carlson, 1997]. С ее помощью оцениваются 3 фактора: 1) восприятие работником общей политики организации (например, наличие в ней закрытых властных подструктур); 2) оценка поощряемой руководством открытости или соревновательности в поведении сотрудников; 3) понятность и справедливость оплаты труда и продвижения по карьерной лестнице.

Для того чтобы подобрать объективную методику оценки приверженности традиционным гендерным нормам, которые «ответственны» за поддержание неравенства по гендерному признаку, нам пришлось отказаться от идеи использования прямых вопросов. В проведенных нами ранее исследованиях [Gurieva et al., 2018] выяснилось, что мужчины придерживаются более консервативных взглядов. Но, помимо этого, ответы мужчин (обращаем внимание — не женщин) в рамках одной шкалы оказываются очень противоречивыми [Гуриева и др., 2019]. Такое расхождение может быть результатом столкновения эксплицитных и имплицитных установок в отношении женщин. Конфликтность установок

разного уровня осознанности говорит о том, что гендерное равенство скорее декларируется мужчинами, а подразумеваются и интуитивно чувствуются различия. Это указывает на переход сексизма и дискриминации в скрытые формы.

В случае необходимости узнать скрытое мнение человека используют имплицитный ассоциативный тест в той или иной его модификации (например, «Gender-Career IAT») [Nosek et al., 2002]. Минусом такого подхода является необходимость использования web-сервиса и ограниченный объем получаемой информации (за одно прохождение методики можно оценить только один частный аспект отношения, скажем проверить, с чем больше ассоциируется женщина, а с чем мужчина — с домашними обязанностями или рабочей сферой).

Поэтому нами была выбрана единственная методика, которая позволяет объективно оценить скрытые представления о гендерном неравенстве, используя социально приемлемый вариант формулировок, — «Опросник мужского поляризованного гендерного мышления» («Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire» (MPGQ)) [Bergman et al., 2014]. Этот опросник включает ряд латентных факторов: различия во взглядах на успех; стереотипные роли; поведенческий сексизм; осознание неравенства мужчин и женщин в организации; осознание того, что нормы работают на мужчин; признание необходимости специальных стратегий обеспечения равенства на работе.

На структурном уровне объективными показателями неравенства мужчин и женщин были выбраны 2 пункта: процент женщин в организации в целом и процент женщин на руководящих позициях [Francis, 2017]. Для оценки субъективного измерения неравенства мужчин и женщин мы опирались на феноменологию «стеклянного потолка» [Folke, Rickne, 2016] и сформулировали 8 утверждений, первая версия которых уже описана и апробирована [Гуриева и др., 2019]. Один из пунктов, например, сформулирован следующим образом: «Мужчина с большей вероятностью получит управляющую должность, чем женщина».

Таким образом, используя для оценки неравенства мужчин и женщин в организации показатели, относящиеся к разным уровням его анализа, мы сможем получить панорамное видение факторов, поддерживающих разрыв в организации и препятствующих раскрытию ее креативного потенциала.

Заключение

По результатам теоретического анализа мы операционализировали объективные и субъективные проявления неравенства мужчин и женщин в организации для каждого из 3 уровней (табл. 2).

Благодаря проведенному анализу становится очевидным содержание новых программ, нацеленных на системное обеспечение неравенства мужчин и женщин. Центральное место в них должны занимать дискриминирующие практики и политики управления персоналом организации; организационная культура, поддерживающая гендерный режим, и вместе с этим — способность сотрудников видеть эти дискриминирующие практики и конструктивно преодолевать их. Возможно, осознание каждой отдельной личностью существования и воспроизведения неравенства мужчин и женщин будет важным первым шагом к изменениям не только на индивидуальном, но и на организационном уровне.

Таблица 2

Оценка состояния гендерного неравенства в организации на разных уровнях

Неравенство мужчин и женщин в организации			
Уровень	Измерение	Критерий	Индикаторы
Индивидуально-поведенческий	Объективное	Наличие гендерно-специфического поведения на рабочем месте	Подчеркивание половой принадлежности Стирание различий по полу
		Объем карьерного капитала	Профессиональные умения и навыки, социально-психологические компетенции Знание себя, мотивация; уверенность в своей способности достигать целей и др. Социальный капитал, нетворкинг
	Субъективное	Субъективный успех в карьере	Соответствие работы интересам Возможности для персонального роста и развития Социальная значимость работы Возможность оказывать влияние на работе Сочетаемость работы и личной жизни Возможность делать работу качественно Признание социальным окружением Удовлетворенность
Нормативный	Объективное	Поляризованное мышление	Различия во взглядах на успех Стереотипные гендерные роли Поведенческий сексизм Осознание неравенства мужчин и женщин в организации Признание, что нормы работают на мужчин Признание необходимости специальных стратегий обеспечения равенства на работе
	Субъективное	Восприятие политик организации	Восприятие общей политики организации Оценка поощряемой руководством открытости, соревновательности Прозрачность и справедливость оплаты труда и продвижения
Структурный	Объективное	Разнообразие в организации	Доля женщин в организации Доля женщин на руководящих позициях
	Субъективное	Восприятие барьеров («стеклянный потолок») в организации	Условное вертикальное неравенство Рост неравенства. Неравенство в продвижении в карьере. Различия в карьерных траекториях

Предложенные постановка и решение задачи выделения и операционализации уровней неравенства мужчин и женщин в организации реализуют оригинальный и теоретически обоснованный подход к исследованию ограничений карьерных возможностей женщины в связи с организационной средой, что методологически согласуется с парадигмой «Организация, актуализирующая различия по полу».

Новизна подхода заключается в учете скрытого характера механизмов, обеспечивающих поддержку и воспроизведение гендерного неравенства в организации, а также в следовании принципу комплексности, согласно которому сложность исследуемого феномена отражается в способах его фиксации. Несмотря на многомерность оценочных процедур, их тщательная проработка необходима не только для выявления неравенства мужчин и женщин в организации, но и для проверки эффективности мер по обеспечению равенства. Работают ли программы интервенции и, если работают, за счет чего — эти вопросы представляют собой «черный ящик» в гендерных исследованиях [Schmidt, Graversen, 2020].

Список источников

- Алешина Ю. Е., Лекторская Е. В.* Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80—88.
- Айвазова С. Г.* Трансформация гендерного порядка в странах СНГ: институциональные факторы и эффекты массовой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 11—22.
- Гуриева С. Д., Белова О. Е.* «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. 2019. № 4. С. 769—773.
- Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Белова О. Е.* Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: апробация опросника и проверка надежности шкал // Петербургский психологический журнал. 2019. № 27. С. 88—114.
- Зизевская Е. С., Щукина М. А.* Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // Современная зарубежная психология. 2019. Т. 8, № 3. С. 68—77.
- Кабайкина О. В., Сущенко О. А.* Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе // Вестник Московского университета. Сер. 18, Социология и политология. 2017. № 3. С. 140—155.
- Калабихина И. Е.* Система факторов гендерного неравенства // Вестник Московского университета. 2009. № 4. С. 64—73.
- Кашина М. А.* Постсоветская государственная политика в отношении женщин: внутренние противоречия // Женщина в российском обществе. 2019. № 4. С. 3—13.
- Медведева Н. Р., Киндаев А. Ю.* Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2013. № 8. С. 309—314.
- Савостина Е. А., Смирнова И. Н., Хасбулатова О. А.* STEM: профессиональные траектории молодежи: (гендерный аспект) // Женщина в российском обществе. 2017. № 3. С. 33—44.
- Сокор Е. М., Жорникова Е. Н.* Проблема ролевого конфликта карьерно-ориентированных женщин в современном обществе // Акмеология. 2003. № 1. С. 95—98.
- Хасбулатова О. А.* Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 3—10.

- Acker J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations // *Gender and Society*. 2006. Vol. 20, № 4. P. 441—464.
- Aktepe S. O. Gender inequality in work organizations: what HRM practices mean for gender inequality // *Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities*. IGI Global, 2020. P. 1—36.
- Benschop Y. The micropolitics of gendering in networking // *Gender, Work and Organization*. 2009. Vol. 16, № 2. P. 217—237.
- Bergman B., Larsman P., Löve J. Psychometric evaluation of the «Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)» // *Gender in Management: an International Journal*. 2014. Vol. 29, № 4. P. 194—209.
- Britton D. M. The epistemology of the gendered organization // *Gender & Society*. 2000. Vol. 14, № 3. P. 418—434.
- Broadbridge A. Choice or constraint? Tensions in female retail executives' career narratives // *Gender in Management: an International Journal*. 2010. Vol. 25, № 3. P. 244—260.
- Butler J. *Undoing gender*. New York; London: Routledge, 2004. 320 p.
- Coleman M. *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*. London: Palgrave Macmillan, 2011. 221 p.
- Duberley J., Cohen L. Gendering career capital: an investigation of scientific careers // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 76, № 2. P. 187—197.
- Ferris G. R., Treadway D. C., Kolodinsky R. W., Hochwarter W. A., Kacmar C. J., Douglas C., Frink D. D. Development and validation of the political skill inventory // *Journal of Management*. 2005. Vol. 31, № 1. P. 126—152.
- Folke O., Rickne J. The glass ceiling in politics: formalization and empirical tests // *Comparative Political Studies*. 2016. Vol. 49, № 5. P. 567—599.
- Forret M. L., Dougherty T. W. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, № 3. P. 419—437.
- Francis V. What influences professional women's career advancement in construction? // *Construction Management and Economics*. 2017. Vol. 35, № 5. P. 254—275.
- Greguletz E., Diehl M. R., Kreutzer K. Why women build less effective networks than men: the role of structural exclusion and personal hesitation // *Human Relations*. 2019. Vol. 72, № 7. P. 1234—1261.
- Gurieva S., Kuznetsova I., Yumkina E. Emotional intelligence and styles of behavior in business communication of middle manager // *Revista ESPACIOS*. 2018. Vol. 39, iss. 8: Business, Management and Accounting: Business and International Management.
- Gurieva S. D., Udavikhina U. A. Negotiation styles in situation of limited resources and ambiguity: «short» and «long» communication // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Vol. 6, № 4, suppl. 2. P. 109—118. URL: <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/issue/view/170> (дата обращения: 14.04.2020).
- Hall E. J. Waitering/waitressing: engendering the work of table servers // *Gender & Society*. 1993. Vol. 7, № 3. P. 329—346.
- Ibarra H. Paving an alternative route: gender differences in managerial networks // *Social Psychology Quarterly*. 1997. Vol. 60, № 1. P. 91—102.
- Jokinen T., Brewster C., Suutari V. Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation // *The International Journal of Human Resource Management*. 2008. Vol. 19, № 6. P. 979—998.
- Kacmar K. M., Carlson D. S. Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation // *Journal of Management*. 1997. Vol. 23, № 5. P. 627—658.
- Kilduff M., Tsai W. *Social Networks and Organizations*. London: Sage, 2003. 172 p.

- Kumra S., Vinnicombe S.* Impressing for success: a gendered analysis of a key social capital accumulation strategy // *Gender, Work and Organization*. 2010. Vol. 17, № 5. P. 521—546.
- Lorber J.* *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. New York; Oxford, 2012. 342 p.
- Mastracci S., Arreola V. I.* Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man // *Administrative Theory & Praxis*. 2016. Vol. 38, № 2. P. 137—149.
- McPherson M., Smith-Lovin L., Cook J. M.* Birds of a feather: homophily in social networks // *Annual Review of Sociology*. 2001. Vol. 27. P. 415—444.
- Mednick M., Thomas V.* Women and achievement // *Psychology of Women: a Handbook of Issues and Theories*. Praeger, 2008. P. 625—651.
- Nachmias S., Caven V., Kouki A.* Inequality and organizational practice: work and welfare // *Inequality and Organizational Practice* / ed. by S. Nachmias, V. Caven. Cham: Palgrave Macmillan, 2019. P. 1—14.
- Nentwich J. C., Kelan E. K.* Towards a topology of “doing gender”: an analysis of empirical research and its challenges // *Gender, Work & Organization*. 2014. Vol. 21, № 2. P. 121—134.
- Nosek B. A., Banaji M. R., Greenwald A. G.* Math = male, me = female, therefore math \neq me // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 83, № 1. P. 44—59.
- Phelan J. E., Rudman L. A.* Prejudice toward female leaders: backlash effects and women’s impression management dilemma // *Social and Personality Psychology*. 2010. Vol. 4, № 10. P. 807—820.
- Schmidt E. K., Graversen E. K.* Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation // *Evaluation and Program Planning*. 2020. Vol. 79.
- Sen A.* The many faces of gender inequality // *The New Republic*. 2001. September 17. P. 35—39.
- Shields S. A., Diccio E. C.* The social psychology of sex and gender: from gender differences to doing gender // *Psychology of Women Quarterly*. 2011. Vol. 35, № 3. P. 491—499.
- Shipilov A., Labianca G., Kalynsh V., Kalynsh Y.* Career-related network building behaviors, range social capital, and career outcomes // *Academy of Management Proceedings*. 2007. Vol. 1. P. 1—6.
- Shockley K. M., Ureksoy H., Rodopman O. B., Poteat L. F., Dullaghan T. R.* Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. Vol. 37, № 1. P. 128—153.
- Sinclair A.* Body and management pedagogy // *Gender, Work and Organization*. 2005. Vol. 12, № 1. P. 89—104.
- Spurk D., Kauffeld S., Barthauer L., Heinemann N.* Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: an intervention study // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol. 87. P. 134—144.
- Swim J. K., Cohen L. L.* Overt, covert, and subtle sexism: a comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales // *Psychology of Women Quarterly*. 1997. Vol. 21, № 1. P. 103—118.
- Tharenou P.* Does mentor support increase women’s career advancement more than men’s? The differential effects of career and psychosocial support // *Australian Journal of Management*. 2005. Vol. 30, № 1. P. 77—109.
- United Nations Development Programme, Gender Inequality Index (GII), Human Development Reports. 2019. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (дата обращения: 14.04.2020).
- United Nations. Sustainable Development Goals. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата обращения: 14.04.2020).

- West C., Zimmerman D. H. Doing gender // *Gender and Society*. 1987. Vol. 1, № 2. P. 125—151.
- West C., Zimmerman D. H. Accounting for doing gender // *Gender and Society*. 2009. Vol. 23, № 1. P. 112—122.

References

- Acker, J. (2006) Inequality regimes: gender, class, and race in organizations, *Gender and Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441—464.
- Aivazova, S. G. (2014) Transformatsiia gendernogo poriadka v stranakh SNG: institutsional'nye faktory i éffekty massovoi politiki [Transformation of the gender order in the CIS countries: institutional factors and effects of mass politics], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 11—22.
- Aktepe, S. O. (2020) Gender inequality in work organizations: what HRM practices mean for gender inequality, in: *Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities*, IGI Global, pp. 1—36.
- Aleshina, Iu. E., Lektorskaia, E. V. (1989) Rolevoi konflikt rabotaiushchei zhenshchiny [Role conflict of a working woman], *Voprosy psikhologii*, no. 5, pp. 80—88.
- Benschop, Y. (2009) The micropolitics of gendering in networking, *Gender, Work and Organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217—237.
- Bergman, B., Larsman, P., Löve, J. (2014) Psychometric evaluation of the “Men’s Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)”, *Gender in Management: An International Journal*, vol. 29, no. 4, pp. 194—209.
- Britton, D. M. (2000) The epistemology of the gendered organization, *Gender & Society*, vol. 14, no. 3, pp. 418—434.
- Broadbridge, A. (2010) Choice or constraint? Tensions in female retail executives’ career narratives, *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25, no. 3, pp. 244—260.
- Butler, J. (2004) *Undoing Gender*, New York, London: Routledge.
- Coleman, M. (2011) *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*, London: Palgrave Macmillan.
- Duberley, J., Cohen, L. (2010) Gendering career capital: An investigation of scientific careers, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 2, pp. 187—197.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., Frink, D. D. (2005) Development and validation of the political skill inventory, *Journal of Management*, vol. 31, no. 1, pp. 126—152.
- Folke, O., Rickne, J. (2016) The glass ceiling in politics: formalization and empirical tests, *Comparative Political Studies*, vol. 49, no. 5, pp. 567—599.
- Forret, M. L., Dougherty, T. W. (2004) Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 419—437.
- Francis, V. (2017) What influences professional women’s career advancement in construction?, *Construction Management and Economics*, vol. 35, no. 5, pp. 254—275.
- Greguletz, E., Diehl, M. R., Kreutzer, K. (2019) Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation, *Human Relations*, vol. 72, no. 7, pp. 1234—1261.
- Gurieva, S. D., Belova, O. E. (2019) “Stekliannyi potolok” v professional’noi kar’ere zhenshchin [The “glass ceiling” in the professional career of women], *Nauchnye trudy Kubanskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*, no. 4, pp. 769—773.

- Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., Belova, O. E. (2019) Sotsial'nye predstavleniia o gendernykh razlichiiakh v raznykh sferakh zhizni: aprobatsiia oprosnika i proverka nadëzhnosti shkal [Social perceptions of gender differences in different spheres of life: approbation of the questionnaire and testing the reliability of the scales], *Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal*, no. 27, pp. 88—114.
- Gurieva, S., Kuznetsova, I., Iumkina, E. (2018) Emotional intelligence and styles of behavior in business communication of middle manager, *Revista ESPACIOS*, vol. 39, iss. 8: Business, Management and Accounting: Business and International Management.
- Gurieva, S. D., Udavikhina, U. A. (2015) Negotiation styles in situation of limited resources and ambiguity: “short” and “long” communication, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 6, no. 4, suppl. 2, pp. 109—118, available from <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/issue/view/170> (accessed 14.04.2020).
- Hall, E. J. (1993) Waitering/waitressing: engendering the work of table servers, *Gender & Society*, vol. 7, no. 3, pp. 329—346.
- Ibarra, H. (1997) Paving an alternative route: gender differences in managerial networks, *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, no. 1, pp. 91—102.
- Jokinen, T., Brewster, C., Suutari, V. (2008) Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 6, pp. 979—998.
- Kabaikina, O. V., Sushchenko, O. A. (2017) Transformatsiia roli zhenshchiny v sovremennom obshchestve: v sem'e i na rabote [Transformation of the role of a woman in modern society: in the family and at work], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, serii 18, Sotsiologiya i politologiya, no. 3, pp. 140—155.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. (1997) Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation, *Journal of Management*, vol. 23, no. 5, pp. 627—658.
- Kalabikhina, I. E. (2009) Sistema faktorov gendernogo neravenstva [The system of factors of gender inequality], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, no. 4, pp. 64—73.
- Kashina, M. A. (2019) Postsovetskaia gosudarstvennaia politika v otnoshenii zhenshchin: vnutrennie protivorechiia [Post-Soviet state policy towards women: internal contradictions], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—13.
- Khasbulatova, O. A. (2014) Gendernyi podkhod kak tekhnologiya povysheniia éffektivnosti kadrovoi politiki [Gender approach as a technology for increasing the effectiveness of personnel policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—10.
- Kilduff, M., Tsai, W. (2003) *Social Networks and Organizations*, London: Sage.
- Kumra, S., Vinnicombe, S. (2010) Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy, *Gender, Work and Organization*, vol. 17, no. 5, pp. 521—546.
- Lorber, J. (2012) *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*, New York, Oxford.
- Mastracci, S., Arreola, V. I. (2016) Gendered organizations: How human resource management practices produce and reproduce administrative man, *Administrative Theory & Praxis*, vol. 38, no. 2, pp. 137—149.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., Cook, J. M. (2001) Birds of a feather: homophily in social networks, *Annual Review of Sociology*, vol. 27, pp. 415—444.
- Mednick, M., Thomas, V. (2008) Women and achievement, *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*, Praeger, pp. 625—651.
- Medvedeva, N. R., Kindaev, A. Iu. (2013) Gendernoe neravenstvo pri trudoustroistve vypusnikov vuzov [Gender inequality in the employment of university graduates], *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoiashchego plus*, no. 8, pp. 309—314.

- Nachmias, S., Caven, V., Kouki, A. (2019) Inequality and organizational practice: work and welfare, in: Nachmias, S., Caven, V. (eds), *Inequality and Organizational Practice*, Cham: Palgrave Macmillan, pp. 1—14.
- Nentwich, J. C., Kelan, E. K. (2014) Towards a topology of “doing gender”: An analysis of empirical research and its challenges, *Gender, Work & Organization*, vol. 21, no. 2, pp. 121—134.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2002) Math = male, me = female, therefore math \neq me, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 83, no. 1, pp. 44—59.
- Phelan, J. E., Rudman, L. A. (2010) Prejudice toward female leaders: backlash effects and women’s impression management dilemma, *Social and Personality Psychology*, vol. 4, no. 10, pp. 807—820.
- Savostina, E. A., Smirnova, I. N., Khasbulatova, O. A. (2017) STEM: professional’nye traektorii molodězhi: (Gendernyi aspekt) [STEM: professional trajectories of youth: (Gender aspect)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 33—44.
- Schmidt, E. K., Graversen, E. K. (2020) Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation, *Evaluation and Program Planning*, vol. 79.
- Sen, A. (2001) The many faces of gender inequality, *The New Republic*, September 17, pp. 35—39.
- Shields, S. A., Diccico, E. C. (2011) The social psychology of sex and gender: from gender differences to doing gender, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 35, no. 3, pp. 491—499.
- Shipilov, A., Labianca, G., Kalynsh, V., Kalynsh, Y. (2007) Career-related network building behaviors, range social capital, and career outcomes, *Academy of Management Proceedings*, vol. 1, pp. 1—6.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., Dullaghan, T. R. (2016) Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 37, no. 1, pp. 128—153.
- Sinclair, A. (2005) Body and management pedagogy, *Gender, Work and Organization*, vol. 12, no. 1, pp. 89—104.
- Sokor, E. M., Zhornikova, E. N. (2003) Problema rolevogo konflikta kar’erno-orientirovannykh zhenshchin v sovremennom obshchestve [The problem of the role conflict of career-oriented women in modern society], *Akmeologiya*, no. 1, pp. 95—98.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., Heinemann, N. (2015) Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 87, pp. 134—144.
- Swim, J. K., Cohen, L. L. (1997) Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 21, no. 1, pp. 103—118.
- Tharenou, P. (2005) Does mentor support increase women’s career advancement more than men’s? The differential effects of career and psychosocial support, *Australian Journal of Management*, vol. 30, no. 1, pp. 77—109.
- United Nations Development Programme, *Gender Inequality Index (GII)*, *Human Development Reports* (2019), available from <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (accessed 14.04.2020).
- United Nations. *Sustainable Development Goals*, available from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (accessed 14.04.2020).
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender, *Gender and Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125—151.
- West, C., Zimmerman, D. H. (2009) Accounting for doing gender, *Gender and Society*, vol. 23, no. 1, pp. 112—122.

Zizevskaia, E. S., Shchukina, M. A. (2019) Zarubezhnye metodiki psikhologicheskoi diagnostiki seksizma [Foreign methods of psychological diagnosis of sexism], *Sovremennaiia zarubezhnaia psikhologiia*, vol. 8, no. 3, pp. 68—77.

Статья поступила в редакцию 22.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 22.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Гуриева Светлана Дзахотовна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, gurievasv@gmail.com (Dr. Sc. (Psychology), Professor, Head of the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Казанцева Татьяна Валерьевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, tatakaz@mail.ru (Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Марарица Лариса Валерьевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, larisamararitsa@mail.ru (Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 111—125.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 111—125.

Научная статья

УДК 35.08

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.8

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ
ГЕНДЕРНЫХ НОРМ, ПРАКТИК И ПРОЦЕССОВ
В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Анастасия Анатольевна Порецкова,
Мария Александровна Давиденко,
Валерия Владимировна Уткина*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва),
г. Москва, Россия, a.poretskova@hse.ru

Аннотация. В статье рассматриваются методологические особенности изучения гендерных норм и практик на государственной гражданской службе в России. Такие нормы и практики представляют интерес, так как государственная служба характеризуется явно выраженной вертикальной гендерной сегрегацией: женщины составляют большинство занятых, но их количество резко сокращается на более высоких уровнях принятия решений. На основе теоретических идей американской исследовательницы Дж. Акер органы государственной власти в данной статье концептуализируются как «гендеризированные организации». Хотя многие исследователи отмечают аналитический потенциал теории Дж. Акер для изучения гендерных процессов в публичном управлении, в существующих эмпирических исследованиях редко представляется подробная операционализация всех основных компонентов данной теории. Статья восполняет этот теоретико-методологический пробел.

Ключевые слова: качественные методы сбора данных, гендер в публичном управлении, гендеризированные организации, гендерное неравенство в организациях, эмпирический анализ гендера, государственная служба

Для цитирования: Порецкова А. А., Давиденко М. А., Уткина В. В. Методологические особенности изучения гендерных норм, практик и процессов в публичном управлении // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 111—125.

Original article

**METHODOLOGICAL FEATURES
OF STUDYING GENDER NORMS,
PRACTICES AND PROCESSES IN PUBLIC ADMINISTRATION**

Anastasia A. Poretskova, Maria A. Davidenko, Valeriya V. Utkina

National Research University “Higher School of Economics” (Moscow),
Moscow, Russian Federation, a.poretskova@hse.ru

Abstract. This article examines the methodological features of the study of gender norms and practices in the state civil service in Russia. Such norms and practices are of interest, as the state civil service is characterized by a pronounced vertical gender segregation. That is, while women make up the majority of public service employees, they are underrepresented in decision-making positions. In this article, based on the theoretical ideas of the American researcher Joan Acker, public authorities are conceptualized as “gendered organizations”. Although many researchers note the analytical potential of Acker’s theory for the analysis of gendered processes in public administration, the existing empirical studies rarely provide a detailed operationalization of all the main components of this theory. This article fills this theoretical and methodological gap by providing a detailed operationalization of the five components of Acker’s theory.

Key words: qualitative data collection methods, gender in public administration, gendered organizations, gender inequality in organizations, empirical analysis of gender, civil service

For citation: Poretskova, A. A., Davidenko, M. A., Utkina, V. V. (2023) Metodologicheskie osobennosti izucheniia gendernykh norm, praktik i protsessov v publichnom upravlenii [Methodological features of studying gender norms, practices and processes in public administration], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 111—125.

Введение

Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек является одной из Целей устойчивого развития (Цель 5), принятых Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 г.* Согласно данной резолюции, каждая страна формирует свой план действий, соответствующий национальному законодательству и оценкам разрабатываемых положений, оказывающих регулирующее воздействие. Для достижения этой цели в Национальной стратегии действий в интересах женщин, принятой в Российской Федерации в 2017 г., было определено пять направлений по улучшению гендерной ситуации, одно из которых — расширение участия женщин в общественно-политической жизни. Данное направление обладает большим приоритетом,

* Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 г. 70/1. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (дата обращения: 31.03.2021).

но чаще всего реализация мер по нему сопровождается проблемами в обеспечении должного уровня представленности женщин и степени их участия в ключевых политических процессах.

По данным Всемирного экономического форума, Россия на 2019 г. занимала 81-е место в рейтинге стран по индексу гендерного неравенства. Сравнение с результатами исследования за 2018 г. показывает, что позиция РФ опустилась на 6 пунктов. Помимо этого, согласно Докладу о глобальном гендерном разрыве, опубликованному в конце 2019 г., Россия занимает 122-е место по показателю женского политического эмпауэрмента [The Global Gender Gap Report... , 2019]. Здесь и далее под политическим эмпауэрментом понимается расширение политических прав и возможностей женщин, иными словами, не только доступ женщин к процессу принятия решений в государстве, но и возможности его эффективного использования.

Сфера управления, особенно в части руководства крупными коллективами, характеризуется явным доминированием мужчин и незначительным представительством женщин [Женщины и мужчины... , 2020]. Это приводит к ситуации вертикальной и иногда горизонтальной сегрегации в сфере публичного управления, а также порождает гендерный дисбаланс в наиболее влиятельных департаментах федеральных органов власти, связанных с бюджетом, финансированием, сферой международных отношений и др. Департаменты же, где женщины могут быть представлены в большей степени, отличаются культурной или социальной направленностью, что не позволяет получить доступ к ключевым политическим позициям для влияния на процесс принятия решений.

С учетом возрастающего внимания к изучению и оценке гендеризированных процессов в публичном управлении появляется необходимость формирования методологических подходов и адаптации тех, которые применяются как в сфере гендерных исследований, так и в поле изучения государственной службы, с целью улучшения качества инструментов для сбора и анализа данных. Следует заметить, что это, в свою очередь, требует использования технологий междисциплинарного подхода, возможности которого в настоящее время широко обсуждаются в социальных исследованиях [Григорьева, Чубарова, 2020].

Междисциплинарное исследование положения женщин в публичном управлении актуально не только на уровне принятия политических решений, но и на уровне работающих на госслужбе. Авторы в данном тезисе опираются на результаты собственных исследований государственных служащих во Владивостоке и Москве, которые подтверждают необходимость проведения качественных исследований в области изучения гендера в публичном управлении и расширения возможных инструментов для сбора и анализа полученных данных. В контексте публичного управления и достижения гендерного баланса особое значение приобретает изучение предпосылок формирования гендеризированных процессов в органах власти. Это и станет одной из задач, решаемых в рамках данной статьи. Предложенный в работе методологический инструмент может использоваться при проведении эмпирических исследований на пересечении публичного управления и гендеристики.

Гендер в публичном управлении: постановка проблемы

Теоретики представительной бюрократии утверждают, что, если организация является демографически репрезентативной для общества, на которое она работает, принимаемые решения будут созвучны интересам всех граждан данного общества. Это говорит о том, что репрезентативное включение людей разных классов, гендеров, этнических групп в процесс принятия политических решений, в котором каждый «голосует» за интересы своей группы, позволит достичь принятия таких решений, которые благоприятствуют всей общественности (подробнее о представительной бюрократии см., напр.: [Keiser et al., 2002]).

В большинстве стран мира женщины широко представлены в публичном секторе: зачастую они занимают значительную часть рабочих мест. Однако большинство женщин трудятся на низших и средних должностях в управлении, и лишь относительно немногие достигают высших руководящих должностей. Фактически государство опирается в своей работе на труд женщин, так как именно женщины — государственные служащие выполняют рутинную бумажную работу. В то же время женщины в государственных учреждениях — забюрократизированных патриархатных иерархиях — имеют меньше шансов построить карьеру и достичь уровня принятия решений. По данным Росстата, в России 72 % госслужащих — женщины. Однако с повышением уровня должностей количество женщин заметно сокращается. Например, данные за 2019 г. показывают, что, хотя среди руководителей женщины составляют 66 % (против 34 % мужчин), среди высших руководителей их 30 % (против 70 % мужчин). Если среди помощников (советников) женщин 82 % (против 18 % мужчин), то среди высших советников их доля сокращается более чем в два раза — до 33 %, в то время как число мужчин, наоборот, увеличивается в три раза — до 68 % [Женщины и мужчины... , 2020]. Таким образом, государственная служба характеризуется явно выраженной вертикальной гендерной сегрегацией, а органы государственной власти становятся «гендеризированными организациями». Как утверждала Дж. Акер, понятие гендеризированной организации подразумевает, что «преимущество и невыгодное положение, эксплуатация и контроль, действия и эмоции, смыслы и идентичности распределяются в соответствии с идеей различий между мужчинами и женщинами, маскулинностью и фемининностью» [Acker, 1990: 146].

В этой связи анализ работы органов государственной власти только с позиций теории государственного управления ограничивает возможности осмысления феномена недопредставленности женщин на уровне принятия решений при том, что они составляют большинство всех занятых в госсекторе. Тем не менее обычно при описании и анализе работы сотрудников госаппарата под госслужащим принято понимать мужчину, труд которого имеет приоритет над всем остальным и у которого есть жена, берущая на себя все личные (и часто профессиональные) вопросы [Mastracci, Agreola, 2016]. Такой подход к исследованиям госслужбы, при котором нормализуется «мужская» карьера, а «женская» проблематизируется, дискриминирует многих женщин, обязанных нести бремя двойной нагрузки. Например, в рамках гендерного контракта «работающая мать» они не могут выделить дополнительное время сверх 40-часовой рабочей недели из-за необходимости ухода за ребенком и выполнения других домашних обязанностей

[Stivers, 2002]. Однако к женщинам и мужчинам в публичном управлении формально предъявляются одинаковые требования. Высокие требования к выполнению профессиональных обязанностей женщинами, занятыми на государственной службе и строящими карьеру, остаются несовместимыми с тем, что от них ожидают как от женщин. Более того, если речь идет о мужчине с семейными обязанностями, государственное управление также не входит в его положение. Тем не менее проблемы сотрудников с семейными обязанностями обычно гендерно окрашены, так как в соответствии с распространенными в российском обществе стереотипами именно женщины в большей степени выполняют домашнюю работу наравне с профессиональной занятостью [Isupova, Ashwin, 2014].

Гендер в публичном управлении: методология исследования

В зарубежной литературе о гендере в государственном управлении в последние годы разворачивается дискуссия о том, какая методология наиболее приемлема для исследования данной темы. В частности, обсуждается, как оптимально операционализировать понятие «гендер» для изучения процессов в организациях.

Метаанализ 70 количественных исследований, в которых рассматривается связь между гендером и показателями организационной деятельности, свидетельствует о том, что в большинстве из них обнаружено позитивное влияние более гендерно-сбалансированного состава сотрудников на работу государственных учреждений [Park, 2020]. В литературе влияние гендера обычно изучается на индивидуальном и организационном уровнях. На индивидуальном уровне сравнивается мироощущение или поведение мужчин и женщин — государственных служащих, например их стили лидерства [Guy, Newman, 2004; Eagly, 2007]. На организационном уровне гендер измеряется как соотношение мужчин и женщин или доля женщин-сотрудниц [Meier et al., 2006]. Такая операционализация имеет явные преимущества. Например, использующие ее исследователи смогли доказать на массивных эмпирических данных, что увеличение доли женщин среди сотрудников до так называемой критической массы ведет к изменению гендерных норм в организации [DeHart-Davis, 2009].

В то же время такой способ измерения гендера подвергается критике. В частности, его называют подходом, при котором женщины принимаются за независимую переменную [McGinn, Patterson, 2005: 938], или номинальным подходом к изучению гендера на государственной службе [Mastracci, Bowman, 2015: 863]. Другими словами, с точки зрения критиков, данный способ гендерного измерения не способен уловить а) всю многогранность идентичностей и опыта индивидов [McGinn, Patterson, 2005], б) разнообразие механизмов, через которые гендерные нормы создают и поддерживают неравенство мужчин и женщин на государственной службе [Mastracci, Bowman, 2015]. Например, в одном исследовании, в котором применяется данный подход, предлагается использовать долю женщин-сотрудниц как показатель объема эмоционального труда [Meier et al., 2006]. Авторы признают, что исследования в области государственного управления установили: от женщин с большей вероятностью требуется исполнение эмоционального труда и обесценивание такого вида труда в организациях приводит к более низкой заработной плате сотрудниц [Guy, Newman,

2004]. При этом они тестируют следующую гипотезу: организации с большим объемом эмоционального труда (т. е. с большей долей сотрудниц) будут иметь более высокие показатели удовлетворенности сотрудников и производительности, а также более низкие показатели текучести кадров. Однако сторонники применения такого показателя влияния гендера на организационную деятельность не улавливают сути того, что, даже если организации получают выгоду от эмоционального труда (т. е. имеют более высокие показатели продуктивности), такой труд не оплачивается, а это усугубляет неравенство мужчин и женщин.

Один из подходов, которые рассматриваются как нивелирующие слабые стороны гендерного «номинализма», — изучение гендерных норм, практик и процессов в государственных организациях [Mastracci, Bowman, 2015: 867]. Данный подход основан на теории гендеризированных организаций (theory of gendered organizations), впервые систематизированной американской исследовательницей Дж. Акер [Acker, 1990, 1992]. Опираясь на теорию Дж. Акер при исследовании гендерных процессов в мужских и женских тюрьмах США, Д. М. Бриттон обнаруживает, что, хотя такие практики, как вводные семинары для новых сотрудников, формально определялись в качестве гендерно-нейтральных, преподаватели, ведущие семинары, неосознанно представляли идеального сотрудника как мужчину [Britton, 1997]. Так, особые проблемы, которые испытывали женщины — служащие тюрем, замалчивались (например, сексуальные домогательства со стороны заключенных); при этом подчеркивалась необходимость быть физически сильными и готовыми к постоянному взаимодействию с агрессивными заключенными, несмотря на то что служащие тюрем осуществляют преимущественно бюрократическую и надзорную деятельность. Д. М. Бриттон приходит к выводу, что такие гендерно-нейтральные правила и практики воспроизводят гендерную сегрегацию и неравенство [ibid.]. Похожие результаты демонстрирует другое исследование, опирающееся на теорию Дж. Акер. Анализируя возможности и препятствия на пути карьерного роста женщин-ученых в технических областях в американском университете, Дж. Харт показывает, например, что женщины часто не могли удовлетворить гендерно-нейтральное требование проводить исследования совместно с коллегами для продвижения по службе, так как они не принимались в неформальные группы коллег-мужчин [Hart, 2016].

Несмотря на популярность теории гендеризированных организаций Дж. Акер, во многих исследованиях она цитируется, но не применяется полноценно для анализа [Dye, Mills, 2012]. Контент-анализ 38 статей из области исследования организаций и учреждений высшего образования показал, что только в около трети из них использованы все компоненты теории Дж. Акер [Lester et al., 2017]. Такое частичное применение теории ведет к невозможности продемонстрировать, как процессы, производящие и поддерживающие гендерное неравенство в организации, взаимодействуют друг с другом [ibid.].

Отечественные исследователи неоднократно обращались к теории Дж. Акер, однако использовали ее либо для обсуждения устройства организаций и иерархий рабочих мест в целом, в том числе в контексте гендерной сегрегации [Здравомыслова, Темкина, 2015: 472], либо при попытках рефлексии частных сюжетов, например связанных с балансом жизни и труда в академии

[Таракановская, 2019] или в STEM-отраслях [Подольская, 2019]. В интересующем нас контексте к теории Дж. Акер обращались только Л. Н. Попкова и И. Н. Тартаковская [Попкова, Тартаковская, 2011], изучая профессиональные стратегии менеджеров среднего звена в гендерном измерении.

Кроме того, в существующих зарубежных и российских исследованиях редко представляется подробная операционализация всех пяти основных компонентов теории гендеризированных организаций. В следующей части статьи подробно описываются элементы этой теории и их возможная операционализация.

Особенности и проблемы эмпирического изучения гендеризированных процессов в организациях сферы публичного управления

Теория Дж. Акера о влиянии организационной культуры и рабочей атмосферы на гендеризированные процессы остается актуальной и в рамках современных исследований [Acker, 1990, 1992]. С одной стороны, данная теория направляет фокус внимания не только на структуры и макропроцессы, но и на практики взаимодействия на местах. С другой стороны, применение этой теории в эмпирических работах ставит перед исследователями комплексную задачу по операционализации компонентов гендеризированных процессов в ходе реализации исследования. На наш взгляд, при изучении сферы публичного управления задача усложняется, так как существует необходимость учитывать уровень и эффективность женского политического эмпауэрмента в государстве, особенности мотивации государственных служащих, а также существующую структуру органов власти. Еще одной важной особенностью является тесная связь государственной службы с публичностью, что усиливает эффекты институционализированных гендерных норм, существующих в обществе, поэтому изучение властных асимметричных отношений в различных аспектах рабочего и организационного процесса становится еще более актуальным.

В данном разделе рассматривается вопрос о методологической сложности и особенностях измерения гендеризированных процессов на рабочих местах. Представленная здесь методологическая рефлексия опирается на опыт проведения эмпирических исследований по изучению государственных служащих как в Москве, так и в регионах. Акцент сделан на подробной операционализации компонентов гендеризированных процессов, сборе данных о них и на потенциальных проблемах, с которыми могут столкнуться исследователи. Учитывая сложности в операционализации компонентов данных процессов, следует отметить, что качественные методы, например глубинные интервью, обладают преимуществом для изучения работников сферы публичного управления, так как способствуют открытости и большей рефлексии со стороны респондентов.

Помимо интервью, в исследовательской практике изучения гендеризированных процессов также используются опросы, но, на наш взгляд, они в качестве инструмента обладают рядом ограничений при установлении доверительного контакта между интервьюером и респондентом и ограничивают его рефлексивность над ответами. Наш опыт изучения государственных служащих показывает, что, хотя изначально респондентки иногда отрицали присутствие несправедливости по гендерному признаку (например, дискриминации), при развитии беседы они могли изменить свое мнение: вспомнить детали разговоров

с коллегами, объяснить более подробно сложившиеся практики на рабочем месте, т. е. отметить детали, которые до этого казались им незначительными.

Согласно теории Дж. Акер, существует пять основных составляющих гендеризированных процессов в рамках организации: 1) разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами; 2) конструирование символов, образов, которые объясняют, поддерживают или ставят под сомнение сложившиеся различия и разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами; 3) практики взаимодействия на рабочем месте; 4) процесс, связанный с конструированием собственной идентичности и осмыслением своего места в организационной иерархии, а также перформативные практики, которые составляют основные рутинные действия, совершаемые на работе; 5) воспроизводящиеся в рамках рабочего пространства социальные структуры и институционализированные нормы женского и мужского поведения, например касающиеся семьи и детей, досуга и т. д. [Acker, 1990].

Если мы говорим об использовании интервью в качестве основного метода сбора данных, то важно отметить, что пятая составляющая (воспроизводящиеся социальные структуры и институционализированные нормы поведения) может быть проанализирована только в контекстуальной зависимости от культуры того общества, в котором находится изучаемая организационная среда.

В рамках первого компонента (разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами) исследователи должны учитывать как формальные, так и неформальные индикаторы. Под формальными индикаторами понимается уровень заработной платы для одной и той же должности, занимаемой мужчинами и женщинами, с одинаковым набором полномочий для них, а также различия в наборе формальных и неформальных полномочий и обязанностей или их отсутствие. Данные индикаторы широко распространены в экономической социологии при измерении гендерной сегрегации на рынке труда [Wolford, 2005; Reskin, Bielby, 2005]. Для получения информации о неформальных аспектах разделения труда и обязанностей мы предлагаем фокусироваться на особенностях траектории карьерного пути мужчин и женщин, а также на исследовании наличия или отсутствия сугубо «мужских» и сугубо «женских» задач.

Измерение конструирования символов и образов представляется задачей более трудной, однако выполнимой. Для получения валидной информации о культурных процессах, происходящих на рабочих местах, прежде всего необходимо обращать внимание на метафоры, ассоциации и образы, которые респонденты используют при описании своего рабочего процесса, своего опыта и идеального образа работника в изучаемой профессиональной среде. Под метафорами здесь понимаются «культурно насыщенные вербальные суждения» или иные вербальные символы, способные нести в себе информацию об интерпретациях респондентов [Colston, Lee, 2004; Rezanova et al., 2015].

Дресс-код является одним из значимых аспектов, через которые гендеризированные процессы проявляют себя в рамках организации. Дресс-код участвует в процессе конструирования идентичности и может быть использован в качестве инструмента контроля [Levi, 2006, 2008]. Требования к дресс-коду иногда различны для мужчин и женщин, и это влияет на проявление фемининности и маскулинности работников в организации. Манера одеваться и иные внешние

атрибуты являются частью идентификационного дисплея, открыто показывающего, к какой группе относится индивид. С точки зрения теории К. Уэст и Д. Зиммермана, данный аспект тесно связан с гендерным дисплеем, последний проявляется в целом в поведении индивида и также отражает то, каким образом оно воспринимается и маркируется окружающими [West, Zimmerman, 1987: 127, 129—130]. В ходе нашего исследования вопрос о дресс-коде и его изменениях был включен в один из основных блоков гайда интервью, однако, что характерно, ни одна из респонденток не указала на существенную разницу в данном аспекте или связанные с ним неудобства. Тем не менее опыт предыдущих эмпирических исследований свидетельствует о значимости дресс-кода, которая может проявляться в других профессиях и сферах деятельности.

Пространство образов и символов (второй компонент) также отражается в языке и дискурсивных практиках, принятых на рабочем месте, наряду с дресс-кодом и конструированием символов, через которые становится возможным изучение иерархии и асимметричных властных отношений [Pease, 2003; Eisenchlas, 2012]. То, каким образом различается коммуникация между мужчинами и женщинами на рабочем месте, как по форме, так и по содержанию, выступает одним из показателей гендеризированных процессов и их влияния на структуру рабочего взаимодействия.

Практики взаимодействия указывают прежде всего на степень конфликтности среды и альтернативы в каналах взаимодействия между коллегами на работе. При исследовании гендеризированных процессов необходимо фокусироваться на разнице в правилах общения и каналах взаимодействия между мужчинами и женщинами [Wright, 2016; Mueller et al., 2002]. Степени инклюзивности и горизонтальности системы взаимодействия указывают на формирование основных сетей общения, из которых работники могут быть исключены на основании гендера (например, существование неформальных способов взаимодействия вне работы, для которых уместным считается участие только мужчин или только женщин). При этом в современном контексте необходимо также учитывать онлайн-коммуникацию и диджитализацию пространства рабочего взаимодействия [Cigucci, 2018]: в своем исследовании мы обращали внимание на использование респондентками социальных сетей и иных коммуникационных площадок для ежедневного рабочего взаимодействия, таким образом, возможен учет не только офлайн-активности.

Наиболее сложным для концептуализации и измерения является компонент конструирования собственной идентичности. Трудности, обусловленные сбором информации об идентичности респондента и о том, каким образом она связывается с гендеризированным процессом на рабочих местах, прежде всего возникают при потенциальном отсутствии рефлексии об этом респондента. Конструирование идентичности может остаться неартикулированным, данное обстоятельство порождает сложности при сборе эмпирических данных. В нашем исследовании мы решили эту проблему через индикатор осознания собственной позиции в коллективе. Мы сделали предположение, что идентичность работника/работницы может быть зафиксирована через рефлексию о своей роли и обязанностях не с точки зрения формального распределения полномочий, но с точки зрения его/ее собственной оценки своей значимости в неформальном

общении и своей неформальной роли в коллективе, например в качестве лидера или, наоборот, аутсайдера.

А конфликт между конструированием идентичности и тем, как на самом деле распределяются роли в коллективе, мы фиксировали при помощи вопросов о сложностях и возможностях перехода работника/работницы с одной позиции на другую и принятия на себя роли в коллективе, отличной от текущей. Не менее важным аспектом является оценка степени конфликтности взаимодействия между представителями обоих гендеров, что позволяет определить, есть ли значимая разница во взаимодействии мужчин и женщин на рабочих местах и к каким последствиям это может привести.

В данной статье были рассмотрены основные методологические особенности изучения гендерных процессов в публичном управлении. С точки зрения теории социолога Дж. Акер, органы государственной службы выступают в качестве «гендеризированных организаций» и являются источником эмпирического материала для изучения гендерного дисбаланса. Несмотря на популярность и частую цитируемость основных принципов этой теории, исследователи редко представляют детальное описание того, как основные компоненты теории могут быть операционализированы при сборе данных. В статье предлагается такая операционализация, опирающаяся как на существующую литературу, так и на методологическую рефлексию авторов об их опыте сбора информации «в поле», а именно в процессе интервью с женщинами из Москвы и регионов, занятыми на государственной службе. Интервью проводились только с женщинами-госслужащими, так как авторы изучали восприятие изменений в гендеризированных организационных процессах в контексте мер против COVID-19 (например, удаленная работа), которые, как показали другие исследования, имели более негативные последствия для женщин [Collins et al., 2021; Kristal, Yaish, 2020; Калабахина, Ребрей, 2020: 74]. Однако в дальнейшем видится возможным продолжить данное исследование, обогатив его материалами интервью с мужчинами-госслужащими.

Предложенные в рамках статьи индикаторы являются лишь одной из возможностей измерения компонентов гендеризированных процессов в организациях. Разработка этих индикаторов направлена на их использование в рамках качественного сбора данных, а именно интервью. В дальнейшем возможна доработка указанных индикаторов, а также применение измерения гендеризированных процессов на основе теории Дж. Акер при использовании других методов сбора данных (например, опросы и фокус-группы).

Список источников

- Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. Междисциплинарность в теории и на практике: пример социальной политики // *Общественные науки и современность*. 2020. № 3. С. 166—178.
- Женщины и мужчины России, 2020: статистический сборник. М.: Росстат, 2020. 239 с.
- Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие. СПб.: Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2015. 768 с.

- Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65—77.
- Подольская А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях: (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 192—210.
- Попкова Л. Н., Тартаковская И. Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена: (гендерный аспект) // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 48—57.
- Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67.
- Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations // Gender and Society. 1990. Vol. 4, iss. 2. P. 139—158.
- Acker J. Gendering organizational theory // Gendering Organizational Analysis / ed. by A. J. Mills, P. Tancred. Newbury Park: Sage, 1992. P. 248—260.
- Britton D. M. Gendered organizational logic: policy and practice in men's and women's prisons // Gender and Society. 1997. Vol. 11, iss. 6. P. 796—818.
- Cirucci A. M. A new women's work: digital interactions, gender, and social network sites // International Journal of Communication. 2018. Vol. 12. P. 2948—2970.
- Collins C., Landivar L. C., Ruppner L., Scarborough W. J. COVID-19 and the gender gap in work hours // Gender, Work & Organization. 2021. Vol. 28, iss. S1. P. 101—112.
- Colston H. L., Lee S. Y. Gender differences in verbal irony use // Metaphor and Symbol. 2004. Vol. 19, iss. 4. P. 289—306.
- DeHart-Davis L. Can bureaucracy benefit organizational women?: an exploratory study // Administration & Society. 2009. Vol. 41, iss. 3. P. 340—363.
- Dye K., Mills A. J. Pleading the fifth: re-focusing Acker's gendered substructure through the lens of organizational logic // Equality, Diversity, and Inclusion: an International Journal. 2012. Vol. 31, iss. 3. P. 278—297.
- Eagly A. H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions // Psychology of Women Quarterly. 2007. Vol. 31, iss. 1. P. 1—12.
- Eisenchlas S. A. Gendered discursive practices on-line // Journal of Pragmatics. 2012. Vol. 44, iss. 4. P. 335—345.
- Gender Equality: Women's Rights in Review 25 Years after Beijing. New York: UN Women Headquarters, 2020. 28 p.
- Guy M. E., Newman M. A. Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor // Public Administration Review. 2004. Vol. 64, iss. 3. P. 289—298.
- Hart J. Dissecting a gendered organization: implications for career trajectories for mid-career faculty women in STEM // The Journal of Higher Education. 2016. Vol. 87, iss. 5. P. 605—634.
- Isupova O. G., Ashwin S. «Behind every great man...»: the male marriage wage premium examined qualitatively // Journal of Marriage and Family. 2014. Vol. 76, № 1. P. 37—55.
- Keiser L., Wilkins V., Meier K., Holland C. Lipstick and logarithms: gender, institutional context, and representative bureaucracy // The American Political Science Review. 2002. Vol. 96, № 3. P. 553—564.
- Kristal T., Yaish M. Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve?: (it doesn't) // Research in Social Stratification and Mobility. 2020. Vol. 68. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300561> (дата обращения: 31.03.2021).
- Lester J., Sallee M., Hart J. Beyond gendered universities? Implications for research on gender in organizations // NASPA Journal About Women in Higher Education. 2017. Vol. 10, iss. 1. P. 1—26.

- Levi J. Clothes don't make the man (or woman), but gender identity might // *Columbia Journal of Gender and Law*. 2006. Vol. 15, № 1. P. 90—113.
- Levi J. Misapplying equity theories: dress codes at work // *Yale Journal of Law & Feminism*. 2008. Vol. 19. P. 353—290.
- Mastracci S., Arreola V. I. Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man // *Administrative Theory & Praxis*. 2016. Vol. 38, № 2. P. 137—149.
- Mastracci S., Bowman L. Public agencies, gendered organizations: the future of gender studies in public management // *Public Management Review*. 2015. Vol. 17, iss. 6. P. 857—875.
- McGinn K., Patterson P. M. «A long way toward what?»: sex, gender feminism, and the study of public administration // *International Journal of Public Administration*. 2005. Vol. 28, № 11—12. P. 929—942.
- Meier K. J., Mastracci S. H., Wilson K. Gender and emotional labor in public organizations: an empirical examination of the link to performance // *Public Administration Review*. 2006. Vol. 66, iss. 6. P. 899—909.
- Mueller C., Mulinge M., Glass J. Interactional processes and gender workplace inequalities // *Social Psychology Quarterly*. 2002. Vol. 65, № 2. P. 163—185.
- Park S. Gender and performance in public organizations: a research synthesis and research agenda // *Public Management Review*. Vol. 23, iss. 6. P. 929—948.
- Peace P. Balancing power: the discursive maintenance of gender inequality by wo/men at university // *Feminism and Psychology*. 2003. Vol. 13, № 2. P. 159—180.
- Reskin B. F., Bielby D. D. A sociological perspective on gender and career outcomes // *The Journal of Economic Perspectives*. 2005. Vol. 19, № 1. P. 71—86.
- Rezanova Z. I., Nekrasova E. D., Temnikova I. G. Gender-marked metaphors: influence of grammatical gender and frequency on referential choice of metaphorical name of the person in the Russian language // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 200. P. 135—141.
- Stivers C. *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State*. Thousand Oaks (CA): Sage, 2002. 184 p.
- The Global Gender Gap Report 2020 // *World Economic Forum*. 2019. URL: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (дата обращения: 31.03.2021).
- West C., Zimmerman D. H. Doing gender // *Gender and Society*. 1987. Vol. 1, № 2. P. 125—151.
- Wolford K. M. Gender discrimination in employment: wage inequity for professional and doctoral degree holders in the United States and possible remedies // *Journal of Education Finance*. 2005. Vol. 31, № 1. P. 82—100.
- Wright T. Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group // *Gender, Work and Organization*. 2016. Vol. 23, iss. 3. P. 348—362.

References

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, *Gender and Society*, vol. 4, iss. 2, pp. 139—158.
- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory, in: Mills, A. J., Tancred, P. (eds), *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park: Sage, pp. 248—260.
- Britton, D. M. (1997) Gendered organizational logic: policy and practice in men's and women's prisons, *Gender and Society*, vol. 11, iss. 6, pp. 796—818.
- Cirucci, A. M. (2018) A new women's work: digital interactions, gender, and social network sites, *International Journal of Communication*, vol. 12, pp. 2948—2970.

- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J. (2021) COVID-19 and the gender gap in work hours, *Gender, Work & Organization*, vol. 28, iss. S1, pp. 101—112.
- Colston, H. L., Lee, S. Y. (2004) Gender differences in verbal irony use, *Metaphor and Symbol*, vol. 19, iss. 4, pp. 289—306.
- DeHart-Davis, L. (2009) Can bureaucracy benefit organizational women?: An exploratory study, *Administration & Society*, vol. 41, iss. 3, pp. 340—363.
- Dye, K., Mills, A. J. (2012) Pleading the fifth: re-focusing Acker's gendered substructure through the lens of organizational logic, *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, vol. 31, iss. 3, pp. 278—297.
- Eagly, A. H. (2007) Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 31, iss. 1, pp. 1—12.
- Eisenchlas, S. A. (2012) Gendered discursive practices on-line, *Journal of Pragmatics*, vol. 44, iss. 4, pp. 335—345.
- Gender Equality: Women's Rights in Review 25 Years after Beijing* (2020), New York: UN Women Headquarters.
- Grigor'eva, N. S., Chubarova, T. V. (2020) Mezhdistsiplinarnost' v teorii i na praktike: primer sotsial'noi politiki [Interdisciplinarity in theory and in practice: an example of social policy], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 166—178.
- Guy, M. E., Newman, M. A. (2004) Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor, *Public Administration Review*, vol. 64, iss. 3, pp. 289—298.
- Hart, J. (2016) Dissecting a gendered organization: Implications for career trajectories for mid-career faculty women in STEM, *The Journal of Higher Education*, vol. 87, iss. 5, pp. 605—634.
- Isupova, O. G., Ashwin, S. (2014) "Behind every great man...": the male marriage wage premium examined qualitatively, *Journal of Marriage and Family*, vol. 76, no. 1, pp. 37—55.
- Kalabikhina, I. E., Rebreĭ, S. M. (2020) Domashniĭ trud vo vremia pandemii: opyt Rossii [Household chores amid pandemic: Russia's case], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 65—77.
- Keiser, L., Wilkins, V., Meier, K., Holland, C. (2002) Lipstick and logarithms: gender, institutional context, and representative bureaucracy, *The American Political Science Review*, vol. 96, no. 3, pp. 553—564.
- Kristal, T., Yaish, M. (2020) Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve?: (It doesn't), *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 68, available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300561> (accessed 31.03.2021).
- Lester, J., Sallee, M., Hart, J. (2017) Beyond gendered universities? Implications for research on gender in organizations, *NASPA Journal About Women in Higher Education*, vol. 10, iss. 1, pp. 1—26.
- Levi, J. (2006) Clothes don't make the man (or woman), but gender identity might, *Columbia Journal of Gender and Law*, vol. 15, no. 1, pp. 90—113.
- Levi, J. (2008) Misapplying equity theories: dress codes at work, *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 19, pp. 353—290.
- Mastracci, S., Arreola, V. I. (2016) Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man, *Administrative Theory & Praxis*, vol. 38, no. 2, pp. 137—149.
- Mastracci, S., Bowman, L. (2015) Public agencies, gendered organizations: the future of gender studies in public management, *Public Management Review*, vol. 17, iss. 6, pp. 857—875.

- McGinn, K., Patterson, P. M. (2005) "A long way toward what?": Sex, gender feminism, and the study of public administration, *International Journal of Public Administration*, vol. 28, no. 11—12, pp. 929—942.
- Meier, K. J., Mastracci, S. H., Wilson, K. (2006) Gender and emotional labor in public organizations: an empirical examination of the link to performance, *Public Administration Review*, vol. 66, iss. 6, pp. 899—909.
- Mueller, C., Mulinge, M., Glass, J. (2002) Interactional processes and gender workplace inequalities, *Social Psychology Quarterly*, vol. 65, no. 2, pp. 163—185.
- Park, S. (2020) Gender and performance in public organizations: a research synthesis and research agenda, *Public Management Review*, vol. 23, iss. 6, pp. 929—948.
- Peace, P. (2003) Balancing power: the discursive maintenance of gender inequality by wo/men at university, *Feminism & Psychology*, vol. 13, no. 2, pp. 159—180.
- Podol'skaia, A. A. (2019) Vospriiatie balansa zhizni i raboty zhenshchinami, rabotaiushchimi v STEM-otrasliakh: (Na primere raketno-kosmicheskoi otrasli) [Perceptions of work-life balance by women working in STEM industries: (A rocket-and-space industry case study)], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 192—210.
- Popkova, P. N., Tartakovskaia, I. N. (2011) Professional'nye strategii menedzherov srednego zvena: (Gendernyi aspekt) [Professional strategies of middle managers: (Gender aspect)], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 7, pp. 48—57.
- Reskin, B. F., Bielby, D. D. (2005) A sociological perspective on gender and career outcomes, *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, no. 1, pp. 71—86.
- Rezanova, Z. I., Nekrasova, E. D., Temnikova, I. G. (2015) Gender-marked metaphors: influence of grammatical gender and frequency on referential choice of metaphorical name of the person in the Russian language, *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, vol. 200, pp. 135—141.
- Stivers, C. (2002) *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tarakanovskaia, K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [Discourse of work-life balance in academy], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 48—67.
- The Global Gender Gap Report 2020* (2019), World Economic Forum, available from <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (accessed 31.03.2021).
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender, *Gender and Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125—151.
- Wolford, K. M. (2005) Gender discrimination in employment: wage inequity for professional and doctoral degree holders in the United States and possible remedies, *Journal of Education Finance*, vol. 31, no. 1, pp. 82—100.
- Wright, T. (2016) Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group, *Gender, Work and Organization*, vol. 23, iss. 3, pp. 348—362.
- Zdravomyslova, E. A., Temkina, A. A. (2015) *12 leksiï po gendernoï sotsiologii: Uchebnoe posobie* [12 lectures on sociology of gender: A tutorial], St. Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2020: Statisticheskii sbornik* (2020) [Women and men in Russia, 2020: Statistical collection], Moscow: Rosstat.

Статья поступила в редакцию 14.05.2021; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 14.05.2021; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Порецкова Анастасия Анатольевна — кандидат политических наук, доцент департамента политики и управления, младший научный сотрудник научно-учебной лаборатории политико-психологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, a.poretskova@hse.ru (Cand. Sc. (Political Sc.), Associate Professor at the Department of Politics and Governance, Junior Researcher at Politics and Psychology Research Laboratory, National Research University “Higher School of Economics” (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Давиденко Мария Александровна — PhD (Sociology), независимая исследовательница, maria.davidenko1@gmail.com (PhD in Sociology, Independent Researcher).

Уткина Валерия Владимировна — старший преподаватель департамента политики и управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, valeria_utkina@hotmail.com (Assistant Professor at the Department of Politics and Governance, National Research University “Higher School of Economics” (Moscow), Moscow, Russian Federation).

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ

HISTORICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 126–134.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 126–134.

Научная статья

УДК 94(470.57).084.8

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.9

«НЕ МОГУ ПРОБИТЬ СТЕНУ РАВНОДУШИЯ И БЕЗРАЗЛИЧИЯ»: К ПРОБЛЕМЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВЛАСТИ И ЖЕНСКОГО СООБЩЕСТВА В ПОСЛЕВОЕННОЙ БАШКИРИИ

Рима Нугамановна Сулейманова

Институт истории, языка и литературы, Уфимский федеральный исследовательский центр,
Российская академия наук, г. Уфа, Россия, msulejman@mail.ru

Аннотация. С привлечением широкого круга архивных документов и других источников рассматривается проблема взаимоотношений власти и населения, в частности женского, которая приобрела особую остроту и актуальность во второй половине 1940-х — 1950-е гг. Происходившие в СССР и КПСС кардинальные перемены послужили толчком к оживлению и демократизации общественно-политической жизни. На основе документальных источников автором показаны непростые условия существования женщин и их семей в послевоенный период, а также новая система взаимоотношений между населением и органами управления. На примере одного из регионов советской страны — Башкирии исследуются виды и формы коммуникации населения с властью. Сделан вывод об активизации женского сообщества в отстаивании своих прав перед органами государственного управления и партийными комитетами. Обращается внимание на настойчивые действия таких категорий, как вернувшиеся с фронта по демобилизации фронтовички, многодетные матери, вдовы погибших на фронте военнослужащих, сельчанки, работницы. Автор показывает изменения в характере и содержании проблем, которые они ставили перед местными органами, а при невозможности их решения — перед высшими органами власти, руководителями партии и страны. Проведенное исследование социальной активности населения в рассматриваемый период на примере женского сообщества в конкретном регионе советской страны — Башкирии позволило выявить новые веяния во взаимоотношениях между властью и женщинами. Автором сформулированы изменения в видах и формах, характере, содержании обращений «во власть», показана реальная картина отношения населения к власти. Сделан вывод о характере восприятия местными и вышестоящими органами управления новых умонастроений в женской среде, о значительной энергии созидательной деятельности российских женщин в 1950-х гг.

Ключевые слова: власть, население, женщины, взаимоотношения, виды и формы обращений, меры, решения, вторая половина 1940-х — 1950-е гг., регион

Благодарности: исследование проведено в рамках выполнения государственного задания ИИЯЛ УФИЦ РАН на 2023 г., проект «Социокультурные процессы на Евразийском пространстве с древнейших времен до современности» (номер государственной регистрации 122040400130-5).

Для цитирования: Сулейманова Р. Н. «Не могу пробить стену равнодушия и безразличия»: к проблеме взаимоотношений власти и женского сообщества в послевоенной Башкирии // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 126—134.

Original article

**“I CAN’T BREAK THE WALL OF INDIFFERENCE
AND DETACHMENT”:
TO THE PROBLEM OF RELATIONS BETWEEN AUTHORITIES
AND WOMEN’S COMMUNITY IN POST-WAR BASHKIRIA**

Rima N. Suleimanova

Institute of History, Language and Literature, Ufa Federal Research Centre,
Russian Academy of Sciences, Ufa, Russian Federation, rnsulejman@mail.ru

Abstract. Using a wide range of archival documents and other sources, the article discusses the problem of relations between the authorities and the population, in particular the female population, which acquired special urgency and relevance in the second half of the 1940s — 1950s. The cardinal changes taking place in the USSR and the CPSU served as an impetus for the revival and democratization of social and political life. On the basis of documentary sources, the author shows the real hardship of living conditions of women and their families in the post-war period, as well as a new system of relations between the population and the authorities. On the example of one of the regions of the Soviet country — Bashkiria, the article examines the types and forms of communication between the population and the authorities. The author comes to the conclusion about the increased participation of the women’s community in defending their rights before government bodies and party committees. Attention is drawn to the persistent actions of such categories as front-line soldiers who returned from the front, mothers of many children, widows of military servicemen who died in the war, village women and workers. The author shows the changes in the nature and content of the problems that they posed to local authorities, and if they were unable to solve the problems, they turned to the highest authorities, to the leaders of the party and the country through various means of communication. The study of the social activity of the population in the period under review, using the example of the women’s community in a specific region of the Soviet country — Bashkiria, made it possible to identify new trends in the relations between the authorities and women. The author formulated changes in the types and forms, nature, content of appeals “to the authorities”. These findings show the real public attitude towards the authorities. The author makes a conclusion about the degree of perception by higher and local governments of new mindsets in the female environment and the significant energy of creative activity inherent in Russian women in the 1950s.

Key words: power, population, women, relations, types and forms of appeals, measures, decisions, the second half of the 1940s — 1950s, region

Acknowledgments: the study was conducted as part of the implementation of the state task of the Institute of History, Language and Literature of the Ufa Federal Research Center of the Russian Academy of Sciences for 2023, the project “Sociocultural processes in the Eurasian space from ancient times to the present” (state registration number 122040400130-5).

For citation: Suleimanova, R. N. (2023) “Ne mogu probit’ stenu ravnodushii i bezrazlichii”: k probleme vzaimootnoshenii vlasti i zhenskogo soobshchestva v poslevoennoi Bashkirii [“I can’t break the wall of indifference and detachment”: to the problem of relations between authorities and women’s community in post-war Bashkiria], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 126—134.

Послевоенные и последующие годы были отмечены большим подъемом общественной активности граждан, в том числе женщин. Происходившие в СССР и Коммунистической партии неоднозначные и в то же время кардинальные перемены оказывали серьезное влияние на политическую жизнь, вносили коррективы в общественные настроения. Во взаимоотношениях между населением и властью наблюдались новые характерные черты. Общие процессы и внутривластная нестабильность в стране оказывали воздействие на содержание и формы выражения общественного мнения. На примере одного из регионов страны — Башкирии в статье рассматриваются виды и формы коммуникации различных категорий женского населения с властью, характер реагирования органов управления на обращения людей, местные особенности взаимоотношений между властью и женским сообществом во второй половине 1940-х — 1950-е гг. Обращение к накопленному историческому прошлому может быть полезно при оценке современных практик общественной жизни.

Вопрос об общественных настроениях в советском обществе послевоенного периода привлекает внимание исследователей (см., напр.: [Зубкова, 1998; Козлов, 2003; Аксютин, 2004]). В обобщающих трудах по региональной истории [Очерки... , 1966; История Башкортостана, 2004], мемуарной литературе [Женщины Башкирии, 1968] содержатся некоторые сведения по данной тематике. Вместе с тем региональная историография не имеет работ, отражающих проблемы взаимодействия власти и населения в обозначенный период. Это обстоятельство явилось основанием предлагаемого исследования.

Послевоенный период, особенно первые годы после окончания Великой Отечественной войны, выделяется не только своей сложностью и противоречивостью, но и заметным оживлением общественно-политической жизни, дальнейшим укреплением административно-командной системы. Происходившие в эти годы события и процессы получали соответствующее отражение в общественных настроениях. В мирных условиях люди стали иными, они ожидали скорейшего улучшения положения в стране и в жизни. По мнению Е. Ю. Зубковой, послевоенное общество не было ни «молчаливым», ни абсолютно «верноподданным», оно имело «свое лицо и свой мир мнений» [Зубкова, 1998: 107]. Подтверждением тому является Башкирия. В архивах и библиотеках удалось выявить немало документальных материалов и опубликованных источников, представляющих несомненный интерес. В них содержатся многочисленные

обращения женщин «во власть» по самым насущным вопросам. Авторами писем являлись преимущественно многодетные матери и вдовы, которых беспокоили недостатки в работе государственных органов, отвечавших за оформление наградных документов многодетных женщин; несвоевременность или прекращение выплаты пособий, назначенных в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. по увеличению государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилению охраны материнства и детства; затруднения разного рода и др.

Женщины использовали для решения волновавших их вопросов различные формы обращения в органы власти, в том числе и печать. Так, газета «Красная Башкирия» опубликовала письмо многодетной матери из Иглинского района с красноречивым названием «Обида матери-героини». В нем говорилось: «Я мать 11 детей, мне 62 года, один из моих сыновей погиб под Сталинградом. Большое, исключительное внимание оказывают наше правительство и Коммунистическая партия многодетным матерям... Но люди-уроды, сотрудники районного отдела гособеспечения, утерев мои документы, вот уже 5 месяцев не платят причитающуюся мне пенсию... Вместо того чтобы сознаться в потере моих документов, посылают меня в разные комнаты и учреждения. Через 2 месяца хождений я перестала ходить». Несчастливая женщина сетует, что дети нуждаются в одежде, обуви и в этом ее пенсия немного помогла бы. С горечью она завершает: «Я старая женщина, и к тому же неграмотная, не могу пробить стену равнодушия и безразличия»¹. Обратив внимание на самые первые строки письма, можно заметить, что автор пишет о вере в правительство и партию, но претензии предъявляет даже не руководству республики, а конкретным «уродам» — чиновникам одного из местных ведомств районного уровня.

Подобных обращений к властям женщин-матерей, решившихся через печатные издания «достучаться» до них, в эти годы было немало. Разумеется, местными органами осуществлялись необходимые мероприятия по выполнению упомянутого Указа. Принимались постановления, на заседаниях Президиума Верховного Совета БАССР, правительства республики, районных и городских Советов заслушивались отчеты различных организаций и ведомств [НА РБ, ф. П-342, оп. 3, д. 203, л. 115—118; ф. П-122, оп. 25, д. 142, л. 216—217; ф. Р-394, оп. 5, д. 439, л. 152—154; оп. 6, д. 22, л. 1—2; ф. Р-933, оп. 9, д. 980, л. 45—47]. Но в условиях непростой финансовой ситуации, которая сложилась в послевоенное время, многие принятые решения не выполнялись. Ситуация с выплатами гражданам практически не менялась, продолжали выявляться неоднократные нарушения в выполнении Указа, что вызывало недовольство у женщин и вынуждало их вновь отправляться «в кабинеты искать правду».

В послевоенный период в общественных настроениях в целом, в том числе в женской среде, присутствовали критические тенденции. Заметной активностью выделялись демобилизовавшиеся фронтовички, жены или матери военнослужащих, находившиеся в эвакуации и еще не выехавшие из республики женщины, сельчанки. Своей правдивостью поражают обнаруженные в архивах уникальные источники: письма с жалобами на продовольственные затруднения, плохие жилищные условия, недостатки в оплате труда, налоговом обложении

¹ Красная Башкирия. 1946. 5 окт.

и пр. Они были написаны родным, проживавшим в других регионах страны или находившимся в рядах действующей армии. Письма датированы июлем — октябрём 1945 г., пропущены через цензуру органов НКГБ БАССР и отмечены грифом «Сов. секретно». Приведем выдержки из них: «...из колхоза хлеба не дают, уже начинают с голоду умирать, работать не хочется, да и никто не ходит и заставить не могут...» (Нигматуллина, Шаранский р-н); «...наш мизерный паек задерживают на много месяцев, несмотря на указание из Москвы, куда я неоднократно писала. Здесь совершенно игнорируют наказ т. Сталина “забота о человеке”...» (Нейштадт, Шаранский р-н); «...плохо из-за хлеба, целыми днями приходится следить за хлебом, а как привезут, так жуть что творится. Давят друг друга. А иногда по целым неделям не бывает хлеба, в общем начальство здешнее заелось, как говорится, сами сытые, а рабочие как хотят...» (Зайнуллина, ст. Чишмы); «Хлеб нам не дают, его получают только ответственные. Нам уже надоело употреблять корни...» (Чиркова, Белокатайский р-н) и др. [там же, ф. П-122, оп. 25, д. 40, л. 50—52].

Органами НКГБ БАССР выявлялись письма демобилизовавшихся фронтовиков с подобным содержанием. Вот одно из них: «...здесь кругом безобразие. Ходила в сельсовет и ругалась за маму, работает в колхозе, а хлеба не получает. Мне, как демобилизованной, выписали 8 кг муки и до сих пор не дают, даже разговаривать не хотят. Страшают судом...» (Матвеева, Нуримановский р-н) [там же, д. 39, л. 246].

Немало обращений женщины направляли по вопросам улучшения бытового обустройства, материального положения и пр. Не дождавшись помощи от органов власти, часто отправляли их в редакции газет. В газете «Красная Башкирия» было помещено письмо жены офицера В. Сапожниковой, в котором высказывается претензия местным властям по поводу «бездушного отношения» к семье из-за «плохих квартирных условий», непригодных для проживания. Обращая внимание на «заботу и внимание к семьям военнослужащих в стране», она указывает на оставшиеся без ответа обращения в районные учреждения в Уфе: «второй год они только обещают, но ничего не делают»². В жалобе уфимки Сипайловой говорится о тяжести налоговых обязательств и несправедливости «финорганов», которые у ее семьи «описали последнюю этажерку и последний самовар, больше нечего брать, разве это правильно» [там же, л. 15]. Об этом же говорится в заявлении жительницы с. Иглино М. А. Литвиновой на имя секретаря обкома партии: она вдова, муж погиб на фронте, мать 4 детей, не имеет возможности уплатить налоги, а при описании избы с детьми окажется на улице, в связи с чем просит оказать помощь [там же, оп. 30, д. 663, л. 192—192 об.].

Исследование показывает, что в первые послевоенные годы в общественных настроениях преобладали насущные материальные, бытовые и иные проблемы, являвшиеся первоочередными и необходимыми для каждой семьи, для каждого человека. Обращения женщин в этот период «во власть», как показывают источники, имели также социально-экономическую направленность. Они касались положения многодетных семей, женщин-матерей и детей, выплат пособий и пенсий, устройства детей в дошкольные учреждения, обеспечения жильем, медицинским обслуживанием, трудоустройства, оплаты труда и пр.

² Сапожникова В. Письмо в редакцию // Там же. 1945. 23 сент.

Авторы обращений жаловались на свое тяжелое положение, вину в этом видели в «плохих руководителях» районов и городов, но не республики, тем более страны и партии. В то же время имели место проявления критических, так называемых нездоровых, настроений, для которых было характерно наличие конкретных претензий к политике властей, некоторым руководителям местного или республиканского ранга. Соответствующие органы управления продолжали их контролировать, собирали и фиксировали факты о них.

События, происходившие в советской стране и партии в последующие годы, оказали серьезное влияние на политическую жизнь, вносили коррективы в общественные настроения. После смерти И. В. Сталина и решений июльского (1953 г.) Пленума ЦК КПСС были предприняты определенные меры по демократизации политической и общественной жизни. Они коснулись и Башкирии. В республике наблюдалась активизация не только членов партии, но и беспартийных граждан, возрастал их интерес в целом к политике, к действиям властей [История... , 2004: 74]. В этот период большей части населения, по мнению Е. Ю. Зубковой, была присуща показная политическая активность, в действительности ее интересовали «простые и насущные проблемы» [Зубкова, 1998: 106]. Содержание обращений показывает, что преимущественную часть граждан, в том числе женщин, волновали проблемы социального характера: материальное положение, обеспеченность жильем, работой, достойной зарплатой, улучшение питания, снижение цен на товары повседневного спроса, доступность медицинского обслуживания, путевок в санатории, выплаты пособий, пенсий и др. Жизненные проблемы, безусловно, влияли на их умонастроения.

В эти годы сохранился традиционный вид коммуникации с властью — заявления, письма, жалобы. Обращения женщин в основном имели экономическую направленность. Но форма их обращений во властные органы, а главное, их содержание претерпели заметные изменения. Теперь женщинам нужна была жизнь не только мирная, спокойная, но и отвечающая возросшим запросам и потребностям. В обращениях граждан, как в устной, так и в письменной форме, имели место не только проявления позитивного, лояльного отношения к власти любого уровня, но вновь все чаще стали звучать критические нотки. Перед властью ставились задачи незамедлительного решения насущных проблем, необходимых для облегчения жизни семьи.

В газете «Красная Башкирия» было опубликовано письмо матери малолетнего ребенка, в котором говорилось о невозможности купить сыну в магазинах Уфы костюмчик и туфельки. Более того, ей открыто заявляли, что для таких маленьких детей ничего нет. Автор задает вполне уместный вопрос: «Почему нет?» — и адресует его швейным и обувным фабрикам, Министерству торговли БАССР³. Группа женщин из Аскинского района написали в газету о недостатках в работе детских яслей в райцентре. Несмотря на неоднократные обращения матерей в исполком райсовета, результатов не было⁴. В эти годы было опубликовано много писем подобного содержания. Население активно использовало печать для выражения своего мнения или для сигнала в органы власти. К тому же редакциями газет для размещения обращений граждан были открыты специальные

³ Копьева В. Большое горе маленьких людей // Там же. 1948. 23 мая.

⁴ В Аскино не заботятся о детях // Там же. 1949. 25 нояб.

рубрики, типа «Нам пишут», «Письма в редакцию», «По следам неопубликованных писем», «Отвечают редакции» и др.

Следует заметить, что республиканские власти реагировали на «сигналы снизу», проводили по ним проверки, давали ответы на заявления и письма населения, требовали отчеты от соответствующих ведомств, учреждений, местных органов. Так, за период с 1950 по 1953 г. Президиумом Верховного Совета БАССР было разобрано 7230 поступивших письменных и устных заявлений граждан, в том числе от женщин. В обращениях женщин на первом месте находились следующие социальные вопросы: устройство детей в дошкольные учреждения, выплаты алиментов, недостатки в медицинском обслуживании, обеспечении продовольствием и предметами первой необходимости, особенно детей [НА РБ, ф. Р-394, оп. 6, д. 22, л. 1—2]. Органы управления обращались в вышестоящие инстанции за помощью в решении возникавших вопросов. К примеру, весной 1956 г. обком партии направил «Письмо в Министерство⁵ промышленных продовольственных товаров СССР» с просьбой дать указание о выделении необходимых средств на строительство яслей для занятых на одном из предприятий женщин-работниц по причине «их отсутствия» [там же, ф. П-122, оп. 33, д. 221, л. 98].

Вместе с тем регулярный поток обращений «во власть», вплоть до вышестоящих органов, руководителей партии и государства, в обозначенный период говорит о неудовлетворительном положении дел с обращениями граждан, нежелании или неспособности местных властей «идти на поводу у трудящихся». Об этом свидетельствует довольно интересный документ — письмо жительницы одного из районов Башкирии О. П. Яматиной. Не дождавшись ответа от местных органов, она обращается к секретарю Президиума Верховного Совета СССР М. П. Георгадзе. В письме она сообщает, что проработала в колхозе 26 лет. Колхоз был преобразован в совхоз, при выходе на пенсию ей эти годы не засчитали. И ставит закономерный вопрос: «За что мы работали в колхозе 26 лет? Ведь наша Конституция гласит: старость должна обеспечиваться пенсией, поэтому решила написать Вам, прошу внести на предстоящую сессию (Верховного Совета СССР. — *Р. С.*) вопрос о пересмотре положений о пенсиях и предоставить мне право на получение пенсии» [ГАРФ]. Или обращение в центральный орган ЦК КПСС — газету «Правда» молодой семьи студентов из Уфы. Они пишут: «Мы учимся в высших учебных заведениях, и нам не с кем оставить дома пятилетнего сына. В течение многих месяцев мы пытаемся устроить его в детский сад, но сделать это в Уфе не так-то просто»⁶. Немало подобных писем и жалоб женщины направляли в вышестоящие инстанции. Следует заметить, что население Башкирии в эти годы зачастую, не дожидаясь ответных мер от местных органов, напрямую адресовалось в ЦК КПСС, правительство. Путем личных обращений, писем в центральные газеты люди пытались добиться справедливости в решении жизненно важных вопросов. Содержание их обращений отражало веру в федеральные органы власти, которые «подводят на местах равнодушные чиновники-бюрократы». Основным объектом критики у женщин, как и в целом населения, выступает местная власть, конкретные руководители тех или иных

⁵ Министерство промышленности продовольственных товаров СССР.

⁶ Как устроить ребенка в детский сад? // Правда. 1959. 13 мая.

органов. Вместе с тем выражение общественного мнения в республике в 1950—60-е гг. было более спокойным. В архивах не найдены документальные материалы о стихийных проявлениях недовольства женщин, как и населения вообще, в отличие от ряда регионов страны [Козлов, 2003: 101].

Таким образом, исследование показало, что в послевоенные и последующие годы во взаимоотношениях населения и власти происходили серьезные изменения. На примере Башкирии была рассмотрена вся палитра общественных настроений в среде женского сообщества. Показательными являются характер выражения собственных мнений, восприятия реальной жизни, отношения к своим запросам и потребностям, а также виды и формы коммуникации с властью. В первые послевоенные годы их характеризовал терпимый тон к еще сохраняющимся трудностям. Однако в последующие годы настроения женщин становились более напряженными и сложными. Теперь уже требования к власти, ее деятельности и принимаемым решениям возросли. При бездействии местных органов обращения направлялись в вышестоящие инстанции, вплоть до ЦК КПСС и советского правительства. В то же время нужно признать, что, несмотря на активизацию женщин во всех сферах жизнедеятельности республики, их многочисленные обращения «во власть», критические высказывания, они придерживались лояльной позиции по отношению к действующей власти. Органы управления не проявляли особых опасений по поводу настроений населения, но сохраняли за ними определенный контроль. Отсутствие в Башкирии открытого выражения недовольства со стороны женщин (в целом населения) проводившейся государством политикой позволяло оценить сложившуюся в рассматриваемые годы общественную ситуацию как вполне благополучную.

Список источников

- Аксютин Ю. В. Хрущевская «оттепель» и общественные настроения в СССР в 1953—1964 гг. М.: РОССПЭН, 2004. 488 с.
ГАРФ (Государственный архив Российской Федерации). Ф. Р-7523. Оп. 78. Д. 41. Л. 16. Женщины Башкирии. Уфа: Башкнигоиздат, 1968. 452 с.
Зубкова Е. Ю. Мир мнений советского человека, 1945—1948 гг. // Отечественная история. 1998. № 4. С. 99—108.
История Башкортостана, 1917-й — 1990-е годы: в 2 т. / отв. ред. Р. Н. Сулейманова. Уфа: Гилем, 2005. Т. 2: 1945—1990. 313 с.
Козлов В. А. Крамола: инакомыслие в СССР при Хрущеве и Брежневе, 1953—1982 гг.: по рассекреченным документам Верховного суда и Прокуратуры СССР // Отечественная история. 2003. № 4. С. 93—111.
НА РБ (Национальный архив Республики Башкортостан).
Очерки по истории Башкирской АССР. Уфа: Башкнигоиздат, 1966. Т. 2: (Советский период) / отв. ред. В. П. Иванков. 644 с.

References

- Aksiutin, Yu. V. (2004) *Khrushchëvskaja "ottepel'" i obshchestvennyye nastroyeniia v SSSR v 1953—1964 gg.* [Khrushchev's "thaw" and public sentiment in the USSR in 1953—1964], Moscow, ROSSPEN, 488 p.
Kozlov, V. A. (2003) *Kramola: inakomyslie v SSSR pri Khrushchëve i Brezhneve, 1953—1982 gg.: Po rasskrechennym dokumentam Verkhovnogo suda i Prokuratury SSSR*

- [Sedition: dissent in the USSR under Khrushchev and Brezhnev, 1953—1982: According to declassified documents of the Supreme Court and the Prosecutor's Office of the USSR], *Otechestvennaia istoriia*, no. 4, pp. 93—111.
- Ocherki po istorii Bashkirskoi ASSR* (1966) [Essays on the history of the Bashkir ASSR], vol. 2: Soviet period, Ufa, Bashkniгоizdat.
- Suleimanova, R. N. (ed.) (2005) *Istoriia Bashkortostana, 1917-й — 1990-e gody* [History of Bashkortostan, 1917—1990s], vol. 2: 1917—1945, Ufa, Gilem.
- Zhenshchiny Bashkirii* (1968) [Women of Bashkiria], Ufa, Bashkniгоizdat.
- Zubkova, E. Iu. (1998) *Mir mnenii sovetskogo cheloveka, 1945—1948 gg.* [The world of opinions of a Soviet person, 1945—1948], *Otechestvennaia istoriia*, no. 4, pp. 99—108.

Статья поступила в редакцию 10.12.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 10.12.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторе / Information about the author

Сулейманова Рима Нугамановна — доктор исторических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующая отделом новейшей истории Башкортостана, Институт истории, языка и литературы, Уфимский федеральный исследовательский центр РАН, г. Уфа, Россия, rsulejman@mail.ru (Dr. Sc. (History), Professor, Chief Researcher, Head of the Department of Recent History of Bashkortostan, Institute of History, Language and Literature, Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russian Federation).

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 135—151.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 135—151.

Научная статья

УДК 297(091)(47).084

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.10

**ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЕ ДВИЖЕНИЕ
ЖЕНЩИН-МУСУЛЬМАНОК
ВОЛГО-УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА В 1917 г.**

*Айдар Юрьевич Хабутдинов, Марина Маратовна Имашева,
Милеуша Мухаметзяновна Хабутдинова*

Казанский (Приволжский) федеральный университет,
г. Казань, Россия, aihabutdinov@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается процесс становления и развития общественно-политического движения женщин-мусульманок (татарок) Волго-Уральского региона в ходе революционных событий 1917 г. В российском обществе устоялось мнение о том, что женщина-мусульманка в начале XX в. не имела возможности участвовать в общественной жизни, а ее интересы традиционно ограничивались рамками семьи. Но относительно Волго-Уральского региона этот тезис несостоятелен. В действительности с начала XX в. развитие общественного движения татарских женщин достаточно сильно отличалось от развития общественного движения у других мусульманских народов России. Оно характеризуется наличием среднего класса в городских мусульманских общинах, в рамках которого происходила институционализация различных форм включения женщин в социум, а события революции 1917 г. привели к их окончательному оформлению в региональном и общегосударственном пространствах. Принципиальная новизна этой статьи заключается в том, что в ней на основе изучения широкого круга источников дается анализ позиции женщин-татарок по вопросам развития их гражданских и политических прав, участия в национальных органах власти и органах самоуправления в 1917 г.

Ключевые слова: женщина-мусульманка, татары, Волго-Уральский регион, общественное движение, Всероссийский съезд мусульманок, женский вопрос, революционное движение

Для цитирования: Хабутдинов А. Ю., Имашева М. М., Хабутдинова М. М. Общественно-политическое движение женщин-мусульманок Волго-Уральского региона в 1917 г. // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 135—151.

Original article

THE SOCIO-POLITICAL MOVEMENT OF MUSLIM WOMEN IN THE VOLGA-URAL REGION IN 1917

*Aidar Yu. Khabutdinov, Marina M. Imasheva,
Mileusha M. Khabutdinova*

Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russian Federation, aihabutdinov@mail.ru

Abstract. The article discusses the process of formation and development of the socio-political movement of Muslim women (Tatars) in the Volga-Ural region during the revolutionary events of 1917. At the beginning of the 20th century Russian society believed that Muslim women did not have the opportunity to participate in public life, and their interests were traditionally limited to the family. However, the residents of the Volga-Ural region did not share this point of view. In fact, since the beginning of the 20th century, the development of the social movement among Tatar women was quite different from the development of the social movement among other Muslim peoples of Russia. It was characterized by the presence of a middle class in urban Muslim communities, within which various forms of inclusion of women in society were institutionalized, and the events of the 1917 Revolution led to their final formation in the regional and national contexts. The main novelty of this article lies in the fact that, based on the analysis of a wide range of sources, it became possible to analyze the position of Tatar women on the development of their civil and political rights, participation in national bodies and self-government bodies in 1917.

Key words: Muslim woman, Tatars, Volga-Ural region, social movement, All-Russian Congress of Muslim Women, women's issue, revolutionary movement

For citation: Khabutdinov, A. Yu., Imasheva, M. M., Khabutdinova, M. M. (2023) Obshchestvenno-politicheskoe dvizhenie zhenshchin-musul'manok Volgo-Ural'skogo regiona v 1917 g. [The socio-political movement of Muslim women in the Volga-Ural region in 1917], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 135—151.

В начале XX в. Российская империя была не только одним из самых многонациональных, но и одним из самых поликонфессиональных государств в мире. Согласно Первой Всероссийской переписи 1897 г., 11 % населения (более 7,3 млн человек) составляли мусульмане, проживавшие в трех основных макро-регионах — на Северном Кавказе и Закавказье, в Казахстане и Средней Азии и в Волго-Уральском регионе [Ислам в Российской империи, 2001: 12]. Последние оказались в составе Российского государства еще в середине XVI в. и в течение столетий сумели выработать определенные социально-экономические механизмы интеграции в российское общество.

Вместе с тем для мусульман Волго-Уральского региона на протяжении всего периода нахождения в составе Российского государства очень важным фактором сохранения национального самосознания, культуры и языка была мусульманская религия. Успешно противостоя неоднократным попыткам христианизации и культурной ассимиляции, во многом благодаря исламу татары сумели уберечь и развить традиционный уклад жизни и национальную культуру,

основанные в том числе и на шариате. Мусульмане, оставаясь лояльными гражданами, старались сохранять самостоятельность в сфере культуры, свои религиозные и моральные устои, хотя и допускали их модернизацию при условии поддержания собственной этнорелигиозной идентичности.

Довольно замкнутый и обособленный характер жизни мусульманских семей и общин породил в русском общественном сознании определенные стереотипы. В частности, одним из распространенных стереотипов стало восприятие женщины-мусульманки как рабы своего мужа, семьи и вообще домашнего быта. Считалось, что татарка не имела возможности самостоятельно решать какие-либо социальные вопросы, полностью была исключена из общественной жизни, не имела права голоса.

В качестве неопубликованных источников при изучении мусульманского общественного движения конца XIX — начала XX в. в целом большую ценность представляют отчеты губернских жандармских управлений. Но в условиях демократических трансформаций и ликвидации государственно-политических институтов самодержавия с марта 1917 г. эти отчеты как исторический источник перестали существовать.

Истинное представление об уровне вовлеченности татарской женщины в общественные процессы выявили революционные события в России: весной — летом 1917 г. одной из составляющих татаро-мусульманского общественного движения становится женское мусульманское движение. Оно получило подробное освещение в периодической печати того периода. И в нашем исследовании этот вид опубликованных источников является главным для анализа проблемы.

Протоколы заседаний и архивы общественных организаций, к сожалению, почти не сохранились. Отсутствие данных в архивах, тем не менее, не исключает возможности знакомства с ними и их изучения. Основным источником является пресса, где содержатся детальные отчеты о различных форумах. В данной статье мы используем газеты на татарском языке, выходившие в 1917 г.: «Йолдыз», «Кояш», «Курултай» (Казань), «Ирек», «Тормыш» (Уфа) — и журнал «Сюембике» (Казань).

При написании нашей работы мы также ориентировались на комплекс опубликованных источников и некоторые биографические исследования татарстанских специалистов. Например, в последние годы в связи с празднованием 100-летнего юбилея республик в составе России вышло несколько сборников документов по общественному движению мусульман народов Волго-Уральского региона в 1917 г. Это 1-й том издания «100-летие образования Татарской АССР» и «Башкирия в 1917 году» [100-летие образования... , 2017; Башкирия... , 2017]. Биографии лидеров общественного движения женщин-мусульманок приведены в книге Т. А. Биктимировой «Женщины-татарки на пути просветительства» [Биктимирова, 2002].

Вообще женское движение в России в период общественных трансформаций начала XX в. как самостоятельная тема практически не освещалось. Следует согласиться с мнением ведущих специалистов в этой области исследований И. М. Пушкаревой и Н. Л. Пушкаревой, изложенном ими в статье «Женское участие в российской политической жизни начала XX в. (Советская и постсоветская историография)»: «Подводя итоги обзору публикаций по женской истории

России начала XX в., нужно с сожалением констатировать, что обращение с женской историей как с чем-то иллюстративным, дополнительным по отношению к истории “большой”, традиционной и “мужской” все еще не пережиток прошлого» [Пушкарева И., Пушкарева Н., 2017: 25]. Исследовательницы указывают также на позицию ведущего специалиста Института российской истории РАН: «И если автор 967-страничного труда “Красная смута” В. П. Булдаков был настроен к женской теме критически... значит, ей было суждено появиться в книге лишь в связи с бабьими бунтами и внесенной ими дезорганизацией жизни в стране» [там же: 21] (см. также: [Булдаков, 2010: 119]).

Подобный подход продолжает доминировать и в коллективной монографии «Российская революция 1917 года: власть, общество, культура» (Российское историческое общество, Институт российской истории РАН). Упомянувшийся выше историк В. П. Булдаков анализирует деятельность женщин в главе с показательным названием «Борьба за выживание в условиях нарастающего хаоса», где говорится о маргинальном характере отдельных выступлений в 1917 г. женщин-работниц и солдаток. Приводится пример: 4 апреля 1917 г. в г. Вышний Волочек женщины-работницы выступили против феминисток из Общества женщин и даже прибегли к насилию [Российская революция... , 2017: 155].

В главе «Российская демократия и мусульманские политики» этой же коллективной монографии С. М. Исхаковым указано, что Всероссийский съезд мусульманских женщин в Казани выступил за равноправие женщин. При этом автор делает особый упор на радикальные формулировки резолюций. Например: «Было решено порвать с кошмарным прошлым, муллы извратили суть Корана и шариата» [там же: 268]. Таким образом, главную проблему в женском движении автор видит в засилии консервативного духовенства в мусульманской умме империи. На самом деле это достаточно спорная позиция, которая является следствием советской интерпретации мусульманского общественного движения и слабого освещения в историографии проблемы участия в нем женщин в начале XX в.

В действительности, как показывают новейшие исследования источников, мусульманское духовенство поддерживало равноправие всех российских граждан как минимум со времен III Всероссийского мусульманского съезда 1906 г., а многие лидеры общественного движения российских мусульманок начала прошлого века были членами семей (дочери, жены, невестки) лидеров мусульманского истеблишмента, это касается и семьи муфтия Оренбургского магометанского духовного собрания (ОМДС) в 1885—1915 гг. Мухаммедьяра Султанова. Данное обстоятельство особенно характерно для Уфы. Во многом вследствие этого лидеры Уфимского мусульманского дамского общества не сумели занять ведущие позиции в мусульманском женском общественно-политическом движении в 1917 г., которое с самого начала выступило с критикой всего, связанного с царским режимом.

Ошибочно и суждение С. М. Исхакова о том, что II Всероссийский мусульманский съезд, проходивший в июле 1917 г., подтвердил постановления I Всероссийского мусульманского съезда (май 1917 г.) [там же: 272]. Как мы укажем ниже, II съезд внес изменения в постановление I съезда по женскому вопросу, поддержав сохранение норм шариатского семейного права, что привело

к серьезному конфликту между умеренным и левосоциалистическим крылом национального движения.

Во всероссийском масштабе общественная деятельность женщин в период войн и революций начала XX в., на наш взгляд, достойную оценку получила в работе О. А. Хасбулатовой: «Деятельность либерально-демократических женских организаций по достижению равноправия полов в области гражданских и политических прав носила динамичный, наступательный характер. Были завоеваны избирательное право, право занимать все государственные должности, ряд гражданских прав. Под влиянием либерально-демократических и пролетарских женских организаций расширились возможности для общего образования женщин, была учреждена система высшего образования, осуществлялся доступ к новым профессиям» [Хасбулатова, 2017: 12].

Но следует также признать, что данный вывод нельзя отнести к женскому мусульманскому движению. В Волго-Уральском регионе отсутствовали пролетарские организации женщин-мусульманок. Лидерами женского движения, как правило, становились представительницы семей среднего класса, получившие образование, зачастую сами преподававшие в женских учебных заведениях. Такого рода учебные заведения находились в городских центрах с их татарскими слободами и районами. Особую роль здесь играла Казань как центр одновременно русского и мусульманского высшего образования, где действовали Императорский Казанский университет, Высшие женские курсы. Преподаватели университета выступали в роли педагогов на Высших женских курсах. В 1911—1917 гг. на них обучалось 19 девушек из татарских семей, включая наших будущих героинь А. Мухитдинову и М. Губайдуллину [История татар... , 2013: 146].

Уфа была вторым центром общественного движения мусульман Российской империи в Волго-Уральском регионе, здесь располагалась резиденция ОМДС. Развивалось в Уфе и женское общественное движение, которое было исследовано Р. Н. Сулеймановой в докторской диссертации «Женщины в общественно-политической жизни Башкирии XX века». Хотя автор рассматривает прежде всего башкирское женское движение, не останавливаясь специально на общемусульманском, которое является главным в нашей статье. Так, Р. Н. Сулейманова отмечает, что после постановления I Всероссийского мусульманского съезда в мае 1917 г. «в Башкортостане развернулась работа по созыву съезда башкир»: «Он состоялся в июле 1917 г. в Оренбурге. В его работе приняли участие свыше 70 делегатов, представлявших башкирское население со всей территории Башкортостана и соседних регионов страны, среди которых была лишь одна женщина. В его повестку был внесен и женский вопрос. Несмотря на дебаты, большинством делегатов принимается постановление, признавшее башкирских женщин равноправными» [Сулейманова, 2011: 26].

Однако при признании политического и гражданского равноправия женщин, в резолюции указывалось: «...вопросы же духовного (шарги) и семейного порядка подлежат ведению Духовного Соборания» [Национально-государственное устройство... , 2002: 154], что прямо противоречило постановлениям Всероссийского съезда мусульманок и I Всероссийского мусульманского съезда 1917 г.

Стоит отметить, что минимальное представительство женщин подчеркивает сельский и традиционалистский характер башкирского общества. Мы

детально проанализируем этот вопрос ниже, но отметим, что на близком по своему характеру для татар II Всероссийском мусульманском съезде 1917 г. представительство женщин было гораздо многочисленнее. Только от двух губерний Южного Приуралья — Уфимской и Оренбургской — были избраны соответственно 5 и 2 женщины. От последней они составляли 40 % делегатов. Еще одна женщина представляла г. Троицк Оренбургской губернии¹.

Подробный анализ общественного движения мусульманских народов Российской империи и отдельно Волго-Уральского региона в 1917 г. является предметом изучения с начала 1990-х гг. и по настоящее время. В этой связи особо следует выделить работы А. Ю. Хабутдинова [Хабутдинов, 2001], И. К. Загидуллина [Загидуллин, 2007], Д. Ю. Арапова [Арапов, 2004], М. Н. Фархшатовой [Фархшатов, 1994], Д. М. Усмановой [Усманова, 1999]. Всероссийский съезд мусульманок и обсуждение женского вопроса на I и II Всероссийских мусульманских съездах стали частично предметом исследования в работе С. Ф. Фаизова «Движение мусульманок России за права женщин в 1917 г.: страницы истории» [Фаизов, 2005].

Развитие общественного движения татарских женщин Волго-Уральского региона отличается от развития аналогичных движений у других мусульманских народов России. Отличие это связано прежде всего с тем, что у татар в целом ряде городских этноконфессиональных общин, в первую очередь в Казани, Уфе и Оренбурге, во второй половине XIX — начале XX в. сложился средний класс. Одним из признаков среднего класса является высокий уровень образования. Классик татарской литературы и левый социалист Галимджан Ибрагимов в 1908 г. охарактеризовал имущественный уровень учеников русских школ: «Кто учится в русских школах? Что для этого нужно? Там учатся богачи, для этого нужны деньги» (цит. по: [Хасанов, 1969: 17]).

По подсчетам предводителя дворянства Казанского и Царевкокшайского уездов А. Баратынского, в Казанском уезде в 1913/14 учебном году в русских учебных заведениях обучалось 223 мальчика и 40 девочек татар. Из них в гимназиях Казани — 9 мальчиков и 37 девочек, 17 мальчиков в реальных и 35 в коммерческом училищах. Всего в средних учебных заведениях — 98 человек. Таким образом, четко видна ориентация на среднее русское образование состоятельных татарских семей Казани. Сходная картина наблюдалась в 1913 г. и в Оренбургской губернии, где почти все мусульманки — ученицы русских школ обучались в Оренбургской и Троицкой женских гимназиях и в училищах Оренбурга [НА РТ, ф. 1, оп. 6, д. 1563, л. 22—24; ф. 36, оп. 1, д. 21, л. 154].

Включение в светскую российскую систему образования для женщин-татарок означало прежде всего приобщение к неисламской культуре, что привело некоторых из них к постановке вопросов, связанных с ролью женщины в обществе. Но вместе с тем следует подчеркнуть, что, за единичными исключениями, они не представляли себя вне своей этноконфессиональной идентичности. Речь шла лишь об обеспечении гражданского и политического равноправия [Сборник документов... , 1956: 234].

Среди женщин, которые окончили русские учебные заведения и во многом определили вектор общественного женского движения в мусульманской среде,

¹ Курултай. 1917. 8 авг.

можно выделить две группы: женщины из семей элиты, как правило жены (дворянство, буржуазия, преимущественно крупная, джадидское духовенство), и женщины-учительницы, обозначавшиеся термином «мугаллима».

Например, Фатиха Аитова (1866—1942) была педагогом и создателем первой татарской женской гимназии в Казани. Она выросла в семье купца-миллионера и видного общественного деятеля Габдулвали Яушева и стала женой одного из основателей мусульманской политической партии «Иттифак аль-муслимин» купца и мецената Сулеймана Аитова. На свое приданое (200 тыс. руб.) в 1897 г. она открыла в Казани начальную школу для девочек из бедных семей, а на наследство в 1915 г. — женскую гимназию.

Хадича Таначева (1882—1950) была племянницей депутата I и II Государственной думы Гарифа Бадамшина, вдовой редактора первой татарской социал-демократической газеты «Урал» Хусаина Ямашева и одним из авторов этой газеты, с 1913 г. стала женой Валидхана Таначева (в 1917 г. заместитель председателя Казанского мусульманского комитета, затем один из лидеров казахской «Алаш-Орды»). Гайша Абзгильдина была женой ахуна Уфы и ректора медресе «Усмания» Джигангира Абзгильдина, сама возглавляла женскую школу.

В среде достаточно закрытого мусульманского общества в дореволюционный период такие женщины были скорее исключением и действовали они только с согласия своих супругов. Многими членами мусульманской уммы они воспринимались как носительницы радикальных идей, полученных у русских христиан. Этот радикализм был обычно связан с влиянием социалистических идей. В 1917 г. он встречался крайне редко и носил поколенческий характер, т. е. преобладал в основном среди самых молодых — родившихся в 1890-е гг.

Сара Шагбаз-Гиреевна Ахмерова (1889—1952 гг.) была дочерью Шагбаз-Гирея Измайловича Ахмерова (1853—1900), статского советника, инспектора Казанской татарской учительской школы в 1881—1900 гг. Сара училась в Казанской Мариинской женской гимназии и окончила ее с золотой медалью. Она и ее сестра Маги-Парваз закончили Бестужевские курсы в Петербурге. Затем Сара с 1913 по 1916 г. преподавала римское право на юридическом отделении Бестужевских курсов, читала дополнительные курсы по праву, консультировала граждан по административным вопросам. С. Ахмерова вышла замуж за Якова Мироновича Букшпана, знаменитого экономиста, автора многих статей на экономическую тематику. Этот брак с немусульманином и против воли родителей затруднил ее последующую карьеру в национальном движении.

Амина Мухитдинова (1893—1944) выросла в семье имама и вероучителя Казанской татарской учительской школы, закончила женскую гимназию, с 1915 г. училась на медицинском, с 1916 г. на юридическом факультете Казанского университета [Багаутдинов, 2014].

Абруй Сайфи (1888—1960), председатель Бюро мусульманок-солдаток в Казани, с 1905 г. преподавала в татарских школах в Чистополе и Астрахани, д. Азеево Рязанской губернии, Уфе [Биктимирова, 2002]. Ее муж Фатих Сайфи был одним из соратников Галимджана Ибрагимова в медресе «Галия» и организации левых эсеров Уфы. В 1917 г. А. Мухитдинова и А. Сайфи стали членами Мусульманского социалистического комитета (МСК) в Казани.

Сразу же после свержения самодержавия в феврале 1917 г. именно эти женщины приняли активное участие в формировании новых политических структур и собственно женских мусульманских организаций, обсуждении насущных вопросов государственного и общественного развития. Кроме того, большую роль в развитии общественной активности женщин сыграла Декларация Временного правительства от 3 марта 1917 г. о его составе и задачах, в которой в числе прочего было заявлено о предоставлении гражданских и политических прав всем женщинам России.

12 марта 1917 г. в Казани окончательно складывается руководство Казанского мусульманского комитета (КМК). Его председателем становится эсер Фуад Туктаров, заместителями председателя — Габдулла Апанай (от имамов) и Валидхан Таначев. Уже в этой организации встал вопрос о представительстве женщин. В КМК от татарских учительниц вошла Амина Мухитдинова, о которой мы уже упоминали².

На следующий день, 13 марта, прошло собрание женщин-учительниц Казани в здании гимназии Фатихи Аитовой в составе 71 человека под председательством директора Марьям Акимбетъевой. На этом собрании впервые женщины выступили с политическими заявлениями. Марьям Мухетдинова с трибуны возгласила, что «наступило время служить нации», женщины больше не могут стоять за рамками политических процессов. Мадина Сайдашева предложила заняться изучением истории русской революции. Марьям Муштариева высказалась «за провозглашение конституции и республики, за участие женщин в политическом движении и будущих выборах, за единство нации на выборах и увеличение числа голосов, поданных на выборах». Председателем общества женщин-мусульманок г. Казани была избрана директор женской школы (в ее старших классах фактически обладавшая уровнем женской учительской школы) Лябиба Хусания (Хусаинова), заместителями — Амина Галиева (дочь имама Салихджана Галиева-Баруди и племянница муфтия Галимджана Баруди) и Сагадат Габидуллина. Решено было в ближайшие дни обратиться ко всем женщинам-мусульманкам и инициировать собрание с представительницами всех социальных групп, которые выскажут желание участвовать в движении³.

Обращение оказалось своевременным и нашло отклик в женской половине мусульманской общины Казани, не только в среде учительниц. 16 марта прошло первое собрание женщин Казани, принявшее решение создать Женское мусульманское общество. Председателем была избрана Марьям Губайдуллина, дочь купца 1-й гильдии Салиха Губайдуллина и сестра выдающегося татарского историка-востоковеда и общественного деятеля Газиза Губайдуллина. Также она была рекомендована в состав КМК вместе с Хадичой Таначевой и Айшой Юнусовой (из семьи казанских миллионеров Юнусовых). На собрании были сделаны пожертвования на нужды КМК, от каждой от 3 до 1000 руб.⁴

Другим центром общественного движения мусульман Волго-Уральского региона являлась Уфа. 10 марта 1917 г. здесь было образовано правление Уфимского комитета по распространению гражданственности среди мусульман

² Кояш. 1917. 14 марта.

³ Там же. 17 марта.

⁴ Там же. 21 марта.

под руководством Гумера Терегулова. Среди его членов женщины отсутствовали, но две были среди кандидатов, причем на выборах они получили поддержку от голосовавших мужчин. Так, сам Г. Терегулов получил 44 голоса, Хаджар Еникеева — 13, Ханифа Сайфуллина — 10⁵. Еникеевы были известным родом уфимских мурз, а Х. Сайфуллина, дочь учителей, работала учительницей, ее отец И. Сайфуллин закончил Уфимскую татарскую учительскую школу, а мать М. Сайфуллина — 8 классов Уфимской женской гимназии.

8 апреля 1917 г. в Казани прошло заседание Женского общества, на котором присутствовали 190 из 260 членов. На собрании было избрано правление общества, куда вошли Хадича Таначева (189 голосов), Фатиха Аитова (158), Зайнаб Хасанова (152), Фатима Девлеткильдеева (150), Амина Терегулова (149), Марьям Губайдуллина (145), Хадича Мустафина (137), Марьям Акимбетьева (135), Марьям Муштарыева (130), Амина Мухитдинова (121), Суфия Тагирова (104), Хава Апанаева (96)⁶.

В Астрахани в ходе выборов в местную городскую думу были сформированы выборные списки с учетом партийной и этноконфессиональной принадлежности. По списку № 5 — «мусульманскому» — баллотировалось 14 человек. В него были включены представители женской части астраханской общины — Г. Г. Насыбуллина и Ш. Д. М. Каримова⁷.

Пиком развития общественного движения женщин-мусульманок стал Всероссийский съезд мусульманок. Он работал в Казани 24—27 апреля 1917 г. На второй день было заявлено 85 делегаток со всех губерний Российской империи с мусульманским населением, но преобладали делегатки из Волго-Уральского региона, по чьей инициативе он, собственно, и состоялся. Съезд должен был сформулировать насущные проблемы женского мусульманского сообщества России и избрать делегаток на I Всероссийский мусульманский съезд, который начал работать в Москве 1 мая.

Открыла съезд член КМК Хадича Таначева, которая была председателем временного (организационного) бюро съезда. Она отметила, что в течение веков мусульманские женщины вели борьбу за равноправие. «Старый режим в России не давал женщинам прав, а революция предоставила женщинам равенство, — заявила она. — Съезд ставит своей задачей обсудить лишь наиболее важные проблемы, те, которые будут представлены рассмотрению всеобщего мусульманского съезда в Москве» [100-летие образования... , 2017: 77].

В президиум женского мусульманского съезда вошли: Сара Ахмерова (председатель), Фатима Алкина и Хадича Таначева (заместители председателя), Зейнаб Алиева, Марьям Губайдуллина, Хадича Мустафина, Зухра Салихова (секретари).

Перед началом работы съезд почтил минутой молчания светлую память Зухры-ханум Гаспринской и Фатимы-Фариды Наурузовой, посвятивших свою жизнь служению мусульманкам России. Была сформирована повестка дня:

1. Права женщин по шариату.
2. Положение женщин, которое они занимают и будут занимать в семье.

⁵ Тормыш. 1917. 14 марта.

⁶ Кояш. 1917. 11 апр.

⁷ Астраханский листок. 1917. 21 июня.

3. Политические права женщин.
4. Участие женщины в общественной жизни.
5. Участие в Учредительном собрании и его возможности.
6. Особые организации женщин.

От казанских политиков-мусульман делегатов съезда приветствовали лидер КМК Фуад Туктаров и лидер Харби Шуро (Военный совет) Ильяс Алкин. Тем самым мужская часть мусульманского общественного движения (от которой по-прежнему зависело общее отношение к женской гражданской и политической активности) признала и «благословила» женское мусульманское общественное движение.

На съезде было избрано Центральное бюро мусульманок России, в которое вошли Гульсум Асфандиярова, Диляра Булгакова, Захида Бурнашева, Рауза Чанышева-Султангалиева, Салима Якубова. Они и еще четыре женщины: Амина Криницкая (из литовских татар), Фатима Кулахметова, Хадича Таначева, Ильгамия Туктарова — были избраны делегатками на I Всероссийский мусульманский съезд. Диляра Булгакова представляла мусульманок Крыма.

Основные решения женского съезда, состоящие из пяти разделов, должны были быть вынесены на рассмотрение Всероссийского мусульманского съезда. Важнейший из них — «О равноправии мужчин и женщин в исламе» — состоял из трех пунктов [там же: 80]:

1. «По условиям шариата мужчина и женщина одно».
2. «По шариату у женщин есть право участвовать в политической и общественной деятельности. Поэтому женщины на основе шариата могут участвовать в выборах».
3. «В шариате нет предписания о ношении хиджаба женщинами и об укрывании лиц».

Мугаллима Лябиба Хусаинова выступила за право женщин участвовать в пятничном намазе, но в отдельно выделенном помещении. Она признала, что есть противники посещения женщинами мечетей. Гайша Абзгильдина, жена ахуна Уфы и директор женской школы, подняла вопрос о талаке (развод по мусульманскому праву). Она призвала к уплате мужчинами махра (приданое) при разводе. В итоге этот пункт не был внесен в постановления съезда из-за позиции большинства. Съезд, кроме того, не принял решения о категорическом запрете многоженства, за что голосовала его радикальная часть в лице Амины Мухитдиновой.

Ильхамия Туктарова (сестра Фуада Туктарова) выступала с докладом о выборах во Всероссийское Учредительное собрание. Резолюция включала следующие пункты:

1. Учредительное собрание должно начать работу как можно скорее.
2. Выборы в Учредительное собрание необходимо проводить на основании принципа национально-пропорционального представительства.
3. Мусульманки, как и мужчины, должны обладать правами избирать и быть избранными.
4. Если женщины получают избирательное право, то для каждого достигшего избирательного возраста участие в выборах должно стать национальным долгом.
5. Во время выборов мусульманкам следует определить отдельное место для голосования.

Сара Ахмерова поддержала последний пункт, утверждая, что «он дает возможность женщинам самим организовывать свою общественную жизнь и мужчины не будут препятствовать участию жен в выборах». В этот пункт внесли поправку, и конечный вариант был записан так: «...выборы должны проходить в один день, избирательные участки должны быть отдельно». В резолюцию добавили пункт о том, что «если кандидатка не будет мусульманкой, то голос необходимо отдавать мусульманину»⁸.

Захида Бурнашева (Гиффат-туташ) выступила за избрание в Учредительное собрание мусульманок, так как мужчины не могут понять проблемы женщин. Ей оппонировала Сара Ахмерова, отстаивавшая единство мусульман, мужчин и женщин. Она сказала, что при расколе по гендерному принципу мусульмане рискуют остаться без депутатов. В итоге данное решение было принято [Халили, 1917]⁹.

Второй блок решений включал в себя организационные вопросы. В нем предусматривалось объединение всех женских организаций России в одну и утверждение принципа подчинения местных организаций районным, районных — центральной а также учреждение Всероссийского центрального комитета в составе не менее 5 человек; место его пребывания — Москва. На нужды комитета должен проводиться сбор денег: от российских мусульманок — по 300 руб., от членов мужских обществ — по их усмотрению. Делегатки по возвращении на места обязаны изыскивать средства, «где возможно». Центральный комитет должен был издавать журнал «для исполнения своей миссии» среди женщин-мусульманок.

Третий блок решений декларировал равенство политических прав женщин и мужчин. Четвертый — предусматривал участие женщин в выборах депутатов Учредительного собрания, а пятый объединял требования гражданско-правового характера в области семейно-брачных отношений.

На съезде четко прослеживается дискуссия между представительницами среднего поколения, выступавшими за синтез предоставления мусульманкам политического равноправия и сохранения устоев ислама и семьи, и представительницами более молодого поколения, как правило еще незамужними из числа учащих, которые настаивали на том, чтобы роль ислама в общественной жизни была минимизирована, а женщинам было предоставлено право принятия самостоятельных решений.

I Всероссийский мусульманский съезд в Москве принял по женскому вопросу в качестве основы резолюцию Всероссийского мусульманского женского съезда. В ней значилось:

«...мусульманки в политических и гражданских правах должны быть уравнены с мужчинами;

— многоженство должно быть отменено;

— женщина имеет право на развод с мужем;

— вступление в брак только с 16 лет» [100-летие образования... , 2017: 102].

Но представители Туркестана и Кавказа выступили против резолюции, высказавшись категорически по поводу положений, которые, по их мнению,

⁸ Кояш. 1917. 26 апр.

⁹ См. также: Там же.

противоречили нормам шариата в отношении положения женщины в обществе. Таким образом, общественное движение женщин-мусульманок поддержали лишь лидеры мусульман Волго-Уральского региона.

В итоге в дальнейшем женское мусульманское движение было представлено только женщинами Волго-Уральского региона и регионов, в которых татары-переселенцы играли ведущую роль в местных общинах. Во II Всероссийском мусульманском съезде, который открылся в Казани 21 июля 1917 г., участвовали женщины от Казани (Марьям Муштариева, Абруй Сайфи), от уездов Казанской губернии они не были избраны. По единственному списку Уфимскую губернию представляли Мунавара Мухемедова, Захира Киикова, Ханифа Киикова, Марьям Якубова, Аклима Тагирова; Оренбургскую губернию — Зайнап Якубова и Фархана Ибрагимова (2 женщины из 5 делегатов); Астрахань — Камарбану Ниязова (1 из 3); Симбирск — Зайнаб Акчурина (1 из 4); Самару — Хадича Якубова; Петропавловск — Гайша Максудова (1 из 2); Троицк — Рокья Юнусова (1 из 2); Москву — Рауза Султан-Галиева (1 из 3)¹⁰.

На II Всероссийском мусульманском съезде была создана коллегия по осуществлению национальной автономии мусульман Волго-Уральского региона во главе с Садри Максуди, в нее вошли еще шесть человек, включая Амину Мухитдинову, представлявшую казанский МСК¹¹. Впервые женщину признали способной решать серьезные вопросы государственно-политического устройства.

Конечно же, происходившие процессы активизации женского движения не могли не беспокоить духовенство, которое стояло на страже сохранения традиционных мусульманских устоев. За один день до начала работы II Всероссийского мусульманского съезда в Казани открылся Всероссийский съезд мусульманского духовенства (20 июля 1917 г.). В числе основных вопросов 24 июля на заседании съезда обсуждался вопрос о правах женщин. С докладом выступил консерватор Мурад Рамзи (Мекки). Он подверг резкой критике решения о равноправии женщин, принятые на московском съезде. По его мнению, они подрывали устои татарского исламского общества.

Вместе с тем татарский богослов Муса Биги, сторонник обновления уммы, категорически несогласный с позицией Мурада Рамзи, утверждал: «Все дети Адама, мужчины и женщины, без исключения равны во всех правах». Он призвал провозгласить в семьях автономию, чтобы «не погасли (не погибли) мусульманские государства». Но такая радикальная, с точки зрения духовенства, терминология не была воспринята большинством участников съезда¹².

На II Всероссийском мусульманском съезде от имени съезда духовенства выступил казый (судья) Габдулла Сулеймани. Он заявил, что решения I Всероссийского мусульманского съезда относительно женского вопроса противоречат Корану и шариату. Марьям Муштариева предложила поправку от имени женской фракции съезда: «Женщины обладают всеми правами и свободами, но вопросы свидетельства и наследования решаются по Корану». Она согласилась с мнением Г. Сулеймани об опасности раскола перед выборами в Учредительное собрание. Против такой уступки выступили представители уфимских

¹⁰ Курултай. 1917. 8 авг.

¹¹ Там же.

¹² Йолдыз. 1917. 26 июля.

левых эсеров, Харби Шуро и МСК, включая Амину Мухитдинову и Раузу Султан-Галиеву [там же: 254].

Несмотря на протесты части делегатов, II Всероссийский мусульманский съезд пошел на поводу у духовенства и все же постановил об изменении решений I Всероссийского мусульманского съезда по женскому вопросу в двух моментах: сохранение гражданского равноправия женщин, но отсутствие равноправия в вопросах права наследования, дачи свидетельства, развода; сохранение многоженства и паранджи [Терегулов, 1926].

В целом участники съезда духовенства смогли противопоставить свою позицию по женскому вопросу либералам и добиться принятия этих решений на II Всероссийском мусульманском съезде [там же]. Но вместе с тем в политической ситуации 1917 г. даже духовенство вынуждено было признать пользу от участия женщин в выборах для отстаивания идей национально-конфессионального движения. 16 октября 1917 г. муфтий Галимджан Баруди выступил за участие женщин в выборах. Он аргументировал свою позицию тем, что в случае «малого количества поданных голосов мощь мусульман уменьшится и к ним не будут проявлять внимание»¹³.

Вопрос о праве женщин-мусульманок наравне с мужчинами участвовать в выборах практически разрешился в ходе различных избирательных кампаний конца лета — осени 1917 г.

11—12 августа 1917 г. все национальные организации Казани единым списком участвовали в выборах в Казанское губернское Милли Шуро (Национальный совет). В список вошли КМК, Харби Шуро, МСК, Общество духовенства, Бюро приказчиков, Общество учителей, Общество женщин, Бюро мусульманских рабочих Ягодной слободы, Адмиралтейская организация рабочих, профсоюзы. Больше всего голосов получил председатель КМК Фуад Туктаров (3746), Хадича Танчева получила 1811 голосов, и это было чуть больше, чем у самого Садри Максуди (1807) — депутата II и III Государственной думы, с июля 1917 г. председателя Милли Идарэ (правительство национально-культурной автономии мусульман тюрко-татар Внутренней России и Сибири)¹⁴. В списке Милли Шуро Фатима Девлет-Кильдеева, представительница женщин, занимала 8-е место из 14¹⁵.

После разгрома Корниловского мятежа и начала большевизации Советов наступает раскол между центристским и левым социалистическими движениями, сопровождавшийся радикализацией низов населения. В этих условиях на выборах в Казанскую городскую думу 8 октября 1917 г. объединенный список МСК, Харби Шуро, Общества приказчиков и Общества солдаток получил 11 мест, список КМК — 6. Садри Максуди был избран в Думу отдельно от списка КМК. По списку КМК в Казанскую городскую думу прошла Хадича Таначева, а по списку социалистов Уммегульсум Мухаммедьярова и Абруй Сайфи¹⁶.

15 августа 1917 г. в Уфе губернское Милли Шуро избрало свой исполнительный комитет, в который вошли семь человек, включая Гульмуниру Нугаеву¹⁷.

¹³ Тормыш. 1917. 31 окт.

¹⁴ Йолдыз. 1917. 18 авг.

¹⁵ Там же. 11 авг.

¹⁶ Тормыш. 1917. 25 окт.

¹⁷ Там же. 19 авг.

Женщины были представлены в комиссиях Уфимского губернского Милли Шуро, созданных 12 ноября 1917 г. Так, в лекционную комиссию вошли Гайша Абзгильдина, Амина Мухитдинова, Абруй Сайфи¹⁸.

18 октября прошло третье заседание курултая (съезд) Казанского губернского Милли Шуро, где было выдвинуто предложение о создании единого блока мусульман губернии на выборах в Учредительное собрание. Лидеры МСК отказались. Десятое место в списке получила Сара Ахмерова (27 голосов «за», 54 «против»), что не сильно отличалось от рейтинга Садри Максуди (26 голосов «за», 52 «против»)¹⁹. В итоге по списку курултая Казанского губернского Милли Шуро было выдвинуто 8 человек, Хадича Таначева была на 7-м месте²⁰.

Таким образом, мы видим, что общественное движение женщин-мусульманок в Волго-Уральском регионе после Февральской революции приняло организационные формы. Его самые активные участницы имели опыт общественной деятельности в предреволюционный период. Они происходили из среды наиболее экономически успешной и светски образованной части татарского общества, что, безусловно, связано с формированием среднего класса в составе татарской нации во второй половине XIX — начале XX в.

Сумев консолидировать вокруг себя наиболее активную часть женщин-мусульманок Волго-Уральского региона, лидеры женского движения создали свои организации, провели съезды различного уровня, сформулировали и озвучили суть женского вопроса в мусульманском движении. Они сумели добиться легитимизации своего участия в выборных кампаниях 1917 г., включить в общемусульманскую программу свои требования. Конечно, процесс этот был непростым и натолкнулся на противодействие прежде всего со стороны мусульманского духовенства. Безусловно, опыт общественной активности женщин-мусульманок в 1917 г. оказался востребованным уже в советский период и способствовал успешному вхождению мусульманской женщины в новые социально-политические реалии.

Список источников

- Арапов Д. Ю.* Система государственного регулирования ислама в Российской империи (последняя треть XVIII — начало XX в.). М.: Изд-во МГУ, 2004. 287 с.
- Багаутдинов Ф. Н.* Амина Мухитдинова. Казань: ФЭН, 2014. 222 с.
- Башкирия в 1917 г.: сборник документов и материалов / сост. Р. Н. Рахимов; под ред. И. В. Галлямова. Уфа: Китап, 2017. 664 с.
- Биктимирова Т. А.* Татар хатын-кызлары мэгърифэт юлында [Женщины-татарки на пути просветительства]. Казан: Печатный двор, 2002. 140 б.
- Булдаков В. П.* Красная смута: природа и последствия революционного насилия. М.: РОССПЭН, 2010. 967 с.
- Загидуллин И. К.* Исламские институты в Российской империи: мечети в европейской части России и Сибири. Казань: Татар. кн. изд-во, 2007. 415 с.

¹⁸ Там же. 15 нояб.

¹⁹ Курултай. 1917. 19 окт.

²⁰ Там же. 3 нояб.

- Ислам в Российской империи: (законодательные акты, описания, статистика) / сост. Д. Ю. Арапов. М.: Академкнига, 2001. 366 с.
- История татар с древнейших времен: в 7 т. Казань: Ин-т истории им. Ш. Марджани АН РТ, 2013. Т. 7. 1003 с.
- НА РТ (Национальный архив Республики Татарстан).
- Национально-государственное устройство Башкортостана (1917—1925 гг.): документы и материалы: в 4 т. / авт.-сост. Б. Х. Юлдашбаев. Уфа: Китап, 2002. Т. 1. 608 с.
- Пушкарева И. М., Пушкарева Н. Л. Женское участие в российской политической жизни начала XX в.: (советская и постсоветская историография) // Женщина в российском обществе. 2017. № 2. С. 15—34.
- Российская революция 1917 года: власть, общество, культура: в 2 т. / отв. ред. Ю. А. Петров. М.: РОССПЭН, 2017. Т. 2. 591 с.
- Сборник документов и материалов о революционном движении 1905—1907 гг. в Башкирии / под ред. С. М. Васильева и др. Уфа: Башкнигоиздат, 1956. 293 с.
- 100-летие образования Татарской АССР: сборник документов и материалов / авт.-сост. З. С. Минуллин; под ред. Р. Р. Фахрутдинова, Р. Р. Хайрутдинова. Казань: Заман, 2017. Т. 1. 520 с.
- Сулейманова Р. Н. Женщины в общественно-политической жизни Башкирии XX века: автореф. дис. ... д-ра ист. наук. Екатеринбург, 2011. 28 с.
- Терегулов И. Очерки революции и общественного движения мусульман России // Отдел рукописей и редких книг Научной библиотеки им. Н. И. Лобачевского Казанского федерального университета. 1926. № 3881. Л. 151.
- Усманова Д. М. Мусульманская фракция и проблемы «свободы совести» в Государственной думе России (1906—1917). Казань: Мастер Лайн, 1999. 163 с.
- Фаизов С. Ф. Движение мусульманок России за права женщин в 1917 г.: страницы истории. Н. Новгород: Растр-НН, 2005. 104 с.
- Фархитов М. Н. Народное образование в Башкирии в пореформенный период, 60—90-е годы XIX в. М.: Наука, 1994. 144 с.
- Хабутдинов А. Ю. Формирование нации и основные направления развития татарского общества в конце XVIII — начале XX в. Казань: Идеал-Пресс, 2001. 383 с.
- Халили Я. Казандагы Гомуми мөслимәләр съезды [Всероссийский Казанский мусульманский съезд] // Сөембикә. 1917. № 11—12. Б. 25—36.
- Хасанов М. Х. Галимджан Ибрагимов. Казань: Таткнигоиздат, 1969. 432 с.
- Хасбулатова О. А. Женское движение в России как фактор социального прогресса (1900—1917 гг.) // Женщина в российском обществе. 2017. № 2. С. 5—14.

References

- Arapov, D. Iu. (comp.) (2001) *Islam v Rossiiskoi imperii: (Zakonodatel'nye akty, opisaniia, statistika)* [Islam in the Russian Empire: (Legislative acts, descriptions, statistics)], Moscow: Akademkniga.
- Arapov, D. Iu. (2004) *Sistema gosudarstvennogo regulirovaniia islama v Rossiiskoi imperii (posledniaia tret' XVIII — nachalo XX v.)* [The system of state regulation of Islam in the Russian Empire (the last third of the XVIII — early XX c.)], Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta.
- Bagautdinov, F. N. (2014) *Amina Mukhitdinova*, Kazan: FEN.
- Biktimirova, T. A. (2002) *Tatar khatyn-kyzlary mæg"rifët iulynda* [Tatar women on the path of enlightenment], Kazan: Pechatnyi dvor.
- Buldakov, V. P. (2010) *Krasnaia smuta: Priroda i posledstviia revoliutsionnogo nasiliia* [Red troubles: The nature and consequences of revolutionary violence], Moscow: ROSSPEN.

- Faizov, S. F. (2005) *Dvizhenie musul'manok Rossii za prava zhenshchin v 1917 g.: stranitsy istorii* [Russian Muslim women's movement for women's rights in 1917: pages of history], Nizhny Novgorod: Rastr-NN.
- Farkhshatov, M. N. (1994) *Narodnoe obrazovanie v Bashkirii v poreformennyi period, 60—90-e gody XIX v.* [Folk education in Bashkiria in the post-reform period, 60—90s of the XIX c.], Moscow: Nauka.
- Istoriia tatar s drevneishikh vremën: in 7 vols* (2013) [History of the Tatars since ancient times], vol. 7, Kazan: Institut istorii imeni Sh. Mardzhani Akademii nauk Respubliki Tatarstan.
- Iuldashbaev, B. Kh. (comp.) (2002) *Natsional'no-gosudarstvennoe ustroïstvo Bashkortostana (1917—1925 gg.): Dokumenty i materialy* [The national-state structure of the Republic of Bashkortostan (1917—1925): Documents and materials], vol. 1, Ufa: Kitap.
- Khabutdinov, A. Iu. (2001) *Formirovanie natsii i osnovnye napravleniia razvitiia tatarskogo obshchestva v kontse XVIII — nachale XX v.* [Formation of the nation and the main directions of development of Tatar society in the late XVIII — early XX c.], Kazan: Ideal-Press.
- Khalili, Ia. (1917) Kazandagy Gomumi mëslimələr s'ezdy [Kazan All-Russian Muslim Congress], *Søembikə*, no. 11—12, pp. 25—36.
- Khasanov, M. Kh. (1969) *Galimdzhan Ibragimov*, Kazan: Tatknigoizdat.
- Khasbulatova, O. A. (2017) Zhenskoe dvizhenie v Rossii kak faktor sotsial'nogo progressa (1900—1917 gg.) [Women's movement in Russia as a factor of social progress (1900—1917)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 5—14.
- Minullin, Z. S. (comp.) (2017) *100-letie obrazovaniia Tatarskoï ASSR: Sbornik dokumentov i materialov* [100th anniversary of the Tatar ASSR: Collection of documents and materials], vol. 1, Kazan: Zaman.
- Petrov, Iu. A. (ed.) (2017) *Rossiiskaia revoliutsiia 1917 goda: vlast', obshchestvo, kul'tura: Kollektivnaia monografiia* [Russian revolution of 1917: power, society, culture: Collective monograph], vol. 2, Moscow: ROSSPËN.
- Pushkareva, I. M., Pushkareva, N. L. (2017) Zhenskoe uchastie v rossiiskoi politicheskoi zhizni nachala XX v.: (Sovetskaia i postsovetskaia istoriografiia) [Women's participation in Russian political life at the beginning of the XX c.: (Soviet and Post-Soviet historiography)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 15—34.
- Rakhimov, R. N. (comp.) (2017) *Bashkiriia v 1917 g.: Sbornik dokumentov i materialov* [Bashkiria in 1917: Collection of documents and materials], Ufa: Kitap.
- Sbornik dokumentov i materialov o revoliutsionnom dvizhenii 1905—1907 gg. v Bashkirii* (1956) [Collection of documents and materials about the revolutionary movement of 1905—1907 in Bashkiria], Ufa: Bashknigoizdat.
- Suleïmanova, R. N. (2011) *Zhenshchiny v obshchestvenno-politicheskoi zhizni Bashkirii XX veka: Avtoref. dis. ... d-ra ist. nauk* [Women in the social and political life of Bashkiria of the XX century: Synopsis of a thesis (Dr. Sc.)], Ekaterinburg.
- Usmanova, D. M. (1999) *Musul'manskaia fraktsiia i problemy "svobody sovesti" v Gosudarstvennoi dume Rossii (1906—1917)* [The Muslim faction and the problems of "freedom of conscience" in the State Duma of Russia (1906—1917)], Kazan: Master Laïn.
- Zagidullin, I. K. (2007) *Islamskie instituty v Rossiiskoi imperii: Mecheti v evropeiskoi chasti Rossii i Sibiri* [Islamic institutions in the Russian Empire: Mosques in the European part of Russia and Siberia.], Kazan: Tatarskoe knizhnoe izdatel'stvo.

Статья поступила в редакцию 16.05.2020; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 16.05.2020; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Хабутдинов Айдар Юрьевич — доктор исторических наук, профессор кафедры истории Татарстана, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия, aihabutdinov@mail.ru (Dr. Sc. (History), Professor at the Department of History of Tatarstan, Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russian Federation).

Имашева Марина Маратовна — доктор исторических наук, доцент кафедры истории Татарстана, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия, imaschewa@yandex.ru (Dr. Sc. (History), Associate Professor at the Department of History of Tatarstan, Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russian Federation).

Хабутдинова Милеуша Мухаметзяновна — кандидат филологических наук, доцент кафедры татарской литературы, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия, mileuscha@mail.ru (Cand. Sc. (Philology), Associate Professor at the Department of Tatar Literature, Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russian Federation).

ПРИЛОЖЕНИЕ

SUPPLEMENT



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 29 декабря 2022 г. № 4356-р

МОСКВА

1. Утвердить прилагаемую Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы (далее - Стратегия).
2. Федеральным органам исполнительной власти руководствоваться положениями Стратегии при решении задач в области улучшения положения женщин.
3. Минтруду России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в 3-месячный срок разработать и внести в Правительство Российской Федерации проект плана мероприятий по реализации в 2023 - 2026 годах I этапа Стратегии.
4. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации руководствоваться положениями Стратегии при решении задач в области улучшения положения женщин.

Председатель Правительства
Российской Федерации

М.Мишустин

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением Правительства
Российской Федерации
от 29 декабря 2022 г. № 4356-р

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ
действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы**

I. Общие положения

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы (далее - Стратегия) является основополагающим документом, определяющим основные направления государственной политики в интересах женщин на среднесрочный период. Стратегия направлена на консолидацию усилий федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, делового сообщества, некоммерческих организаций и граждан Российской Федерации по обеспечению принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и созданию равных возможностей для их реализации.

Правовую основу Стратегии составляют Конституция Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года", от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", а также Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р, Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р, и иные документы стратегического планирования.

II. Оценка и изменение положения женщин в Российской Федерации

По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2022 года в Российской Федерации проживали 145,6 млн. человек, из них 77,9 млн. составляли женщины. Это более половины населения страны.

Российские женщины отличаются высоким уровнем образования и экономической активности. Более половины граждан, имеющих высшее образование, - женщины (55 процентов). Среди высококвалифицированных научных работников женщины составляют значительную часть (28,3 процента среди докторов наук и 43,4 процента среди кандидатов наук). В 2021 году доля занятых женщин в общей численности занятого населения составила 48,6 процента.

Около 30 процентов организаций, являющихся субъектами малого и среднего бизнеса, возглавляют женщины. Наибольшее представительство женщин-предпринимателей характерно для сферы социальных и образовательных услуг. Доля женского предпринимательства в социальной сфере достигает 90 процентов, в сфере услуг - 58 процентов. Женщинами реализуются проекты в сферах дошкольного и дополнительного образования, культуры, оказания социальных и иных общественно полезных услуг.

Среди самозанятых женщины составляют 40 процентов. С целью поддержки самозанятых граждан расширяется практика применения государственной социальной помощи на основании социального контракта. Более чем в 4 раза увеличилось количество заключенных социальных контрактов (2021 год - 282,1 тыс. заключенных социальных контрактов). В приоритетном порядке государственная социальная помощь на основании социального контракта оказывается семьям с детьми. С 2020 года программа социальных контрактов осуществляется при софинансировании за счет средств федерального бюджета.

Женщины активно участвуют в общественно-политической жизни, в государственном управлении.

С 2016 года доля женщин, замещающих должности гражданской службы в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти, за последние 5 лет увеличилась на 2,5 процентных пункта (2021 год - 59,4 процента), доля женщин среди государственных гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации - на 4,7 процентных пункта (2021 год - 74,2 процента).

Доля женщин в категории "руководители" в центральных аппаратах федеральных органов государственной власти увеличилась на 5,3 процентных пункта и составляет почти 40 процентов общего числа руководителей (2021 год - 1,2 тыс. женщин). Среди государственных гражданских служащих исполнительных органов субъектов Российской Федерации доля женщин, замещающих должности категории "руководители", увеличилась на 2 процентных пункта (2021 год - 61 процент, 25,3 тыс. женщин).

Доля женщин среди депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации увеличилась на 2,7 процентных пункта (2021 год - 16,3 процента), доля женщин среди членов Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации - на 3 процентных пункта (2021 год - 19,5 процента).

Несмотря на определенное улучшение, дисбаланс в представленности женщин на уровне принятия решений сохраняется.

В целом в Российской Федерации женщины ориентированы на полную занятость, карьерный рост в сочетании с семейными обязанностями и воспитанием детей.

В группе "руководители" в соответствии с общероссийским классификатором занятий доля женщин-руководителей составляет 46,2 процента (2021 год). Вместе с тем женщины находятся в неравном положении по сравнению с мужчинами в сфере экономики. Женщины составляют абсолютное большинство в отраслях, в которых заработная плата ниже средней по экономике (2021 год - доля женщин, занятых в области образования, составляла 82,4 процента, в области здравоохранения и социальных услуг - 79,8 процента, в гостиничном бизнесе и общественном питании - 73,5 процента и в торговле - 61,6 процента).

Сохраняются барьеры занятости для женщин, обусловленные стереотипными представлениями о социальных ролях мужчин и женщин. Женщины имеют высокую бытовую нагрузку, в том числе по уходу за детьми и иными членами семьи, полностью или частично лишенными способности к самообслуживанию.

По опросам Федеральной службы государственной статистики, работающие женщины тратят на ведение домашнего хозяйства на 1,5 - 2 часа, или в 2 - 2,5 раза, больше времени, чем мужчины. Это создает трудности в совмещении женщинами семейных обязанностей и трудовой деятельности.

При высоком уровне образования и занятости разрыв в заработной плате женщин и мужчин в среднем по экономике практически не меняется и сохраняется на высоком уровне (28 процентов).

В настоящее время на корпоративном уровне формируется практика обеспечения равенства возможностей для мужчин и женщин. Компании реализуют специальные программы по развитию лидерства своих сотрудниц, ставят цели повышения доли женщин в правлении компаний. Проводится внутренний аудит распределения заработной платы и премий между мужчинами и женщинами с целью соблюдения принципа "равная оплата за труд равной сложности и интенсивности". Предусмотрены программы психологической поддержки женщин при выходе на работу после отпуска по уходу за ребенком и программы профессионального развития, работы по гибкому графику для этой категории женщин.

В целях повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда и создания условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью женщинам, имеющим детей дошкольного возраста, предоставлена возможность пройти профессиональное обучение. С 2020 года расширены категории женщин, для которых организуется профессиональное обучение и предоставляется возможность получения дополнительного профессионального образования.

Практически обеспечена стопроцентная доступность мест в государственных и муниципальных дошкольных образовательных организациях. Так, по данным федеральной информационной системы доступности дошкольного образования, по состоянию на 1 января 2022 г. доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 2 месяцев до 3 лет составила 96,13 процента, для детей в возрасте от 3 до 7 лет - 99,58 процента.

Это способствовало росту занятости женщин, имеющих детей. Уровень занятости женщин в возрасте 20 - 49 лет, имеющих детей в возрасте до 6 лет, увеличился на 2 процентных пункта (2021 год - 67,8 процента), в возрасте до 18 лет - увеличился на 1,9 процентных пункта (2021 год - 80,2 процента). Уровень занятости женщин, имеющих одного ребенка, увеличился на 1,9 процентных пункта (2021 год - 84,6 процента), имеющих двух детей, - на 2,2 процентных пункта (2021 год - 77,5 процента). Вместе с тем сохраняются ограничения в получении услуг дошкольного образования, связанные с территориальной доступностью и графиком работы организаций.

Снижены ограничения по видам работ, на которых женщины могут осуществлять свою трудовую деятельность. Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, сокращен в 4 раза (с 456 до 100 позиций). При пересмотре перечня учитывались факторы, опасные для репродуктивного здоровья женщин, влияющие на здоровье будущего поколения и имеющие отдаленные последствия. Численность женщин, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в 2021 году составила 912,9 тыс. человек (на 15,7 процента меньше по сравнению с 2016 годом). Численность женщин, пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в 2021 году составила 6,5 тыс. человек (на 19,7 процента меньше по сравнению с 2016 годом). Вместе с тем, несмотря на положительную динамику снижения численности женщин, пострадавших на производстве, не везде созданы безопасные условия труда.

Некоторые улучшения отмечаются в области женского здоровья.

Ожидаемая продолжительность жизни женщин увеличилась более чем на год и достигла в 2019 году 78,2 года. Разрыв в продолжительности жизни городских и сельских женщин сократился с 1,3 года до 0,8 года в 2021 году. Материнская смертность снизилась с 10 случаев на 100 тыс. детей, родившихся живыми, в 2016 году и до 9 случаев в 2019 году. Тем не менее в связи с эпидемиологической ситуацией, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции, ожидаемая продолжительность жизни женщин снизилась до 74,5 года в 2021 году, материнская смертность увеличилась до 34,5 случая на 100 тыс. детей, родившихся живыми.

По данным федеральной государственной информационной системы "Федеральный реестр инвалидов", за последние 4 года численность женщин-инвалидов сократилась на 643,3 тыс. человек (2021 год - 5,9 млн. человек). По данным федерального статистического наблюдения, численность женщин, впервые признанных инвалидами, сократилась на 54,1 тыс. человек (2021 год - 254,4 тыс. человек).

На 33 процента снизилось число женщин, которым поставлен диагноз "бесплодие" (в 2020 году этот диагноз поставлен впервые 63 тыс. женщин), на 30 процентов снизился уровень распространенности данного заболевания (2020 год - 196 случаев на 100 тыс. женщин в возрасте 18 - 49 лет).

В 2020 году зарегистрировано 300 тыс. случаев онкологических заболеваний у женщин, из них 21,6 процента - раком молочной железы. Численность женщин с диагностированным раком молочной железы уменьшилась на 2,4 процента (2020 год - 65 тыс. женщин, или 82,8 случая на 100 тыс. женщин).

Оказание медико-социальной помощи женщинам, доабортное консультирование беременных женщин, повышение уровня репродуктивной культуры населения способствует стабильному снижению абортот. В целях увеличения материальной поддержки женщин в период беременности введена ежемесячная выплата женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности (до 12 недель). С целью сохранения репродуктивного здоровья мужчин и женщин и повышения репродуктивного потенциала нации с 2022 года реализуется пилотный проект "Репродуктивное здоровье". Абсолютное число абортот снизилось на 38,1 процента (2021 год - 517,7 тыс. абортот), число абортот на 1000 женщин в возрасте 15 - 49 лет снизилось на 37,5 процента (2021 год - 15 случаев).

На 1 января 2022 г. женщины в возрасте 65 лет и старше составили 66 процентов населения этого возраста. Они в большей степени, чем мужчины, вовлекаются в проекты, направленные на повышение качества жизни граждан пожилого возраста. Всеми субъектами Российской Федерации приняты региональные программы, направленные на повышение качества жизни пожилых людей, укрепление их здоровья, увеличение периода активного долголетия и продолжительности здоровой жизни. С 2018 года реализуется пилотный проект по внедрению системы долговременного ухода. С 2021 года в регионах запущена программа по профилактике когнитивных расстройств у пожилых пациентов, направленная на ранее выявление болезней и своевременное оказание необходимой медицинской помощи. С 2019 года активно формируется инфраструктура гериатрической службы - трехуровневая система медицинской помощи гражданам старшего поколения. За последние 5 лет количество геронтологических коек выросло почти в 4 раза (2021 год - 7,4 тыс. коек), число гериатрических кабинетов увеличилось в 5,5 раза (2021 год - 1,3 тыс. кабинетов). В 74 субъектах Российской Федерации создано 75 гериатрических центров для осуществления координации и методической поддержки развития гериатрической службы в регионах, а также осуществления медицинской деятельности.

Социальное неблагополучие женщин охватывает широкий спектр жизненных ситуаций, которые включают значительное снижение дохода, потерю работы, ухудшение здоровья, внутрисемейные и бытовые конфликты, насилие в отношении женщин.

Женщины составляют 49,4 процента безработных. За последние 5 лет на 0,8 процентных пункта (2021 год - 4,9 процента) снизился уровень безработицы среди женщин, в том числе проживающих в городах, - на 0,3 процентных пункта (2021 год - 4,3 процента), проживающих в сельской местности, - на 2,5 процентных пункта (2021 год - 7,1 процента). Численность безработных женщин сократилась на 1 процент (2021 год - 1,8 млн. женщин). Среднее время поиска работы безработными женщинами снизилось на 3 процента (2021 год - 6,9 месяца). Вместе с тем уровень безработицы и время поиска работы у женщин по-прежнему выше, чем у мужчин. Среди безработных женщин на 1,5 процентных пункта выросла доля женщин с высшим образованием (2021 год - 26,4 процента числа безработных женщин).

Риск попадания в число бедных для женщин, в том числе для одиноких матерей с детьми, остается высоким.

В целях улучшения материального положения женщин, имеющих детей, существенно расширен перечень мер государственной поддержки, направленных на снижение риска возникновения бедности при рождении ребенка (ежемесячная денежная выплата на первого и второго ребенка до достижения ребенком возраста 3 лет, ежемесячные денежные выплаты на ребенка в возрасте от 3 до 17 лет, налоговые льготы, льготная ипотека). С 1 января 2023 г. вводится ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка с единым подходом к назначению и осуществлению ежемесячной выплаты на ребенка до достижения им возраста 17 лет включительно и беременным женщинам, которое объединит в себе ряд действующих мер социальной поддержки.

Наблюдается тенденция постепенного снижения количества преступлений против жизни и здоровья (2019 год - 102 тыс. преступлений, 2021 год - 98 тыс. преступлений). Почти в 2 раза уменьшилась доля потерпевших (женщин) в результате преступлений против жизни и здоровья, совершенных в отношении члена семьи (2021 год - 12,6 тыс. женщин).

Женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, пострадавшим от семейного, психофизического насилия, предоставляются социальные услуги в организациях социального обслуживания, в том

числе в кризисных центрах для женщин. В систему социального обслуживания входят организации социального обслуживания, предназначенные для временного проживания. Подобную помощь оказывают также и некоммерческие организации.

В течение последних 5 лет на 7 процентов сократилось число женщин, совершивших преступления (2021 год - 137,7 тыс. женщин). Число женщин, осужденных по статьям, связанным с убийством человека, сократилось на 24 процента (2021 год - 6,5 тыс. женщин), по статье, связанной с умышленным причинением тяжкого вреда здоровью, - на 58 процентов (2021 год - 1,8 тыс. женщин).

С целью совершенствования и либерализации законодательства Российской Федерации в отношении женщин, в том числе женщин, имеющих детей, находящихся в местах лишения свободы за совершение нетяжких преступлений, внесены изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации, направленные на улучшение положения осужденных беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Достижению улучшения положения женщин за последние 5 лет способствовали мероприятия, осуществляемые в рамках таких стратегических и концептуальных документов, национальных проектов и государственных программ в сфере экономики, образования, занятости, здравоохранения, социальной поддержки граждан, как Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351, Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р, Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р, Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р, а также национальные проекты "Здравоохранение", "Образование", "Демография", "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы".

III. Цели, основные направления и задачи государственной политики
по обеспечению интересов женщин

Целями Стратегии являются обеспечение реализации принципа равных прав и свобод мужчин и женщин, создания равных возможностей для их реализации женщинами во всех сферах жизни и повышение экономической независимости, политической активности и возможностей самореализации женщин.

Достижение цели Стратегии осуществляется в рамках следующих основных направлений деятельности:

укрепление позиций женщин в общественно-политической жизни страны. Создание условий для развития их гражданской активности;

повышение роли женщин в развитии общества, улучшение качества их жизни;

расширение участия женщин в приоритетных направлениях социально-экономического развития страны, включая формирование новых точек роста экономики;

сохранение здоровья женщин всех возрастов. Создание условий для повышения роли женщин в формировании здорового общества;

профилактика социального неблагополучия женщин.

Реализация направления "Укрепление позиций женщин в общественно-политической жизни страны. Создание условий для развития их гражданской активности" предполагает решение следующих задач:

обеспечение возможностей для увеличения представительства женщин в органах законодательной и исполнительной власти всех уровней и органах местного самоуправления;

расширение участия женщин в работе политических партий, увеличение их численности в руководящих партийных органах, формирование у женщин интереса к активной политической деятельности;

создание условий для участия женщин в развитии институтов гражданского общества - выдвижение женщин на лидерские позиции в вопросах государственной политики по поддержке некоммерческого сектора, поощрение социальных инициатив, реализуемых в интересах женщин социально ответственным бизнесом;

включение женщин в сферу инициативного бюджетирования;

поддержка добровольческой (волонтерской) деятельности женщин;

развитие интереса у женщин к вопросам международной жизни путем вовлечения в международное гуманитарное сотрудничество,

народную и детскую дипломатию, расширения представительства в международных организациях и объединениях;

увеличение образовательных и просветительских программ женского лидерства, направленных на активизацию гражданской позиции;

популяризация образа женщины-лидера, успешно реализующей свои деловые качества, творческий потенциал в общественно-политической жизни.

Реализация направления "Повышение роли женщин в развитии общества, улучшение качества их жизни" предполагает решение следующих задач:

создание условий для получения женщинами профессионального образования, повышения и подтверждения квалификации в области экономики, предоставляющих широкие возможности для трудоустройства, в том числе на высокооплачиваемые рабочие места;

формирование у девочек и женщин в образовательных организациях, в том числе в организациях профессионального образования, мотивации к овладению техническими и технологическими профессиями и специальностями, а также к работе по полученной профессии, специальности;

создание условий для выявления и развития талантов девочек и женщин;

формирование и распространение программ повышения цифровой и финансовой грамотности женщин и девочек, в том числе в области инвестиций;

формирование системы непрерывного образования, повышения квалификации, обновления профессиональных знаний женщин на протяжении всей трудовой жизни;

расширение сфер экономики с участием женщин;

преодоление профессиональной сегрегации и расширение доступа женщин к руководящим должностям;

сокращение дифференциации в оплате труда мужчин и женщин;

создание условий для повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда;

применение гибких форм занятости, в том числе дистанционной занятости;

расширение доступа женщин к финансовым инструментам, информационным и технологическим ресурсам;

поддержка женщин в сфере малого и среднего предпринимательства, в том числе социального предпринимательства;

реализация программ дополнительного профессионального образования женщин-предпринимателей, самозанятых женщин;

создание и реализация программ поощрения компаний, активно реализующих программы поддержки работающих женщин с детьми, карьерного продвижения женщин;

продвижение корпоративных программ социальной ответственности, направленных на создание равных возможностей мужчин и женщин при найме на работу, включение женщин в кадровый резерв, назначение их на позиции принятия стратегических решений, а также на реализацию специальных программ по поддержке работающих родителей;

создание условий для сохранения традиционных семейных ценностей и достижения баланса между обязательствами в частной жизни и в деловой сфере в целях повышения качества жизни женщин;

развитие инфраструктуры ухода и присмотра за детьми дошкольного и младшего школьного возраста, а также за членами семьи, полностью или частично лишенными способности к самообслуживанию;

развитие модели "Школа полного дня" на основе интеграции урочной и внеурочной деятельности обучающихся, дополнительных образовательных программ, включая пребывание в группах продленного дня, и ее внедрение в деятельность общеобразовательных организаций;

развитие системы государственной поддержки семьи в связи с рождением и воспитанием детей;

создание и распространение семейных образовательных программ и мероприятий, направленных на развитие семейных ценностей и навыков межпоколенческой коммуникации;

расширение участия женщин в национальных и международных проектах в области экологии, социальной политики и корпоративного управления.

Реализация направления "Расширение участия женщин в приоритетных направлениях социально-экономического развития страны, включая формирование новых точек роста экономики" предполагает решение следующих задач:

интеграция женщин в цифровую экономику;

расширение участия женщин в высокотехнологичных отраслях;

формирование инновационных моделей образования для молодежи в современной образовательной среде;

развитие естественных и математических наук, привлечение женщин к приобретению технических знаний и навыков, необходимых в цифровой экономике;

популяризация технических и технологических профессий и специальностей и повышение интереса к точным наукам среди девочек и женщин;

продвижение женщин-ученых;

интеграция женщин в перспективные направления креативных индустрий - информационные технологии, медиа и иные высокотехнологичные сферы творческого предпринимательства;

популяризация женского технологического предпринимательства;

поддержка проектов женщин по развитию "зеленой ресурсосберегающей экономики";

поддержка проектов женщин по развитию биотехнологий и других высокотехнологичных здоровьесберегающих ресурсов;

продвижение женских предпринимательских, производственных инициатив и научных обменов на международном уровне;

развитие международной кооперации женщин, расширение участия женщин-предпринимателей в экспортной деятельности и обеспечение их доступа к международным рынкам сбыта.

Реализация направления "Сохранение здоровья женщин всех возрастов. Создание условий для повышения роли женщин в формировании здорового общества" предполагает решение следующих задач:

формирование у женщин с раннего детства ценности здоровья и ответственного отношения к своему здоровью, поддержка данной ценности на всех этапах жизни женщины;

формирование у женщин и девочек приверженности к ведению здорового образа жизни посредством разработки и реализации программ, направленных на создание условий для ведения здорового образа жизни, повышение уровня грамотности женщин и девочек в вопросах здоровья, в том числе в рамках дошкольного, начального общего, основного общего, среднего профессионального и высшего образования и на рабочих местах, а также посредством формирования мотивации для ведения здорового образа жизни;

обеспечение доступа женщин к полной, достоверной и понятной информации о профилактике заболеваний и ведению здорового образа жизни;

стимулирование и поддержка участия женщин со средним и высшим медицинским образованием в формировании здорового образа жизни;

приоритизация программ профилактики и раннего выявления хронических неинфекционных и инфекционных заболеваний среди женщин и девочек, развитие и совершенствование программ профилактических осмотров, диспансеризации и диспансерного наблюдения женщин и девочек, программ, направленных на снижение рисков для здоровья женщин и девочек;

профилактика нарушений репродуктивного здоровья и развитие системы охраны репродуктивного здоровья;

повышение доступности первичной медико-санитарной, специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощи, включая охрану репродуктивного здоровья, независимо от места проживания;

обеспечение медико-социальной поддержки беременных женщин, находящихся в трудной жизненной ситуации, оказание помощи женщинам в ситуации репродуктивного выбора, включая социальное сопровождение, предоставление социально-медицинских, социально-психологических, социально-правовых, социально-бытовых и иных социальных услуг;

поддержка инноваций в фармакологии и биотехнологиях, направленных на повышение длительности здоровой жизни, в том числе международный обмен опытом в области технологий активного долголетия с учетом особенностей здоровья женщин;

внедрение программ, направленных на предупреждение у женщин преждевременного старения, гериатрических синдромов;

развитие программ активного долголетия, направленных в том числе на укрепление практик здорового образа жизни среди женщин старшего поколения и создание соответствующей инфраструктуры и комфортной среды проживания;

формирование системы долговременного ухода и совершенствование программ оказания женщинам гериатрической помощи;

интеграция женщин старшего поколения в жизнь общества;

стимулирование разработки и производства специализированных диетических продуктов питания, инновационных товаров для женщин, включая медицинские изделия, учитывающие специфику женщин старшего возраста.

Реализация направления "Профилактика социального неблагополучия женщин" предполагает решение следующих задач:

развитие системы профилактики социального неблагополучия женщин;

расширение механизмов поддержки женщин, оказавшихся в ситуации социального неблагополучия, и выхода из нее;

совершенствование мер поддержки женщин в преодолении бытовых, экономических и психологических трудностей;

оказание содействия организациям, предоставляющим женщинам, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, психологическую, социальную и иную поддержку;

развитие сети центров социальной адаптации для проживания женщин, в том числе старшего возраста, подвергнувшимся домашнему насилию, и организации медико-социальной и психологической реабилитации пострадавших;

методическое обеспечение работы организаций социального обслуживания по реабилитации женщин, в том числе старшего возраста, подвергшихся жестокому обращению;

противодействие жестокому обращению с женщинами разных возрастов, формирование общественного мнения о недопустимости жестокого обращения с женщинами путем проведения информационных кампаний и расширения каналов эффективных коммуникаций;

профилактика преступлений против жизни и здоровья женщин;

информирование женщин о способах защиты от наиболее распространенных правонарушений, совершаемых в отношении женщин;

совершенствование и развитие образовательной и профессионально ориентированной работы среди женщин, находящихся в местах лишения свободы, с целью обучения женщин профессиям, востребованным на рынке труда;

развитие механизмов межведомственного взаимодействия на федеральном, региональном и муниципальном уровнях в целях профилактики социального неблагополучия и насилия в отношении женщин;

развитие взаимодействия органов государственной власти и социально ориентированных некоммерческих организаций в целях профилактики социального неблагополучия и насилия в отношении женщин;

совершенствование законодательства Российской Федерации в сфере профилактики насилия в отношении женщин, включая насилие в семье,

преследование, сексуальные домогательства на работе, сексуализированное насилие;

развитие системы мониторинга проблемы насилия в отношении женщин, включая улучшение качества сбора статистических данных и их анализа.

IV. Мониторинг реализации государственной политики в интересах женщин

Оценка государственной политики в интересах женщин осуществляется по следующим показателям:

ожидаемая продолжительность жизни, в том числе по полу;

доля женщин среди лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (по областям образования), в общей численности населения, имеющего высшее и среднее профессиональное образование (по областям образования);

доля женщин среди кандидатов и докторов наук по областям науки в общей численности кандидатов и докторов наук по областям науки;

доля женщин среди руководителей организаций различных форм собственности в общей численности руководителей организаций различных форм собственности;

доля женщин в законодательных и исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления в общей численности сотрудников законодательных и исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления;

доля женщин среди лиц, замещающих должности государственной гражданской службы и муниципальной службы категории "руководители", в общей численности лиц, замещающих должности государственной гражданской службы и муниципальной службы категории "руководители";

доля женщин в руководящих органах парламентских политических партий в общей численности сотрудников руководящих органов парламентских политических партий;

доля социально ориентированных некоммерческих организаций, возглавляемых женщинами, в общем количестве социально ориентированных некоммерческих организаций;

число женщин, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность;

соотношение заработной платы мужчин и женщин;

уровень безработицы, в том числе по полу;

среднее время поиска работы безработными, в том числе по полу;

доля женщин трудоспособного возраста, проживающих в домашних хозяйствах с доходами ниже границы бедности, в общей численности населения, проживающего в домашних хозяйствах с доходами ниже границы бедности;

доля женщин старше трудоспособного возраста, проживающих в домашних хозяйствах с доходами ниже границы бедности, в общей численности населения, проживающего в домашних хозяйствах с доходами ниже границы бедности;

уровень занятости женщин, имеющих одного ребенка, 2 детей, 3 и более детей;

уровень занятости женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет и до 18 лет;

численность женщин, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

численность женщин, пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом;

численность инвалидов, в том числе по полу;

коэффициент материнской смертности;

коэффициент младенческой смертности;

выявляемость злокачественных новообразований у женщин на I - II стадиях;

число аборт на 1000 женщин в возрасте 15 - 49 лет;

количество преступлений против жизни и здоровья женщин;

число потерпевших (женщин) в результате преступлений против жизни и здоровья;

число женщин, получивших услуги в организациях социального обслуживания, в том числе подвергшихся преступным посягательствам;

количество организаций социального обслуживания, в том числе кризисных центров (отделений), оказывающих помощь женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, пострадавшим от семейного, психофизического насилия;

число выявленных женщин, совершивших преступления;

число женщин, осужденных за совершенные преступления.

Перечень индикаторов государственной политики по улучшению положения женщин может уточняться по результатам мониторинга реализации Стратегии.

Ожидаемыми результатами реализации Стратегии являются:
повышение ожидаемой продолжительности жизни женщин;
снижение материнской смертности;
снижение дифференциации заработной платы мужчин и женщин;
увеличение доли женщин среди руководителей всех уровней
в учреждениях производственной сферы, бизнеса и в государственном
секторе;
снижение количества преступлений, совершенных против жизни
и здоровья женщин.

V. Этапы и основные механизмы реализации Стратегии

Реализация Стратегии будет осуществляться в 2 этапа:

На I этапе (2023 - 2026 годы) планируется обеспечить:

формирование планов мероприятий по реализации этапов Стратегии;
работу по совершенствованию законодательства Российской
Федерации с учетом общепризнанных норм международного права,
направленных на достижение фактического равноправия мужчин
и женщин;

решение задач Стратегии в рамках национальных и федеральных
проектов, государственных программ и документов стратегического
планирования на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне
муниципальных образований;

координацию и взаимодействие Координационного совета при
Правительстве Российской Федерации по реализации Стратегии
с федеральными органами государственной власти, органами
государственной власти субъектов Российской Федерации, органами
местного самоуправления, деловым сообществом, некоммерческими
организациями, научными и другими организациями при рассмотрении
вопросов, связанных с реализацией Стратегии;

организацию деятельности региональных советов по реализации
Стратегии;

формирование органами государственной власти субъектов
Российской Федерации региональных планов, направленных на улучшение
положения женщин, с учетом особенностей региона;

привлечение институтов гражданского общества, включая деловое
сообщество, и некоммерческих организаций.

На II этапе (2027 - 2030 годы) в результате реализации Стратегии
должна быть сформирована система мер, направленная на обеспечение

реализации принципа равных прав и свобод мужчины и женщины и создания равных возможностей для их реализации женщинами во всех сферах жизни, на повышение экономической независимости, политической активности, расширение возможностей самореализации женщин, а также на преодоление стереотипных представлений о социальных ролях мужчины и женщины.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

1. К публикации принимаются статьи, рецензии, материалы круглых столов (рекомендуемый объем статьи 20—25 тыс. знаков, в исключительных случаях до 40—45 тыс. знаков; объем рецензии 10—15 тыс. знаков) в редакторе Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль 14. При создании диаграмм и графиков необходимо использовать приложения Microsoft Graph и Microsoft Excel.

2. Материалы принимаются в электронном виде по адресу, указанному на сайте журнала (<http://www.womaninrussiansociety.ru>), а также по адресу: wings@bk.ru.

3. Комплект документов должен состоять из двух файлов, сохраненных в формате RTF:

1) собственно статьи (приводятся название статьи, имя, отчество и фамилия автора, текст, список источников). Приветствуется членение статей на смысловые части (разделы). Статьи, содержащие данные эмпирических исследований, должны включать разделы «Постановка задачи / выдвижение гипотезы», «Методы исследования», «Результаты исследования»;

2) приложения, в котором должны быть следующие составляющие (в соответствии с ГОСТ Р 7.0.7—2021):

- сведения об авторе / авторах (фамилия, имя и отчество, ученая степень и ученое звание, место работы и должность, контактные данные (телефон и электронная почта);
- аннотация, отражающая основное содержание статьи (10—15 строк);
- ключевые слова (не более 10);
- фамилия, имя и отчество автора (или же только фамилия и имя) в транслитерации (в латинском алфавите). Следует пользоваться системой транслитерации, принятой Библиотекой Конгресса США. Правила перевода с кириллицы на латиницу см. на сайте журнала;
- название статьи на английском языке;
- аннотация статьи на английском языке. Она должна быть содержательнее и объемнее (до 0,5—1 страницы) аннотации на русском языке. Просим обеспечить квалифицированный перевод и приложить оригинал на русском языке, который был переведен (для удобства работы проверяющего переводчика);
- ключевые слова на английском языке;
- место работы, ученая степень и должность на английском языке.

4. Список источников к статье должен быть выполнен в двух вариантах.

В первом варианте («Список источников») библиографическое описание источников оформляется в соответствии с российскими ГОСТ 7.1—2003, 7.0.5—2008. В алфавитном порядке указываются только использованные в статье источники (сначала на русском языке, затем на иностранном). Пункты списка, в каждом из которых приводится одна работа, не нумеруются. Ссылки на список даются в тексте статьи в квадратных скобках, где указывается фамилия автора, далее, через запятую, год издания работы и, после двоеточия, страница. Образцы оформления ссылок см. на сайте журнала.

Второй вариант списка использованной литературы («References») выполняется в латинском алфавите.

В References включаются: монографии, статьи, сборники, тезисы, диссертации, авторефераты диссертаций; не включаются: архивы, газеты, указы, постановления, приказы, небольшие интернет-материалы.

Для русскоязычных источников (и других источников, изданных во всех алфавитах, кроме латинского) сначала приводится транслитерация названия, затем в квадратных скобках — его перевод на английский язык (в этих случаях транслитерируются и названия издательств). Если описание начинается со статьи или главы, то на английский язык переводятся их названия, а названия журналов и монографий, где они размещаются, только транслитерируются.

Названия работ, изданных на латинице, дублируются в двух списках. Порядок источников диктуется латинским алфавитом.

Образцы оформления см. на сайте журнала.

5. Направление в редакцию ранее опубликованных и принятых к печати в других изданиях работ не допускается.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>К читателям</i>	3
--------------------------	---

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Крыштановская О. В., Лавров И. А., Юшкина Н. А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок»	4
Ушакова В. Г., Савин С. Д. Женщины в современной российской политике и государственном управлении	20
Ростовская Т. К., Хасбулатова О. А., Смирнова И. Н. Одинокие матери в российском обществе: штрихи к социальному портрету	32
Осадчая Г. И., Волкова О. А., Юдина Т. Н., Кочербаева А. А. Молодые женщины из Кыргызстана в московском мегаполисе	43
Чилипенко Ю. Ю., Гапонова О. С., Осипова О. С. Женское лицо электронной торговли: мотивы выбора работы на маркетплейсах	63
Зорина А. Е. Личностные ресурсы как фактор успеха женского предпринимательства	79
Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Марарица Л. В. Современные методы исследования неравных возможностей мужчин и женщин в организации	92
Порецкова А. А., Давиденко М. А., Уткина В. В. Методологические особенности изучения гендерных норм, практик и процессов в публичном управлении	111

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ

Сулейманова Р. Н. «Не могу пробить стену равнодушия и безразличия»: к проблеме взаимоотношений власти и женского сообщества в послевоенной Башкирии	126
Хабутдинов А. Ю., Имашева М. М., Хабутдинова М. М. Общественно-политическое движение женщин-мусульманок Волго-Уральского региона в 1917 г.	135

ПРИЛОЖЕНИЕ

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023—2030 годы	152
<i>Информация для авторов</i>	171

CONTENTS

<i>To readers</i>	3
-------------------------	---

SOCIOLOGICAL SCIENCES

Kryshtanovskaya O. V., Lavrov I. A., Yushkina N. A. Women rectors and the “glass ceiling”	4
Ushakova V. G., Savin S. D. Women in modern Russian politics and public administration	20
Rostovskaya T. K., Khasbulatova O. A., Smirnova I. N. Single mothers in Russian society: strokes to a social portrait	32
Osadchaya G. I., Volkova O. A., Yudina T. N., Kocherbayeva A. A. Young women from Kyrgyzstan in Moscow metroplex	43
Chilipenok Yu. Yu., Gaponova O. S., Osipova O. S. Women in e-commerce: motives for choosing marketplaces as a career	63
Zorina A. E. Personal resources as a success factor of women’s entrepreneurship	79
Gurieva S. D., Kazantseva T. V., Mararitsa L. V. Modern research methods on unequal opportunities for men and women in organizations	92
Poretskova A. A., Davidenko M. A., Utkina V. V. Methodological features of studying gender norms, practices and processes in public administration	111

HISTORICAL SCIENCES

Suleimanova R. N. “I can’t break the wall of indifference and detachment”: to the problem of relations between authorities and women’s community in post-war Bashkiria	126
Khabutdinov A. Yu., Imasheva M. M., Khabutdinova M. M. The socio-political movement of Muslim women in the Volga-Ural region in 1917	135

SUPPLEMENT

National Strategy of Action for Women for 2023—2030	152
<i>Information for the authors</i>	171

ЖЕНЩИНА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Российский научный журнал

№ 1 — 2023

[12+]

Директор издательства *Л. В. Михеева*
Редакторы *О. В. Боронина, О. В. Батова*
Технический редактор *И. С. Сибирева*
Компьютерная верстка *Т. Б. Земсковой*

Дата размещения на сайте 24.03.2023 г.
Формат 70×108 1/16. Уч.-изд. л. 11,1. 10,3 МБ

Отпечатано в издательстве «Ивановский государственный университет»

✉ 153025 Ивановская обл., г. Иваново, ул. Ермака, 39
☎ (4932) 93-43-41. E-mail: publisher@ivanovo.ac.ru



Выходит 4 раза в год с 1996 года

Распространяется по подписке и
по предварительным заявкам ученых
и библиотек

 **ЖЕНЩИНА**
В РОССИЙСКОМ
ОБЩЕСТВЕ