

Не заметив стеклянного потолка: женщины в руководстве высшим образованием в России

3.3. Мужина

Старооскольский технологический институт им. А.А. Угарова (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»
309516, г. Старый Оскол, микрорайон Макаренко, 42, Россия
E-mail: mukhiny@mail.ru

Аннотация. Согласно давно утвердившейся в российской историографии традиции, женский вопрос в России был решен еще в середине 1930-х гг., а с ним законодательно закреплено равенство женщин и мужчин во всех сферах жизни общества. В действительности равенство проявлялось разве что в политической и экономической мобилизации женщин, но вовсе не в доступности профессий и должностей. Однако маленькая «неточность» о полном равенстве оказывается при изучении биографических траекторий отдельных россиянок буквально «ложью во спасение». Уверенные в доступности любых административных высот, отдельные образованные и амбициозные россиянки доказали собственным примером достижимость поставленных ими самими целей. В статье обосновывается возможность профессионального прорыва на основе выявления типики в социальном поведении отдельных представительниц российской образованной элиты. Успешность женщин-ректоров в постсоветской России подрывает убеждение в меньшей конкурентоспособности женщин, выявляет причины недооценки женской профессиональной компетентности.

Ключевые слова: женщины, постсоветская Россия, высшее образование, администрирование, техническое образование, стиль управления.

Copyright: © 2023 Мужина 3.3. Данная статья публикуется онлайн в сетевом научном журнале открытого доступа "Tractus aevorum" на условиях лицензии

Creative Commons Attribution License, которая позволяет другим распространять эту работу с обязательным указанием ссылок на её автора и оригинальную публикацию.

Without noticing *the glass ceiling*: women in the leadership of higher education in Russia

Zinara Z. Mukhina

Starooskolsky Technological Institute named after A.A. Ugarov (branch) of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "National Research Technological University "MISIS"
42 Makarenko microdistrict, Stary Oskol, 309516, Russia
E-mail: mukhiny@mail.ru

Abstract. According to the tradition, opinion that has long been established in Russian historiography, the women's issue in Russia was resolved in the mid-1930s, and with it the equality of women and men in all spheres of society was legislated. In fact, equality was manifested only in the political and economic mobilization of women, but not at all in the availability of professions and positions. However, a small "inaccuracy" about full equality turns out to be literally "a lie for salvation" when studying the biographical trajectories of individual Russians. Confident in the accessibility of any administrative heights, some educated and ambitious Russians proved by their own example the achievability of their own goals. The article substantiates the possibility of a professional breakthrough based on the identification of typicalities in the social behavior of individual representatives of the Russian educated elite. The success of female rectors in post-Soviet Russia undermines the belief that women are less competitive, reveals the reasons for underestimating women's professional competence.

Keywords: women, post-Soviet Russia, higher education, administration, technical education, management style.

Введение

Существование социальных диспропорций, связанных с принадлежностью индивида к тому или иному полу, – явление, наблюдаемое во всех странах. Вплоть до XX в. роль женщин находилась на заднем плане, история предстает преимущественно как «история мужчин». В историографии советского периода в свете новых идеологических установок была утверждала традиция, согласно которой женский вопрос в СССР был официально объявлен решенным в середине 1930-х

гг., а с ним законодательно закреплено изменение гендерных отношений – равенство женщин и мужчин во всех сферах жизни общества. В действительности, реальное место женщины в обществе можно охарактеризовать с помощью емкой бинарной оппозиции «взаимодополнительность/иерархичность» мужских и женских ролей. Взаимодополнительность не означает равенства, отсутствие которого может быть обусловлено объективной природой вещей (например, большей физической силой мужчин), но предполагает равноправие. Отметим, что понимание «взаимодополнительности» может быть не столь однозначным и составить предмет дискуссий.

Предмет и методология исследования

В настоящее время центральное место в историографии занимает принцип синтеза макро- и микроподхода, когда не только само общество, но и отдельная личность становятся областью исследования.

Предметом рассмотрения в настоящей статье являются не женщины в управлении в широком понимании, а их участие в управлении высшим образованием, – одной из приоритетных областей в развитии любой страны. Не обращая никакого внимания на «стеклянный потолок», женщины достигают руководящих постов в российском высшем образовании. Целью статьи является осмысление пока еще не очень распространенного феномена в современной России: как стало возможным, что женщины могут успешно руководить ведущими вузами России?

В ходе исследования автором применялись сравнительный метод, междисциплинарный и гендерный подходы, что дает возможность увидеть противоречия и конкурентность гендерных ролей в структуре власти. А также использовался статистический метод, обусловленный обращением к количественным данным Росстата по гендерному признаку.

Результаты и их обсуждение

Одной из сфер социальных взаимодействий, в которой по-прежнему не наблюдается и приблизительного социально-полового равенства, является сфера управления высшим образованием в нашей стране. Под взаимодополнительностью в этой сфере профессиональной деятельности нередко понимают исполнительский и обслуживающий труд женщин и созидательный, основанный на высоком уровне компетенций труд мужчин¹. Подобные стереотипы очень живучи и устойчивы, в них укореняются предвзятые представления. «Базируясь на ограниченном опыте, неверной информации и т.д., стереотипы искажают действительность, ...вызывают предубеждения и тем самым нарушают нормальные взаимоотношения между людьми»², – считает Л.С. Егорова

¹ См.: Хасбулатова 2011, 4–12.

² Егорова 2001, 13–17.

ва. Поскольку гендер обусловлен историческими, социальными, культурными условиями и играет огромную роль в обществе³, постольку в стереотипном образе мужчины, с точки зрения социологов О.А. Хасбулатовой и И.П. Смирновой, присутствуют качества, связанные с деятельностью и активностью (решительность, настойчивость, предприимчивость, уверенность), и которые отказывают женщинам. «Мужскими» считаются характеристики, соотносящиеся с позициями власти и управления (ум, стремление к лидерству, доминирование, ответственность), тогда как к «женским» относят покорность, беспомощность, зависимость, слабость. Качества в когнитивной сфере, такие как логичность, рациональность, более быстрый ум приписывают мужчине, меньшую способность рассуждать, нелогичность, не критичность – женщине, а в эмоциональной сфере хладнокровие, рациональные доводы относят к мужчинам, «женские» же характеристики – эмоциональность, чувствительность, внушаемость⁴. Это свидетельствует, что характеристики образа мужчины в сфере управления намного разнообразнее по содержанию и имеют более позитивную оценку.

Можно ли считать, что гендерные стереотипы целиком основываются на предвзятости и предрассудках, что в них отсутствует рациональное зерно? Наверное, нет. Но в какой мере здесь присутствуют объективные, заложенные природой факторы, этот вопрос остается предметом дискуссий. Однако количество женщин, которым присущи мужские стереотипные черты (деятельность, активность, доминирование, интеллект), весьма велико. Нередко смешивают гендер и феминизм. Феминизм представляет многообразие политических и социальных движений, направленных на достижение равноправия женщин в самых разных областях. Феминизм нередко имеет негативный подтекст, связывая его с агрессивным характером женских движений, скрытой борьбой за власть и влияние и т.д. В настоящее время начинает осознаваться и обществом, и властями значение гендерной проблемы для развития России. Гендерные исследования стали одним из приоритетных направлений в российской гуманитаристике.

Место и роль женщины в обществе не являются однородными, имеет место сегрегация: горизонтальная – по профессиям и роду деятельности, нередко отражающая личные предпочтения, и вертикальная – по положению в должностной иерархии. Профессиональная сегрегация представляет характерную общую черту на рынке труда во всем мире. Сложившиеся в этом отношении гендерные стереотипы составляют главное препятствие на пути усиления эффективности этого рынка⁵.

В советской системе на всех уровнях декларировалось ее равноправие с мужчиной, но возможности занимать высшие должности в

³ Культура и культурология, 249.

⁴ См.: Хасбулатова, Смирнова 2020, 161–171.

⁵ Anker 1997, 315-339.

управлении для женщин были невелики. В некотором смысле можно даже говорить о «мифе» гендерного равноправия. Имеющиеся иерархически структурированные образцы взаимодействия полов называют гендерным контрактом. В современной России гендерный контракт выступает не как взаимодействие равноправных партнеров, а как компромисс между ними. Рыночные механизмы и либерализация взглядов общества в целом привели к формированию новых гендерных идеологий и контрактов. В настоящее время можно выделить такие гендерные контракты, как работающая мать; женщина, ориентированная на карьеру и профессиональную деятельность; домохозяйка (при этом содержание семьи на мужчине) и др. При этом следует отметить, что современные трансформации гендерных отношений не являются следствием целенаправленно проводимой гендерной политики российского государства, они представляют лишь результат адаптации к изменившимся условиям. По мнению А. Роткирх и А. Темкиной, «конкуренция старого и нового гендерного порядков создают ситуацию неопределенности и многовариантности»⁶. Несмотря на произошедшие положительные изменения, в российском обществе до настоящего времени сохраняется отпечаток о некоторой «вторичности» женщины, о ее противоестественном вторжении в традиционно мужские сферы деятельности. Если на Западе женщины, возглавляющие крупные компании, банки, министерства, стоящие во главе государства, правительства, и даже силовых структур, секретных служб, крупных международных организаций, таких как ЮНЕСКО, Европарламент стало нормой, то в нашей стране женщина-руководитель, у которой мужчина находится в подчинении, воспринимается нередко с негативным подтекстом.

Учет гендерного фактора при разработке и принятии решений, по мнению А.С. Егоровой, выступает в качестве необходимого условия построения любого демократического общества⁷. Здесь мы затрагиваем наиболее чувствительную часть гендерных стереотипов⁸. Возможности женщин представляют далеко не полностью используемый ресурс. Это в полной мере осознается на высшем уровне, свидетельством чего является декларация Генассамблеи ООН «Преобразование нашего мира. Повестка дня и области устойчивого развития на период до 2030 года» и постановление Правительства РФ «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы». В этих документах предусматривается всесторонний охват женщин в принятии решений в политической, экономической и общественной сферах жизни. У нас издавна на всех уровнях провозглашено равноправие мужчин и женщин во всех областях. Можно ли считать, что это утверждение носило чисто декларативный характер?

⁶ Роткирх, Темкина 2007, 200.

⁷ Егорова 2001, 13–17.

⁸ Хасбулатова 2001, 17–24.

Обратимся к статистике. В настоящее время происходит стремительная феминизация науки и высшего образования. В 2015-2016 гг. среди преподавателей вузов женщины составляли 57%, мужчины – 43%⁹, в 2018-2020 гг. соответственно – 58% и 42%¹⁰. Среди докторов наук, имеющих аспирантов, в 2000 г. женщин было 17%, мужчин – 83%, но ситуация меняется, в 2015 г. – женщин уже 31%, мужчин – 69%, в 2017-2018 гг. соответственно – 33% и 67%¹¹. Тенденция налицо, но здесь следует принять во внимание следующий фактор. Со второй половины 1980-х – 1990-е гг. происходит массовый отъезд за рубеж работников вузов и научных институтов. Этот процесс продолжается и до настоящего времени. В первую очередь уезжает самая квалифицированная часть, в подавляющем большинстве – мужчины. Гендерное неравенство часто проявляется не в явном виде, а завуалированно. В интегральном смысле в высшем образовании имеет место преобладание женщин, но само распределение является неоднородным. Вот количественные данные. На начало 2011/2012 учебного года среди профессоров женщины составляли 30%, мужчины – 70%, среди деканов соответственно – 39% и 61%, проректоров вузов и директоров женщин было – 30%, мужчин – 70%;, в 2016 г. женщины-профессора в вузах составляли 33%, мужчины – 67%; женщины-деканаты – 42%, мужчины-деканаты – 57%; среди проректоров вузов и директоров филиалов: женщины – 63%, мужчины – 37%, а вот в ректорском корпусе на начало 2011-2012 учебного года женщины составили 11%, мужчины – 89%, в 2016 г. положение изменилось, женщин-ректоров стало 16%, мужчин-ректоров – 84%¹². Феминизация большей частью коснулась низшего и среднего уровней. Чем выше ступень должностной иерархии, тем меньше доля женщин. Прогресс имеется, но можно ли ожидать в ближайшие годы коренных изменений? Имеется большое количество исследований, посвященных анализу вопроса гендерного неравенства в управлении (см., например¹³ и др.). Анализ в этих работах в значительной степени опирается на результаты социологических опросов и интервью. В результате получаются усредненные характеристики, выявляются доминирующие представления, и это экстраполируется на всю прослойку женщин в управлении.

Сама проблема женского управления не так проста, как может показаться. Если рассматривать с точки зрения эффективности женского управления, то само понимание эффективности также не является однозначным. Деятельность Лаврентия Берии во главе советского атомного проекта, если судить по результатам, было чрезвычайно эф-

⁹ Женщины и мужчины России 2016, 74.

¹⁰ Женщины и мужчины России 2020, 80.

¹¹ Женщины и мужчины России 2016, 78; Женщины и мужчины России 2018, 84; Женщины и мужчины России 2020, 83.

¹² Женщины и мужчины России 2012, 102; Женщины и мужчины России 2016, 75.

¹³ Егорова 2001; Шведова 2015; Стрекалова, 2002; Чирикова, Кричевская 2000; Саралиева, Балабанов 2002.

фективным. Можно вспомнить слова Мориса Дрюона: «При его правлении [Филиппа IV, – З.М.] Франция была великой державой, а французы – несчастнейшими из людей»¹⁴. Надо сказать, что данные о способности женщин к управлению также довольно противоречивы, и проблема требует дальнейшего изучения с разных позиций.

Вопросы гендера высвечиваются и в другом аспекте. Современные вызовы и проблемы, требующие своего разрешения, разительным образом повлияли на всю социогуманитарную область. Еще с конца 1920-х гг., во многом благодаря Школе Анналов, произошел поворот к микроистории, стремление понять менталитет людей, мотивы и смысл совершаемых поступков, их образ мыслей. В настоящее время в историографии заострилось внимание к поискам интегральной, синтетической исследовательской модели, построенной на принципе взаимодополнительности микро- и макропроцессов, как в теоретико-методологическом, так и в практическом плане¹⁵. Микро- и макроподходы не являются взаимоисключающими, их синтез дает возможность концептуализировать взаимодействие индивида и социума, и в деятельности индивида высветить некоторые существенные черты самого социума. Сказанное в особенности актуально, если индивид является крупной личностью, деятельность которой представляет общественно значимое явление. Следует заметить, что структурные свойства социальных систем являются одновременно и средством, и результатом практики, поскольку структура представляет совокупность «правил» и «процедур», которые реализуются только в процессе их применения. Отсюда ясна важность изучения повседневной социальной практики индивида¹⁶.

В значительной степени гендерные стереотипы – это не предубеждения в чистом виде. Они, кроме обусловленности историческими, социальными, культурными условиями, находят основу в психологии. В обыденном сознании доминируют представления не на языке более или менее (женщина более эмоциональна, мужчина более выдержан), а принадлежащие полярным противоположностям (инициативность – безынициативность). Поэтому вопрос смещается в другую плоскость. Не вызывает сомнений, что женское управление может быть эффективным. Но требуются ли для этого какие-то редко встречающиеся экстраординарные качества, или же в такой деятельности женщины могут проявить себя не хуже мужчин, и женское управление на высших ступенях иерархии является естественным явлением? Один из возможных путей изучения этого вопроса лежит в рассмотрении взаимодополнительности макро- и микроистории в гендерном контексте. Глобальный аспект постоянно находится в поле зрения исследователей

¹⁴ Дрюон 1976, 5.

¹⁵ Репина 2012, 5–13.

¹⁶ Репина 2012; Giddens 1984.

и представлен в многочисленных публикациях. Объективной основой при индивидуальном подходе служат не усредненные статистические характеристики, а реальные достижения «здесь и теперь». Получается освещение не только на фоне глобального, но само глобальное может предстать под другим ракурсом.

У нас в стране издавна имелись прецеденты женского присутствия в ректорском корпусе. К.В. Шалимова была ректором МИФИ в 1953-1956 гг., В.А. Витязева – ректор Сыктывкарского университета, 1972-1987 гг., которая была не просто ректором, а создала университет, что явилось важнейшим событием в жизни обширного северного края. Московский лингвистический университет уже десятки лет возглавляют женщины. Это началось еще в 1930-е гг.: О.Г. Аникст, 1930-1931; М.Я. Фрумкина, 1936-1937; В.А. Пивоварова, 1949-1961; М.К. Бородулина, 1965-1986; И.И. Халеева, 1986-2016; И.А. Краева, 2017 – по настоящее время. При явном перевесе женщин в управлении Лингвистическим университетом мужские руководящие позиции могут восприниматься с удивлением. Здесь именно женщины сделали университет тем, чем он является сейчас.

В постсоветский период этот процесс заметно усилился. Нельзя сказать, что число женщин-ректоров стало сопоставимым с мужским представительством, но все же составляет его заметную часть. Лишь несколько примеров. А.А. Вербицкая, С.-Петербургский государственный университет, известный филолог, консультант М.С. Горбачева и В.В. Путина, активный пропагандист русского языка во всем мире; Ю.А. Антохина, С.-Петербургский университет аэрокосмического приборостроения (ГУАП), с 2014 г. по настоящее время; Е.А. Загайнова, Нижегородский государственный университет (ННГУ), с 2020 г. по настоящее время, член.-корр. РАН, основатель и первый директор (до 2019 г.) НИИ экспериментальной онкологии и биомедицинских технологий; А.А. Черникова, Национальный исследовательский технологический университет «Московский институт стали и сплавов» (НИТУ «МИСиС») с 2013 г. по настоящее время; И.К. Шевченко, Южный федеральный университет (ранее Таганрогский радиотехнический университет), с 2020 г. по настоящее время.

Относительно приведенного выше списка мы бы хотели акцентировать внимание на том, что женщины возглавляют вузы, в которых развиваются направления на самом «острие» научно-технического и технологического прогресса, занимающие важное место в оборонном комплексе, такие как, ведущий «атомный» вуз МИФИ, или ГУАП, или НИТУ «МИСиС» – ведущее учреждение не только в металлургии, но и в создании новых, нередко с уникальными свойствами материалов для электроники, авиакосмической техники, нано-, био-, молекулярных технологий и других высокотехнологичных областей. Перед женщиной-руководителем стоит непростая задача, ей часто надлежит завоевать доверие весьма специфического профессионального сообщества. При

этом имеется целый ряд факторов, работающих против нее. В один клубок сплетаются гендерные предрассудки, неприятие «чужого», корпоративные и групповые интересы, какие-то черты комплекса превосходства, личные амбиции. Одну из форм, в которой выступают гендерные стереотипы, можно отнести к бинарной оппозиции «свой-чужой», поскольку сама интерпретация властных полномочий неотделима от стереотипов «чужого»¹⁷. В стереотипизации «своих» и «чужих» часто имеет место преувеличение различий между ними, для представителей ингруппы характерен комплекс превосходства, негативное отношение к аутгруппе. Восприятие «своего» заложено в глубинах подсознания, позитивно оценивается похожесть. Отсюда в мужской среде женщина-руководитель, в первую очередь воспринимается как женщина, а уже затем как руководитель. По словам ректора ГУАП Ю.А. Антохиной, «у директоров предприятий, когда мы только начинаем сотрудничать, это вызывает сначала удивление, потом – интерес. Постепенно находим контакты»¹⁸. Нередко для доказательства своей состоятельности как руководителя женщине предстоит не только сравняться с мужчинами по разным показателям, но превзойти их. Тут можно вспомнить хорошо известные слова Нильса Бора, что специалист не тот, кто долгие годы занимался определенной проблемой, а специалист тот, кто знает, как избежать грубых ошибок.

Самый острый вопрос для российской науки и образования – финансирование. Еще в советские времена культивировалась такая система, как хоздоговорные темы, это аналог системы грантов. Она существует и в настоящее время. Сегодня возросли масштабы такой деятельности. Эти фонды играют огромную роль в нахождении общих интересов промышленности и фундаментальной науки. Во многом этот путь дает возможность находиться на переднем крае науки, здесь источник инноваций, разработки образовательных программ, создания социальных проектов. Эффективная реализация во многом определяется конкретной деятельностью самих вузов, в первую очередь в умении их руководства выстраивать отношения с властями и бизнес-сообществом, с лидирующими в своей области предприятиями. Такой подход успешно демонстрируют, к примеру, СпбГУ, НИТУ «МИСиС», ННГУ, ГУАП и др. Женщины устремлены воплотить свои возможности в реальное дело, кресло руководителя для них является не самоцелью, а условием для реализации человеческого капитала. Можно поставить во главу угла тезис, что фактическое гендерное равноправие имеет ценность само по себе как один из идеалов демократического общества и, кроме того, без него невозможны экономический и социальный прогресс, рост качества жизни. Если говорить об отношениях власть – подчинение, то любое занимаемое положение в иерархии должно быть легитимным. М. Вебер выделяет три типа легитимности в этих отноше-

¹⁷ Hall 1992, 258.

¹⁸ Антохина 2017.

ниях: статусное – традиционное повиновение власти или, как он называется, «внутреннее оправдание», в основе которой находятся издавна культивируемые понятия о необходимости, естественности, разумности подчинения установленному порядку; харизматическое, когда носитель власти наделен особым даром, вызывающее доверие, положительное восприятие; легитимное, основанное на убеждении в компетентности, рациональности действий власти. В действительности эти три «чистых» типа встречаются редко, они в разных пропорциях присутствуют все¹⁹. Полагаем, что в стиле женского управления статусная форма нередко занимает относительно небольшое место, центр тяжести перенесен на харизматический компонент. Женщина-руководитель считает, что в интересах дела надо опираться не на принуждение и жесткий контроль, а на раскрепощенность подчиненных, стимулирование их инициативы, убеждение, стремление к компромиссу. Должен быть позитивный настрой, следует постоянно публично подчеркивать положительные качества подчиненных, здесь в интересах дела можно даже несколько преувеличивать, чем недооценить. Ярким примером здесь является Л.А. Вербицкая, «единственный человек, который мог поправить президента». С ней связан «золотой век» Санкт-Петербургского университета.

Следует коснуться еще одной важнейшей стороны функционирования вузов. На Западе сложилось представление, что подготовка будущих специалистов почти исключительно должна быть направлена на приобретение профессиональных знаний и навыков. У такого технократического подхода немало сторонников и в нашей стране. Одного узкого профессионализма недостаточно, культурная составляющая является насущной необходимостью, и это убеждение имеет глубокое обоснование²⁰. Считаем, что современный мир с его динамичностью, нестабильностью, глобальными вызовами, острыми политическими и экономическими столкновениями требует помимо профессионализма, еще целого ряда других качеств. В любой деятельности важнейшее место занимает профессиональная этика. Для России одним из самых острых является вопрос о строгом соблюдении технологии на производстве, что непосредственно связано с профессиональной этикой. Руководитель любого ранга постоянно сталкивается с дилеммой принятия того или иного решения, которое может сказаться на судьбах людей, оказать воздействие на окружающую среду, даже иметь глобальные последствия. Вышеприведенное полностью коррелирует с приоритетами и ориентирами в развитии российского общества, поддерживает вектор движения взаимодействия политики, экономики и культуры в целом. Для России поднятые проблемы имеют особое значение вследствие специфики состояния страны. Для стабильного существования любого государства, в частности, его социально-политического разви-

¹⁹ Вебер 1990, 646–647.

²⁰ Черникова, Мухина 2017.

тия и экономического роста, необходимым условием является внутреннее единство общества. Даже для стран, развивающихся без больших внутренних потрясений, это является актуальным, что видим на примере европейских государств и США. В Советском Союзе определенную объединяющую роль выполняли коммунистические идеалы. Без единства общества невозможны не только ответы на современные глобальные вызовы, никакой прогресс и экономический рост, но не может существовать сама Россия как единое целое. В стране проживают сотни национальностей, еще только начинает складываться единое экономическое пространство. Без объединяющего начала разнородные интересы, в первую очередь экономические, социальные будут усиливать центробежные тенденции, стремясь разрушить страну как единое государство. В качестве такого объединяющего начала предлагалось православие. Однако не только православие, но и любая религия не может стать основой объединения, поскольку в России существует несколько, и зачастую конфликтно настроенных друг к другу, конфессиональных структур, при этом население в целом мало религиозно. Для объединяющего начала нет другой альтернативы, кроме нашей общей истории и нашей культуры²¹. Можно констатировать, что в настоящее время происходит поворот государства к российской истории и культуре, науке и образованию, профессиональному росту, воспитанию молодежи. Развитие культуры и патриотическое воспитание вошли в число приоритетных направлений государственной политики.

Вышеупомянутые тезисы о значении гуманитарной составляющей в высшем образовании уже не один год усиленно культивируется в целом ряде вузов, в том числе технических, и деятельность женщин-ректоров здесь не только успешна, но и показательна. Можно назвать такие вузы, как НИТУ «МИСиС», ГУАП, ННГУ (форумы о гендерном равенстве, приобщение к различным областям искусства, художественное освоение мира, пропаганда нашего научно-технического наследия, формирование молодежной политики, патриотическое воспитание, волонтерское движение и др.). Особо следует подчеркнуть концептуальную систему ценностей для молодежи. Это, с одной стороны, духовное богатство народов нашей страны, ее культура и история, с другой – профессионализм в своем деле, соединенный с этическими нормами. Все вместе должно стать основой для всемерного развития общества и обеспечение высокого уровня жизни.

Заключение

Можно отметить, несмотря на определенное улучшение, дисбаланс в представленности мужчин и женщин в управлении высшим образованием сохраняется. Гендерное неравенство в управлении высшим образованием является одним из факторов, что российские

²¹ См.: Там же, 2-4.

вузы в глазах мирового сообщества выглядят «неполноценными»²². Гендерные стереотипы сильно затрудняют решение целого ряда проблем, связанных с целесообразным и гармоничным сочетанием традиционных обязанностей женщин – матери, жены, «хранительницы семейного очага» и их активностью в профессиональной деятельности, достижением фактического гендерного равноправия. Здесь можно привести цепочку, характеризующую гуманитарную формулу цивилизованного развития: человеческий капитал – права человека – гендерное равноправие – устойчивое развитие – экономический и социальный прогресс – рост качества жизни – человеческий капитал. Гендерное равноправие имеет ценность само по себе. Оно позволяет раскрепостить потенциальные возможности женщин, что оказывает воздействие на качество общественного производства, повышение экономической эффективности, положительным образом влияет на потенциальные возможности мужчин, которые сковываются гендерными стереотипами и предрасудками²³.

В настоящее время в стране много делается для усиления позиций женщин в сфере управления, в том числе в академической среде и высшей школе. Это политические инициативы властных структур и общественных организаций, изменения в социальной области для облегчения положения женщин, развитие детских учреждений и др. Женщины не в меньшей степени, чем мужчины, способны к созидательной деятельности. Их успех должен внести вклад в перелом в общественном сознании, в преодоление сегрегации, дискриминации, недооценки профессиональной компетенции. Общественное признание, особенно в среде мужчин, что женщины с успехом могут заниматься высококвалифицированным трудом, стоять на высоких ступенях в области управления должно стать нормой.

Библиография

- Александров, Д. 2017. Юлия Антохина: образовательная и научная кооперация с промышленными предприятиями – главное условие для развития инженерного вуза [Электронный ресурс] *Босс 6*.
- Вебер М. 1990. Политика как призвание и профессия. *Избранные произведения*. М.: Прогресс.
- Дрюон, М. 1976. *Железный король*. М.: Прогресс.
- Егорова, А.С. 2001. Гендерные стереотипы в управлении. *Гендерные стереотипы в социокультурных процессах средних городов России*: 13–17. Иваново.
- «Единственный человек, который мог поправить президента». *Комсомольская правда*. 25 ноября 2019 г. Дата обращения 11.12.2022. <https://www.kp.kg/radio/27059/4127616/?ysclid=1e180tcpvh119451351>

²² Стрекалова 2002, 64.

²³ Шведова 2015.

- Женщины и мужчины России*. 2012: статистический сборник. М.: Статистика России.
- Женщины и мужчины России*. 2016: статистический сборник. М.: Росстат.
- Женщины и мужчины России*. 2020: статистический сборник. М.: Росстат.
- Культура и культурология*. 2003: *Словарь*. Сост. и ред. А.И. Кравченко. Екатеринбург: Деловая книга.
- Репина, Л.П. 2012. Ситуация в современной историографии. *Историческая наука сегодня: теории, методы, перспективы*: 5–13. М.: URSS: АКИ.
- Роткирх, А., Темкина, А. 2007. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России. *Российский гендерный порядок: социологический подход*: 169–200. СПб.: Изд-но Европейского университета в Санкт-Петербурге.
- Стрекалова, Н.Д. 2002. Гендерная асимметрия в системе высшей школы: проблемы и решения. *Высшее образование в России* 5: 62–64.
- Хасбулатова, О.А. 2001. Гендерные стереотипы в политической культуре: специфика российского опыта. *Женщина в российском обществе* 3–4: 17–24.
- Хасбулатова, О.А. 2011. Реалии российской гендерной политики в XXI столетии. *Женщина в российском обществе* 3: 4–12.
- Хасбулатова, О.А., Смирнова, И.Н. 2020. Гендерные стереотипы в цифровом обществе: современные тенденции. *Народонаселение* 2: 161–171.
- Черникова, А.А., Мухина, З.З. 2017. Гуманитарная составляющая как неотъемлемая часть высшего образования. *Высшее образование сегодня* 11: 6–11.
- Чирикова, А.Е., Кричевская, О.Н. 2000. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я». *Социологические исследования* 11: 45–56.
- Шведова, Н.А. 2015. Развитие человеческого капитала и гендерное равенство. *Женщина в российском обществе* 3–4: 17–30.
- Anker, R. 1997. Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview. *International Labour Review* 136. 3: 315-339.
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory Structuration*. Cambridge: University of California Press.
- Hall, S. 1992. The West and the Rest: Discourse and Power. In *Formations of Modernity*: 275-295. Cambridge: Buckingham Polity Press.

References

- Aleksandrov, D. 2017. *Yuliya Antohina: obrazovatel'naya i nauchnaya kooperaciya s promyshlennymi predpriyatiyami – glavnoe uslovie dlya razvitiya inzhernogo vuza* [Yulia Antokhina: educational and scientific cooperation with industrial enterprises is the main condition for the development of an engineering university]. [Elektronnyj resurs] Boss 6. (In Russian).
- Veber M. 1990. *Politika kak prizvanie i professiya* [Politik als Beruf]. *Izbrannye proizvedeniya* [Selected works]. Moscow: Progress. (In Russian).
- Dryuon, M. 1976. *Zheleznyj korol'* [The Iron King]. Moscow: Progress. (In Russian).
- Egorova, L.S. 2001. *Gendernye stereotipy v upravlenii* [Gender stereotypes in management]. *Gendernye stereotipy v sociokul'turnyh processah srednih gorodov Rossii*: 13-17. Ivanovo. (In Russian).

- «*Edinstvennyj chelovek, kotoryj mog popravit' prezidenta*» [«The only person who could correct the president»]. *Komsomol'skaya pravda*. 25 noyabrya 2019 g. Data obrashcheniya 11.12.2022. <https://www.kp.kg/radio/27059/4127616/?ysclid=le180tcpvh119451351> (In Russian).
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii* [Women and men of Russia]. 2012: statisticheskij sbornik [statistical collection]. Moscow: Statistika Rossii. (In Russian).
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii*. [Women and men of Russia]. 2016: statisticheskij sbornik [statistical collection]. Moscow: Rosstat. (In Russian).
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii* [Women and men of Russia]. 2020: statisticheskij sbornik [statistical collection]. Moscow: Rosstat. (In Russian).
- Kul'tura i kul'turologiya [Culture and cultural studies]. 2003: Slovar' [Dictionary]. Ed. A.I. Kravchenko. Ekaterinburg: Delovaya kniga. (In Russian).*
- Repina, L.P. 2012. Situaciya v sovremennoj istoriografii [The situation in modern historiography]. *Istoricheskaya nauka segodnya: teorii, metody, perspektivy*: 5-13. M.: URSS: LKI. (In Russian).
- Rothkirch, A., Temkina, A. 2007. Soviet gender contracts and their transformation in modern Russia. *The Russian Gender Order: a Sociological Approach* St. Petersburg. 169-200. (In Russian).
- Strekalova, N.D. 2002. Gendernaya asimetriya v sisteme vysshej shkoly: problemy i resheniya [Gender asymmetry in the higher school system: problems and solutions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* 5: 62-64. (In Russian).
- Hasbulatova, O.A. 2001. Gendernye stereotipy v politicheskoy kul'ture: specifika rossijskogo opyta [Gender stereotypes in Political culture: Specifics of the Russian Experience]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* 3-4: 17-24. (In Russian).
- Hasbulatova, O.A. 2011. Realii rossijskoj gendernoj politiki v XXI stoletii [The realities of Russian gender policy in the XXI century]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* 3: 4-12. (In Russian).
- Hasbulatova, O.A., Smirnova, I.N. 2020. Gendernye stereotipy v cifrovom obshchestve: sovremennye tendencii [Gender stereotypes in digital society: current trends]. *Narodonaselenie* 2: 161-171. (In Russian).
- Chernikova, A.A., Mukhina, Z.Z. 2017. Gumanitarnaya sostavlyayushchaya kak neot'emlemaya chast' vysshego obrazovaniya [The humanitarian component as an integral part of higher education]. *Vysshee obrazovanie segodnya* 11: 6-11. (In Russian).
- Chirikova, A.E., Krichevskaya, O.N. 2000. Zhenshchina-rukovoditel': delovye strategii i obraz «YA» [Female executive: business strategies and the image of "Me"]. *Sociologicheskie issledovaniya* 11: 45-56. (In Russian).
- Shvedova, N.A. 2015. Razvitie chelovecheskogo kapitala i gendernoe ravenstvo [Human capital development and gender equality]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* 3/4: 17-30. (In Russian).
- Anker, R. 1997. Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview. *International Labour Review* 136. 3: 315-339. (In Russian).
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society: Outline of the Theory Structuration*. Cambridge: University of California Press. (In Russian).
- Hall, S. 1992. *The West and the Rest: Discourse and Power*. In *Formations of Modernity*. Cambridge: Buckingham Polity Press. (In Russian).

Об авторах

Мухина Зинара Зиевна, доктор исторических наук, профессор, заведующая кафедрой гуманитарных наук Старооскольского технологического института им. А.А. Угарова (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», г. Старый Оскол, Россия. ORCID: 0000-0002-2226-1864.

About the authors

Zinara Z. Mukhina, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of Humanities of the Starooskolsky Technological Institute named after A.A. Ugarov (branch) of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "National Research Technological University "MISIS", Stary Oskol, Russia. ORCID: 0000-0002-2226-1864.

Поступила в редакцию: 06.02.2023
Принята к публикации: 20.02.2023

Submitted: February 6, 2023
Accepted: February 20, 2023