

Беляева Галина Федоровна, Ермолаева Елена Олеговна

**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДА И ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ**

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/6.html](http://www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/6.html)

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2009. № 10 (29): в 2-х ч. Ч. I. С. 20-23. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/](http://www.gramota.net/materials/1/2009/10-1/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДА И ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

*Беляева Галина Федоровна, Ермолаева Елена Олеговна  
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова  
Региональная общественная организация «Совет женщин МГУ»*

### Гендерные различия занятости в России

По данным Федеральной службы государственной статистики на начало 2008 года доля женщин и мужчин, занятых в экономике России, составляет соответственно 49,6% и 50,4% [Росстат, 2008, с. 108]. Можно выделить «женские» виды экономической деятельности, где велика доля женщин (образование – 80,8%, здравоохранение и предоставление социальных услуг – 80,3%), и «мужские», где доля женщин значительно меньше, чем доля мужчин. Существуют также смешанные виды деятельности, к которым можно отнести науку и научное обслуживание, где наблюдается гендерный паритет.

Следует отметить, что на структуру занятости женщин прямо влияет уровень их образования и профессиональной подготовки, которые, начиная со второй половины XX века, сначала сравнивались, а затем стали превышать аналогичные показатели у мужчин. Доля женщин с профессиональным высшим образованием, занятых в экономике, составляет 54,3%, со средним профессиональным – 59,3% от общего числа занятых мужчин и женщин, имеющих указанное образование [Росстат, 2008, с. 113].

На начало 2008 года [Росстат, 2008, с. 110] почти половина (49,4%) женщин от общего числа женщин, занятых в экономике России, являются руководителями, специалистами высшего и среднего уровня квалификации (для сравнения - у мужчин эта доля составляет 33%), что соответствует высокому образовательному уровню российских женщин. Однако анализ распределения занятых в экономике по полу и группам занятий от общего числа занятых мужчин и женщин [Росстат, 2008, с. 110; Там же, 2000, с. 61] показывает (Таблица 1, строка 1), что в последние годы женщины по-прежнему реже, чем мужчины, занимают руководящие посты, но доля таких женщин постепенно возрастает.

*Таблица 1.*

**Распределение женщин (Ж) и мужчин (М), занятых в экономике,  
по группам занятий в % от общего числа занятых**

	Группы занятий	2000		2008	
		Ж	М	Ж	М
1	руководители	36,6	63,4	39,2	60,8
2	специалисты высшего уровня квалификации	58,1	41,9	60,7	39,3
3	специалисты среднего уровня квалификации	71,3	28,7	67,7	32,3
4	работники, занятые подготовкой информации, документации, учетом и обслуживанием	89,3	10,7	89,7	10,3
5	работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	65,0	35,0	70,4	29,6
6	квалифицированные и неквалифицированные рабочие	30,3	69,7	30,0	70,0

Отметим также наличие преимущественно женской и преимущественно мужской занятости внутри групп, (Таблица 1, номера 1-6). Например, при итоговой доле женщин, специалистов высшего уровня квалификации, равной 60,7% (строка 2 Таблицы 1), доля таких женщин в области естественных и технических наук от общего числа занятых в этой области мужчин и женщин, составляет 33,5%, в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения – 63,6%, в области образования – 78,3%.

### Подготовка специалистов: гендерная асимметрия

Особенности женской занятости связаны, помимо других факторов, с системой подготовки специалистов высшей и средней квалификации, для которой характерна гендерная асимметрия. На начало 2007/2008 учебного года в государственных и муниципальных высших учебных заведениях России насчитывалось 6 208 000 студентов [Росстат, 2008, с. 90]. Доля девушек-студенток составила 57%, а юношей-студентов – 43%. В социальных науках, в здравоохранении, образовании и педагогике, в творческих сферах деятельности, экономике и управлении наблюдается значительный перевес девушек-студенток (свыше 70%). Доля студенток не превышает 20% в группах следующих специальностей: геология и разработка полезных ископаемых, информационная безопасность, авиационная, ракетно-космическая и морская техника, энергетика и электротехника, вооружение и транспортные средства. Поскольку в России не существует запрета на специальности, следует признать, что это – результат свободного выбора самих студенток под влиянием социальных факторов, не имеющих отношения к дискриминации. Специальной государственной программы, направленной на изучение причин и преодоление гендерного разрыва при получении высшего образования, в нашей стране не существует, хотя опыт применения таких программ в мире есть (например, для девушек-физиков в Скандинавских странах).

На начало 2007/2008 учебного года в России насчитывалось 148 000 аспирантов, из них девушек – 47%, юношей – 53% [Росстат, 2008, с. 95]. Гендерная асимметрия в выборе специальности, истоки которой

наблюдаются при получении высшего образования, сохраняется и при обучении в аспирантуре. Доля женщин от общего числа аспирантов, обучающихся по выбранной специальности, максимальна для филологических наук (81%) и минимальна для физико-математических (26%) и технических (20%) наук. Почти половина женщин среди всех женщин, обучающихся в аспирантуре (48,7%), выбирают экономические, технические, медицинские и педагогические специальности. Этот факт можно объяснить следующим образом: во-первых, большим количеством выпускниц вузов по данным специальностям; во-вторых, влиянием конъюнктуры рынка труда, ростом спроса на специалистов высшей квалификации в этих сферах деятельности; в-третьих, эти специальности в большей мере соответствуют необходимости совмещения профессиональных и семейных ролей.

В аспирантуре начинается отставание женщин от мужчин по возрасту обучения, что приводит к получению степени кандидата наук в более старшем, чем у мужчин возрасте. Только 50% женщин среди всех женщин, обучающихся в аспирантуре, моложе 30 лет. Мужчин-аспирантов в этой возрастной группе 77% [Росстат, 2008, с. 96]. В дальнейшем это отрицательно сказывается на карьере женщин, занятых в образовании, в науке и в наукоёмких отраслях производства.

#### Гендерные аспекты труда в высшем образовании и в науке

Образование и наука являются такими сферами деятельности, где трудится много женщин, гендерные различия сглажены, но не для всех профессиональных уровней. Начиная с 2000 г., число женщин среди профессорско-преподавательского персонала (в последующем тексте – ППП) государственных и муниципальных высших учебных заведений России возросло в 1,5 раза, а число мужчин только в 1,2 раза, доля женщин увеличилась на 6% и на начало 2007/2008 учебного года составила 54% [Росстат, 2000, с. 55; Там же, 2008, с. 94]. Прирост женских кадров происходит для всех категорий преподавательских и административных должностей в высшей школе, начиная с ректоров (Таблица 2).

Однако общая картина с женской занятостью в высшей школе меняется медленно: по-прежнему, чем выше должность, как административная, так и академическая, тем меньше представительство женщин. Вертикальное гендерное неравенство в системе высшего образования как в сфере труда – «стеклянный потолок» – приводит к тому, что женщины в высшей школе не имеют достаточного доступа к принятию решений, к распределению ресурсов, у них более низкая заработная плата, иные результаты труда.

Таблица 2.

#### Женщины в профессорско-преподавательском персонале государственных и муниципальных высших учебных заведений России, в% от общего числа мужчин и женщин, занимающих соответствующие должности

Должности	1999/2000	2007/2008
Всего женщин в ППП	48	54
ректоры	5	8
проректоры, директора филиалов	16	26
деканы факультетов	22	36
заведующие кафедрами	26	35
профессора в составе кафедр	19	26
доценты в составе кафедр	42	52
старшие преподаватели	64	70
преподаватели, ассистенты	67	69

Отметим, что на начало 2007/2008 учебного года 88% женщин от всех женщин ППП, занимают стартовые и медианные позиции (преподаватели, ассистенты, старшие преподаватели, и доценты в составе кафедр), мужчин на этих должностях 67,5% от всех мужчин ППП [Там же, 2008, с. 94]. Занятость мужчин и женщин по должностям ППП, типичная для последних лет, свидетельствует о наличии гендерного разрыва и характеризует его уровень.

В разделе «Женщины и наука» издания Европейской Комиссии для сравнительного анализа успешности академического карьерного продвижения женщин в различных странах предлагается использовать индекс «стеклянного потолка» (Glass Ceiling Index) для страны в целом. GCI определяется как отношение доли женщин среди всех ассистентов, доцентов и профессоров (мужчин и женщин) к доле женщин – профессоров среди всех профессоров, мужчин и женщин [The figures, 2006, p. 52]. Чем выше значение индекса GCI, т.е. «толще потолок», тем труднее женщине достичь должности профессора. Для примера [Ibid., p. 59]: индекс равен 1,4 для Бельгии, 2 для Франции и 3,1 для Чешской республики. Для объединенной Европы GCI=2,1. По нашим расчетам в указанный период такое же значение индекса характеризует карьеру женщин в составе кафедр в вузах России.

В России доля женщин среди всех докторов наук (мужчин и женщин), осуществляющих подготовку аспирантов, возросла: 2000 г. – 17%, 2007 г. – 24%. Такая же положительная динамика наблюдается для жен-

щин – кандидатов наук, научных руководителей аспирантов: 2000 г. – 30%, 2007 г. – 38% [Росстат, 2008, с. 98-99]. Более медленно возрастает доля женщин-исследователей, имеющих степень кандидата наук (2000 г. – 34%, 2007 г. – 37%) и доктора наук (2000 г. – 19%, 2007 г. – 22%). При этом ситуация остается неизменной: женщин, имеющих ученые степени, гораздо больше в медицине и гуманитарных науках и их много в общественных науках, а в естественных и, особенно, в технических науках женщин по-прежнему мало.

Темпы роста и причины феминизации науки и высшей школы в нашей стране в различные исторические периоды были вызваны разными социально-экономическими причинами, как позитивными, так и негативными. На заре советской власти, в 20-е годы прошлого века, этот процесс не носил массового характера и был связан с законодательным утверждением равноправия полов. Большинство женского населения было неграмотным или малограмотным, женщины не могли воспользоваться правом на получение высшего образования. В послевоенный период – 60-е годы – большинство женщин уже имели среднее образование и были конкурентоспособными при поступлении в вуз. Одновременно бурное развитие науки и научных учреждений создало большое количество рабочих мест, женщины оказались востребованными рынком труда. Происходит значительное изменение демографической структуры научных и преподавательских кадров благодаря массовому притоку женщин. В 70-80-е годы заметно сокращается финансирование науки и высшей школы, замораживаются заработки научных работников и преподавателей высшей школы и, как следствие, начинается снижение престижа научного труда. Процесс феминизации этих сфер деятельности продолжается, но достаточно медленно. Начиная с 1991 г., экономический и социальный кризис привели к резким негативным последствиям для науки и высшей школы. Резко сокращается государственное финансирование этих сфер деятельности, их информационно-техническая база многократно сокращается, заработные платы работников часто не достигают прожиточного минимума. В результате наблюдаются падение престижа научного труда, отток мужчин из науки в другие виды деятельности, эмиграция научных кадров, в особенности, молодых ученых-мужчин, то есть, внешняя и внутренняя «утечка мозгов». Конкурентоспособность женщин в этих сферах деятельности начинает расти, и наблюдается новый виток феминизации научного и педагогического труда.

#### **МГУ им. М. В. Ломоносова: гендерные аспекты труда ППП**

Рассмотрим особенности карьеры женщин в науке и в высшей школе на примере Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, в котором существуют те же проблемы, но гендерная статистика несколько отличается от средней по России (сайт МГУ). В настоящее время в МГУ среди всех учащихся (студентов, аспирантов, стажеров) поровну мужчин и женщин. Однако на некоторых естественнонаучных факультетах традиционно учится меньше девушек, чем юношей: девушек 29% на механико-математическом, 27% - на физическом и 24% на факультете вычислительной математики и кибернетики. В аспирантуре МГУ обучается около 4 тысяч человек. Возраст аспирантов девушек и юношей одинаков, около 90% из них не старше 27 лет. Среди всех аспирантов, специализирующихся по техническим наукам, 20% девушек, физико-математическим – 31%, химическим – 40%, общественным наукам – 50%, наукам о земле – 59%, биологическим наукам – 61%, гуманитарным наукам – 71%. В 2008 г. 53% кандидатских диссертаций в МГУ защищены женщинами.

Половина всего штатного состава МГУ, как и половина университетского ППП – женщины, но на естественных факультетах их только 1/3 часть от ППП, а на гуманитарных факультетах женщины составляют две трети ППП. В МГУ 40 факультетов, но женщины являются деканами только 3-х факультетов: филологического, журналистики, иностранных языков и регионоведения. Четвертая часть всех заведующих кафедрами в МГУ – женщины, но это, в основном, гуманитарные кафедры, женщины крайне редко заведуют кафедрами естественнонаучного цикла. Около четверти профессоров МГУ – женщины, их доля в физико-математических науках не превышает 5%, в других естественных науках составляет от 20% до 40%, в общественных и гуманитарных науках – от 30% до 80%. Половина доцентов МГУ – женщины, на естественных факультетах их 38%, на гуманитарных – 63%. В период с 2000 г. по 2008 г. в МГУ были защищены около 600 докторских диссертаций. Женщины защитили чуть менее трети докторских диссертаций в естественных науках и половину – в гуманитарных науках.

Женщины не отстают от мужчин в период обучения в университете и в аспирантуре. Настоящее отставание по времени женщин от мужчин в профессиональном росте начинается на уровне защиты докторских диссертаций. Наши исследования, проведенные в 2003-2004 гг. среди женщин – докторов наук и профессоров МГУ, показывают, что в среднем в университете защита докторских диссертаций женщинами осуществляется на 6-10 лет позднее, чем мужчинами. С одной стороны, то, что женщины продолжают работать, защищают докторские диссертации, не ставят для себя возрастных ограничений, является положительным фактором. С другой стороны, очевидно, что поздние защиты женщинами докторских диссертаций оставляют немного жизненного времени для последующего продвижения в науке и в целом негативно влияют на динамику не только профессионального, но и должностного роста (карьеры). Если для мужчин защита докторской диссертации является очередным этапом профессионального роста, то для женщин это чаще всего завершающий этап. Соответственно это и окончательный этап карьеры: педагогические кадры получают звание профессора, научные кадры должность главного или ведущего научного сотрудника. Именно поэтому так мало женщин достигают звания члена-корреспондента и действительного члена Российской Академии наук – 3%, более чем половина из них – выпускницы МГУ. Можно назвать множество причин такого положения дел. Главные из них: трудности сочетания профессиональных и семейных ролей; скептическое

отношение и недооценка женского труда научным сообществом; отсутствие поддержки труда женщин в этих сферах со стороны официальной идеологии; отсутствие пропаганды женского труда в науке и женских успехов. Кроме того, женщины в меньшей степени, чем мужчины, нацелены на научную и педагогическую карьеру в высшей школе, они удовлетворяются средним профессиональным и должностным статусом (кандидат наук, доцент или старший научный сотрудник). Чтобы переломить ситуацию с женским научным трудом, в том числе и в рамках ППП, необходимы дополнительные мероприятия и усилия, связанные со специальной работой административных структур, общественных и женских организаций.

В то же время, в университете работают много невероятно успешных женщин, научные достижения которых по достоинству оценены государством и научным сообществом. Именно о них Совет женщин МГУ выпустил книгу, посвященную 250-летию Московского университета – биографический словарь «Московский университет в женских лицах», созданный методом биографического интервью [Биографический словарь].

Для привлечения на работу молодежи, мужчин и женщин, в МГУ был предпринят целый ряд мер, направленных на поддержку молодых преподавателей и ученых. С 1992 г. по инициативе ректора МГУ академика В. А. Садовниченко в университете действует программа «100 молодых профессоров + 100 молодых доцентов», дающая возможность молодым перспективным кадрам по заявкам кафедр сразу после защиты кандидатской или докторской диссертации получить звание доцента или профессора. Эта программа нацелена на омоложение научного и преподавательского персонала университета. С 1993 г. ежегодно молодые ученые МГУ в возрасте до 40 лет становятся лауреатами премии им. И. И. Шувалова за цикл научных исследований, как правило, составляющих основу докторской диссертации. С 2000 г. ежегодно на конкурсной основе сто молодых ученых университета в возрасте до 33 лет получают специальную стипендию. Талантливые студенты, аспиранты и молодые ученые МГУ получают гранты на поддержку своих научных исследований. Все премии и гранты гендерно-нейтральные. Таким образом, существующая система благоприятствования талантливым молодым ученым МГУ, как мужчинам, так и женщинам, позволила значительно изменить ситуацию с привлечением к работе молодежи.

#### Заключение

В заключение можно отметить, что, несмотря на явную феминизацию многих сфер деятельности, в том числе и высшей школы, гендерные различия занятости в России остаются значительными. Различное включение россиян, мужчин и женщин, в разные сферы деятельности и их неравное положение внутри этих сфер на протяжении последних десятилетий свидетельствует о наличии устойчивой гендерной диспропорции в сфере труда и его результатах. Для женщин это означает более трудную и медленную карьеру, более низкую заработную плату, закрепление в общественном сознании традиционных взглядов на распределение труда между мужчинами и женщинами, что, в свою очередь, создает благодатную почву для сохранения старых и возникновения новых дискриминационных практик. В настоящее время встает вопрос о необходимости разработки и внедрения специальных государственных программ, направленных на достижение равенства возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости. Трудовой, творческий, интеллектуальный потенциал всех граждан страны должен использоваться полноценно, это выгодно обществу и поможет ему устранить негативные последствия гендерного неравенства. Гендерные образовательные программы, распространение знаний о принципах равноправия будут способствовать развитию в России подлинно демократического общества.

#### Список литературы

1. **Женщины и мужчины России. 2000** (Росстат): стат. сб. // Ж56 Росстат. М., 2000. 110 с.
2. **Женщины и мужчины России. 2008** (Росстат): стат. сб. // Там же. М., 2008. 281 с.
3. **Women and Science. Statistics and Indicators. The Figures 2006** [Электронный ресурс]. URL: [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf)
4. **Московский университет в женских лицах**: биографический словарь / Г. Ф. Беляева, Н. С. Зеленская. М.: Изд-во МГУ, 2004. Серия «Архив Московского университета». 464 с.
5. <http://www.msu.ru> (Сайт МГУ им. М. В. Ломоносова).

#### К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ВУЗЕ

*Берецкая Елена Александровна  
Сибирский государственный индустриальный университет*

Широчайшее использование в социальной работе с людьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, стимулирующих стратегий заставляет иначе взглянуть на результаты деятельности специалиста социальной сферы. Актуальным становится не информирование клиента о различных мерах социальной защиты населения Российской Федерации, а те положительные изменения на уровне личности и социального окру-