

# Занятость женщин на российской гражданской службе: баланс последствий для семьи и государства

Кашина М. А.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; kashina\_soc@inbox.ru

## РЕФЕРАТ

В российской научной литературе достаточно хорошо исследованы различные аспекты занятости женщин. Выделены ключевые проблемы: необходимость совмещать профессиональные и семейные роли; самодискриминация успешных женщин в силу следования гендерным стереотипам; гендерная сегрегация рынка труда по вертикали и горизонтали. Влияние семейного статуса женщины на ее профессиональную и должностную карьеру изучено меньше. Обратный процесс — влияние занятости женщин на выполнение семьей своих основных функций исследован еще меньше. Основная цель статьи — сформулировать положительные и отрицательные последствия занятости женщин в российском государственном аппарате для качества исполнения гражданской службы и для функционирования семьи. Теоретическими линзами послужили теория структуризации Э. Гидденса и элементы гендерного анализа. Результаты исследования свидетельствуют, что в настоящее время для государства баланс последствий занятости женщин в государственном аппарате является положительным, а для семьи — отрицательным. Ситуация будет заметно меняться в силу цифровизации государственного управления. В ближайшем будущем процесс феминизации российского государственного аппарата может пойти вспять. Это актуализирует проблему трудоустройства женщин, сокращаемых с гражданской службы.

**Ключевые слова:** гендерная пирамида власти, феминизация государственного аппарата, социальный статус гражданского служащего, социальные гарантии гражданской службы, ролевой конфликт «семья-работа», цифровизация государственного управления

**Для цитирования:** Кашина М. А. Занятость женщин на российской гражданской службе: баланс последствий для семьи и государства // Управленческое консультирование. 2019. № 9. С. 19–33.

## Employment of Women in the Russian Civil Service: Balance of Consequences for the Family and the State

Marina A. Kashina

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management, Branch of RANEP), Saint-Petersburg, Russian Federation; kashina\_soc@inbox.ru

## ABSTRACT

Various aspects of women's employment have been studied quite well in the Russian scientific literature. Key Issues are assigned: the need for women to combine professional and family roles; self-discrimination of successful women due to gender stereotypes; gender segregation of the labor market vertically and horizontally. The influence of the marital status of a woman on her professional and official career is less studied. The reverse process — the influence of women's employment on the vital functions of the family is even less studied. The main purpose of the article is to formulate the positive and negative consequences of the employment of women in the Russian state machine for the quality of civil service and for the functioning of the family. Theoretical lenses are A. Giddens' theory of structuration and the elements of gender analysis. The results of the study show that at present the balance of consequences of employment of women in the state machine is positive for the Russian state, and it is negative for the family. The situation will visibly

change due to the digitization of public administration. Soon the process of feminization of the Russian civil service can go backwards. It originates the problem of the employment of women which will be fire from the civil service.

*Keywords:* the gender pyramid of power, the feminization of the state machine, the social status of a civil servant, the social guarantees of the civil service, the role's conflict «family-work», the digitalization of the public administration

**For citing:** Kashina M.A. Employment of Women in the Russian Civil Service: Balance of Consequences for the Family and the State // Administrative consulting. 2019. N 9. P. 19–33.

---

**Введение.** Феномен занятости российских женщин активно обсуждается в научной литературе. В фокус исследования попадает влияние российских общественных трансформаций на институт семьи и роли женщин в приватной и публичной сферах [13]; проблемы совмещения женщиной семейных и профессиональных ролей и роль государства в решении этих проблем [1]; особенности трудовой стратегии работающих матерей [14] и др. Работ, анализирующих влияние занятости на гражданской службе на карьеру и репродуктивные установки женщин, заметно меньше [15].

В исследованиях, посвященных женщинам-гражданским служащим, обычно рассматриваются гендерные аспекты кадровых процессов в системе государственной гражданской службы [24; 25; 28], но в них практически не затрагиваются проблемы, выходящие за рамки профессиональной и должностной карьеры женщин, а именно последствия занятости женщины на гражданской службе для ее семьи, и обратный процесс — влияние семейного положения женщины на исполнение ею своих должностных обязанностей. Этот теоретический пробел и мотивировал автора статьи на проведение данного исследования.

Оплачиваемая занятость однозначно усложняет женщинам выполнение семейных обязанностей, в первую очередь, обязанностей матери. В то же время, она выступает для них источником дополнительных ресурсов, прежде всего экономических, и основой их самостоятельности и независимости от мужчин.

Особенности государственной гражданской службы как социально-политического института и особым образом организованной и регулируемой профессиональной деятельности связаны с наличием гарантий гражданским служащим и специфическим характером трудовых отношений, поскольку нанимателем государственного служащего выступает государство. Эти особенности усиливают для женщин как отрицательные, так и положительные последствия их занятости. Выполнение семейных обязанностей становится более сложным из-за ненормированного рабочего дня, высокой интенсивности и стрессогенности труда, большого объема рутинной операционной деятельности на гражданской службе. Послабление может быть получено только путем отказа от карьеры [подробнее см. 16]. При этом экономический и все другие бонусы от занятости на гражданской службе достаточно существенны, но они не появляются автоматически, их размер зависит от стажа гражданской службы и занимаемой должностной позиции.

В фокусе данной статьи находится феномен занятости женщин на гражданской службе, контекстом выступают особенности ее прохождения. Наша основная задача — оценить последствия этой занятости для функционирования института семьи и для качества гражданской службы. Мы исходим из предположения, что эти последствия могут быть как положительными, так и отрицательными. Знак определяется значением для функционирования самого института. Если основной функцией института семьи считать воспроизводство населения, то положительным будет все то, что этому способствует, отрицательным — то, что этому мешает. Для института гражданской службы главной функцией выступает «обеспечение исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации,

лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации»<sup>1</sup>. Соответственно, то, что способствует повышению качества обеспечения этого исполнения, будет положительным, то, что ведет к его снижению, отрицательным.

**Методология исследования.** Для решения поставленной задачи будут использованы элементы гендерного анализа и теория структуризации Э. Гидденса. Гендерный анализ, рассматривающий гендерные явления (в том числе особенности занятости женщин и мужчин) как социально сконструированные и определяемые характером общества, а не биологическими признаками индивидов, позволяет вскрыть природу женского конфликта «семья-работа», который приходится решать каждой женщине, имеющей оплачиваемую занятость, а также оценить роль в этом других членов семьи, в первую очередь мужчин: мужа/партнера/отца/брата. Второй важный аспект — оценка влияния гендерных представлений женщины-гражданской служащей на выбор ею стратегии разрешения этого конфликта. Анализ государства, с позиций гендерного анализа, позволит ответить на вопрос о причинах привлекательности для женщин этой сферы занятости и связи этого с их гендерными ролями.

Вторая теоретическая линза — теория структуризации Э. Гидденса [7]. Она позволяет дать обоснование практической политики по разрешению конфликта «семья-работа». Как пишет ведущий теоретик гендерных исследований Р. Коннелл, для этой теории ключевым выступает анализ взаимосвязи структуры и практики, она сосредотачивает свое внимание на том, «что люди делают, когда они конституируют социальные отношения, в которых живут» [23, с. 275]. В нашем случае это позволяет увидеть, как институты (структуры) семьи и гражданской службы определяют деятельность (практики) женщин как гражданских служащих и членов семей (т. е. дочерей, сестер, жен, матерей), и каковы последствия этой деятельности (практики) женщин для функционирования данных институтов (структур). Это делает возможным построение баланса последствий женской занятости для семьи и государства. Анализ балансов дает ответ о перспективных направлениях практической политики не только по разрешению конфликта «семья-работа», но и по развитию данных институтов. Все это вместе взятое позволяет по-новому взглянуть на феномен занятости женщин на российской гражданской службе.

Статья включает в себя три части. В первой проводится краткий обзор литературы по вопросам участия женщин в государственном управлении и гражданской службе, раскрывается взаимосвязь институтов семьи, государства и гражданской службы. Во второй части на основе вторичного анализа социологических данных и государственной статистики построены балансы последствий занятости женщин в государственном аппарате для семьи и для государства, проводится их оценка. В третьей части обсуждаются перспективы занятости женщин на гражданской службе в контексте цифровизации государственного управления и те проблемы, которые, в связи с этим, возникают для них и их семей, намечаются направления дальнейших исследований.

## Теоретические основы исследования

**Обзор литературы.** В научной литературе при исследовании вопросов занятости женщин на государственной гражданской службе чаще всего исследуются два

<sup>1</sup> Ст. 3. п. 1 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215; О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан: Федеральный закон от 23.05.2016 № 143-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2016. № 22. Ст. 3091.

явления. Первое — большая доля женщин в кадровом составе государственного аппарата, так называемая феминизация гражданской службы. Второе — неравномерность распределения женщин и мужчин по ступеням должностной иерархии. Это явление получило название «гендерной пирамиды власти».

Феминизация государственного аппарата — следствие более общего процесса вовлечения российских женщин в оплачиваемую занятость. В силу гендерных стереотипов и гендерных представлений рынок труда оказывается гендерно сегрегированным, разделенным на мужские и женские профессии, мужские и женские сферы занятости. Причины этого чаще всего изучаются с позиций теорий профессиональной сегрегации по признаку пола [3; 29]. Однако эти исследования, как правило, остаются в рамках анализа рынка труда и не затрагивают вопрос о последствиях занятости в «женских» отраслях для семьи и отдельной личности. Как правило, они рассматриваются в рамках социологических [12; 32] и психологических [33] исследований в терминах конфликта семейных и профессиональных ролей работающих женщин [12], «комплекса вины» работающей женщины [14], кризиса материнской роли и гендерной идентичности женщин [21] и др. На стыке с демографией учеными изучается влияние занятости женщин на репродуктивное поведение населения, динамику родительских ролей и семейных ценностей [2; 5; 31].

Причины феминизации государственного аппарата в целом не отличаются от причин феминизации других сфер народного хозяйства. Главной из них выступает низкая, по мужским меркам, оплата труда. Для гражданской службы низкая оплата труда на должностях, например, обеспечивающих специалистов, усугубляется «бумажным» характером самой деятельности, большим объемом рутинных операций, требующих усидчивости, дисциплинированности и исполнительности [подробнее см. 20]. Феминизация кадров государственных органов предстает в литературе как «противоречие между „количественным“ перевесом женщин на государственной гражданской службе и „качественной“ востребованностью на ней мужчин» [24, с. 16].

При анализе гендерной пирамиды власти, сложившейся в государственном аппарате, акцентируется факт того, что женщины недостаточно представлены на уровне принятия ключевых решений, позициях министров, дипломатов, руководителей агентств, ведомств, департаментов и т. п. [17; 24; 26]. Существуют разные оценки перспектив разрушения этой пирамиды, в том числе и довольно оптимистичные, даваемые самими женщинами-гражданскими служащими [38].

В литературе также имеется ряд работ, посвященных особенностям карьеры женщин на гражданской службе, в них акцент делается на особенностях разрешения ролевого конфликта семья-работа женщинами-гражданскими служащими. Основной идеей в них выступает тезис о том, что, имея высокий уровень образования, женщины стремятся к профессиональной самореализации на гражданской службе, но барьерами этой самореализации становятся их собственные предрассудки и стереотипы [15; 16; 30].

Есть немало отечественных публикаций, анализирующих эффективность семейной политики государства как субъекта, регулирующего гендерные отношения в семье и обществе [1; 6; 8; 27; 35; 37 и др.]. При этом отношения семьи как «ячейки общества» и государства как субъекта социальной политики чаще всего рассматриваются как асимметричные. Государственный аппарат (чиновничество) выступает управляющим субъектом, источником благ и социальной помощи, а семья — управляемым объектом, бенефициарием. На самом деле, с точки зрения микросоциологии и повседневных практик, между этими институтами существуют и горизонтальные отношения взаимовлияния и взаимодействия по той простой причине, что государственные гражданские служащие, обеспечивающие исполнение полномочий государственных органов, — это люди, имеющие семьи. Они

с необходимостью, чаще всего неосознанно и латентно привносят особенности своих семейных отношений и гендерных представлений в служебную деятельность<sup>1</sup>. Схематично эту ситуацию можно представить следующим образом (рис. 1.)

Женщина — гражданская служащая оказывается под перекрестным влиянием двух социальных институтов — семьи и гражданской службы. Государство в этой ситуации выступает в роли провайдера ресурсов, оно ставит цели и выбирает инструменты семейной и кадровой политики, определяя тем самым структурные условия деятельности женщин как в семейной, так и в профессиональной сферах, институциональные условия разрешения ими ролевого конфликта «семья-работа».

**Основная гипотеза исследования:** Баланс негативных и позитивных последствий занятости женщин на гражданской службе различен для семьи и государства. В настоящее время в России от занятости женщин в этой сфере выигрывает главным образом государство, а не семья.

Необходимо пояснить, что ключевой особенностью института гражданской службы выступает его иерархический характер и резкое сокращение количества должностей на высших этажах государственного аппарата. На 01.10.2016 на должностях категории «руководители» было занято 15,2% всех федеральных гражданских служащих и 20,6% региональных. При этом в категории «специалисты» работали 60,6% всех федеральных и региональных гражданских служащих. На низовых должностях категории «обеспечивающие специалисты» было занято 13,9% федеральных служащих и 10,4% гражданских служащих субъектов Федерации<sup>2</sup>.

Ситуация с ресурсами и возможностями на среднем и низовом уровнях государственного аппарата будет, естественно, хуже, чем на высшем, хотя, с точки зрения организации (регламентации) самой деятельности и ее правового регулирования, различия будут не столь существенны. В силу этого можно предположить, что и последствия занятости на гражданской службе будут заметно различаться в зависимости от должностного статуса женщины-гражданской служащей. В точки зрения целей нашего исследования, наибольший интерес представляет самое массовое звено государственного аппарата, т.е. категория «специалисты». В 2016 г. на должностях специалистов федеральной и региональной гражданской службы работали 332 тыс. женщин (72%) и 128 тыс. мужчин (28%); на должностях обеспечивающих специалистов» 83,6 тыс. женщин (86%) и 13,8 тыс. мужчин (14%).

Распределение женщин и мужчин по ступеням должностной иерархии гражданской службы за последние 10 лет не претерпело значительных изменений (см. рис. 2). Хотя само число гражданских служащих выросло на 10,3%, с 653,2 тыс. чел. в 2005 г. до 720,3 тыс. чел. в 2016 г. В категории «руководители» прирост женщин составил 22%, по группе мужчин — только 1%. В основании пирамиды гражданской службы в категории «обеспечивающие специалисты» у женщин прирост составил 12,6%, а у мужчин наблюдалась убыль в 34%. На должностях помощников (советников) количество женщин выросло в 2,5 раза, а мужчин только на 28%. Таким образом, увеличение российского государственного аппарата во многом осуществлялось за счет роста числа женщин.

Бюрократическое разделение власти и ответственности по вертикали в системе государственного управления ведет к тому, что сколько бы ни было женщин в ос-

<sup>1</sup> Яркой эмпирической иллюстрацией того, как это происходит, можно считать знаменитый советский кинофильм «Служебный роман».

<sup>2</sup> Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию. На 01.10.2016. Статистический бюллетень. // Росстат/ Официальная статистика / Государство, общественные организации. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1237818141625](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1237818141625) (дата обращения: 23.06.2019).

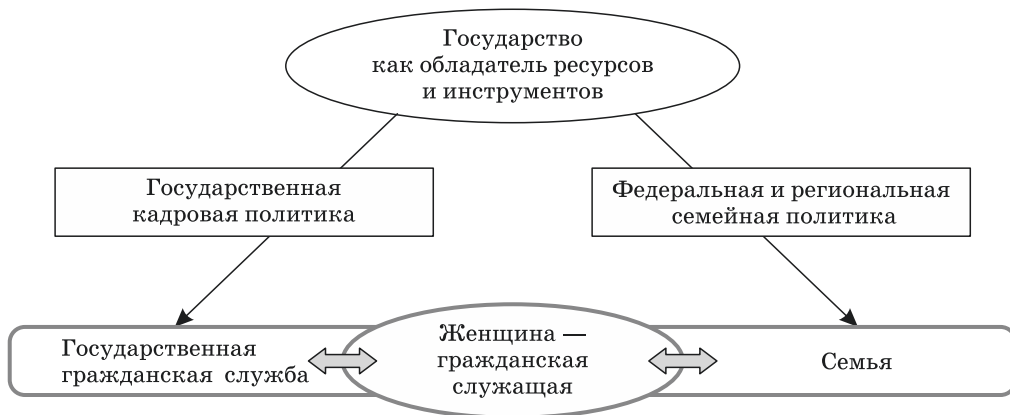


Рис. 1. Взаимосвязь семьи, государства и государственной гражданской службы  
 Fig. 1. The relationship between the family, the state and the civil service

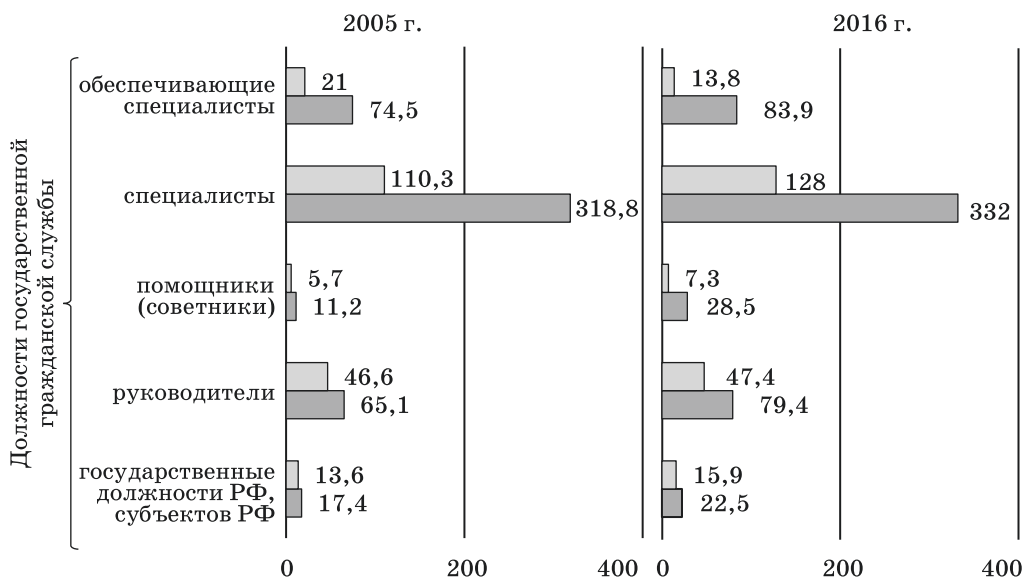


Рис. 2. Численность работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы по категориям должностей и полу в 2005 и 2016 гг.

Fig. 2. Number of employees who have filled public and civil service positions by category of positions and sex in 2005 and 2016

Источник: Женщины и мужчины России. Статистический сборник. Росстат. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138887978906](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906) (дата обращения: 11.05.2019).

новании пирамиды гражданской службы, это никак не сказывается на характере решений, принимаемых на ее вершине, т.е. на политическом уровне государственного управления. Результатом становится недооценка значимости в государственной политике женских проблем, а именно, проблем социального воспроизводства, качества населения и человеческого развития [подробнее см. 19; 36].

## Результаты исследования

Анализ литературы позволяет выделить следующие последствия занятости женщин в российском государственном аппарате для их семей, которые вызваны особенностями гражданской службы как социального института и вида профессиональной деятельности (табл. 1).

«Плюсы» занятости на гражданской службе, как правило, рассматриваются сквозь призму значимости для женщин социальных гарантий гражданским служащим [18; 34]. Что касается «минусов», то здесь необходим анализ с учетом уровня замещаемой женщиной должности государственной гражданской службы. Высокий уровень оплаты труда может сгладить некоторые семейные проблемы, но его оборотной стороной всегда остается высокая стрессогенность и интенсивность труда, что не способствует стабильности брака. Здесь можно выделить две разнонаправленных тенденции [15, 16].

1. Молодые женщины, выйдя замуж или планируя замужество, пытаются попасть на гражданскую службу для того, чтобы получить максимальное количество пособий, выплат и субсидий, положенных семьям с детьми. Они поступают на гражданскую службу туда, где из-за низкой оплаты труда входные барьеры несколько слабее. Например, для Санкт-Петербурга — это территориальные органы федеральных государственных органов исполнительной власти. В 2018 г. среднемесячная начисленная заработная плата для гражданских служащих этих государственных органов составила 45 957 руб., а для гражданских служащих органов исполнительной власти Санкт-Петербурга — 90 800 руб.<sup>1</sup>

Жизненная стратегия таких женщин — доработать до декретного отпуска, а потом максимально возможное количество лет оставаться в отпуске по уходу за ребенком, возможно, даже рожая одного ребенка за другим. Как пишут об этом О. Исупова и В. Уткина, «многие развивают приспособленческую стратегию и принимают условия игры: низкую зарплату и неясные перспективы повышения в обмен на гарантии декретного отпуска и крайней сложности увольнения. При этом они ценят несложную и неотчетственную работу, т.е. в ответ на определенную дискриминацию максимально снижают интенсивность рабочих усилий и сокращают рабочее время... оставляя время на „личную жизнь“, часто сводимую к домашним обязанностям» [16, с. 481]. К карьере и повышению профессионализма в исполнении своих должностных обязанностей такие женщины не стремятся, поскольку для них приоритетом выступает роль матери. Для государственных органов это оборачивается головной болью в виде временных декретных ставок, а для тех, кто будет на них работать, — неопределенностью перспектив занятости. Подобная стратегия полезна для семьи и рождения детей, но вряд ли способствует качественному исполнению полномочий государственных органов.

2. Карьерно ориентированные молодые женщины, которые, делая ставку на карьеру, забывают о семье. Возможно, они вообще откажутся создавать семью, ограничиваясь ни к чему не обязывающими отношениями с мужчинами, и заботясь о детях своих родственников/друзей в качестве тетушек. Данная стратегия не является специфичной для гражданской службы, это путь многих женщин, делающих карьеру в условиях господства традиционалистских гендерных норм и патриархатных представлений о семейных ролях, когда мужчина «выталкивается» в публичную сферу, а женщина ограничивается рамками приватной сферы. Чтобы не оказаться «запертой» на кухне и в детской, женщина выбирает профессиональную самореа-

<sup>1</sup> Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне по ветвям власти в 2018 году [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d04/51.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/51.htm) (дата обращения: 11.05.2019).

**Последствия занятости женщин в государственном аппарате для семьи**  
 Table 1. Effects of women's employment in the public administration on the family

«Плюсы»	«Минусы»
Гарантированный заработок и отпуск большой продолжительности	Недостаток времени на общение с близкими из-за ненормированного рабочего дня (высокий риск разводов)
Выплата всех без исключения государственных пособий, оплата больничного листа, а также наличие специальных социальных гарантий	Откладывание создания семьи и рождения детей из-за высоких карьерных притязаний и большой занятости
Возможность накапливать социальный капитал, который можно использовать для решения семейных проблем	Стрессогенность и интенсивность труда (особенно на высших и главных должностях), риск нервных расстройств и заболеваний

лизацию вместо семейной. Следствием этого выступает рост одиночных домохозяйств и снижение рождаемости.

Специфика гражданской службы проявляется в привлекательности данного жизненного сценария для молодых женщин, потому что их денежное содержание напрямую зависит от уровня замещаемой должности, который, в свою очередь, связан со стажем гражданской службы. Гарантированную высокую заработную плату (а потом пенсионное обеспечение) нужно выслужить. В подобной ситуации большие перерывы в трудовом стаже, связанные с отпусками по уходу за детьми, нежелательны.

Самым большим «плюсом» для семьи, который дает женщине гражданская служба, и который трудно заработать в других сферах занятости, является получение социального капитала, позволяющего решать текущие (семейные) проблемы эффективнее. Однако размер этого капитала, как и экономического, зависит от уровня замещаемой женщиной должности гражданской службы.

Подводя итог, можно сказать, что для семьи как «ячейки общества» в этой ситуации негативных последствий больше, поскольку ценой стабильной заработной платы и значительных социальных гарантий выступает интенсивный ненормированный, и даже не всегда высокооплачиваемый рутинный труд, если речь идет о низовом звене гражданской службы, где всякого рода доплаты и премии не так высоки. Это негативно сказывается на семье, поскольку женщине не хватает сил и времени на качественное выполнение своих семейных обязанностей. Однако в условиях нестабильной экономической ситуации женщины в поисках гарантированного заработка и социальной защиты по-прежнему будут стремиться на гражданскую службу (так же как на военную и в правоохранительные органы) даже ценой снижения карьерных притязаний и отказа от занятия любимым делом. Здесь возникает вопрос об эффективности использования ими своего человеческого капитала, но это тема другого исследования.

Что касается будущего, то здесь многое будет зависеть от того, как будет развиваться сам институт семьи, станет ли модель эгалитарной семьи с партнерскими отношениями между супругами наиболее распространенной в обществе. Модернизация семейных отношений способна компенсировать «минусы», которые несет для семьи занятость женщин на гражданской службе. При этом следует помнить, что само желание людей вступать в брак, создавать семью и рожать детей определяется более общими процессами, чем занятость или ее отсутствие.



В современном индивидуализирующемся обществе бессемейное проживание (одиночество и независимость) становятся все более распространенными среди людей с высоким уровнем образования.

Теперь рассмотрим ситуацию с точки зрения государства как нанимателя гражданских служащих. Анализ литературы позволяет следующим образом выстроить баланс основных положительных и отрицательных последствий занятости женщин в российском государственном аппарате для государства (табл. 2).

Таблица 2

**Последствия занятости женщин в государственном аппарате для государства**

Table 2. Effects of women's employment in the public administration on the state

«Плюсы»	«Минусы»
Реализация конституционного принципа гендерного равенства через равенство доступа женщин и мужчин к государственной гражданской службе	Снижение конкуренции за вышестоящие должности в государственном аппарате из-за самодискриминации успешных женщин
Обеспечение женской занятости (косвенно — повышение уровня жизни семей с детьми)	Недостаточная вовлеченность в трудовые отношения. Женщины не могут отдавать себя службе в полной мере из-за наличия большого объема семейных обязанностей
Дисциплинированная и квалифицированная рабочая сила	Несбалансированность трудовых коллективов по полу (снижение из-за этого эффективности их деятельности*)

\*Психологи отмечают, что в трудовых взаимодействиях необходима не сегрегация, а конвергенция полов, когда «работая вместе, мужчины и женщины учатся друг у друга» [4, с. 298].

Положительные моменты («плюсы») занятости женщин на гражданской службе в особых доказательствах не нуждаются. Как известно, уровень образования российских женщин выше, чем мужчин; среди них меньше распространены аддикции и склонность к девиантному поведению. Денежное содержание гражданских служащих, с учетом разного рода надбавок и выплат, в целом соотносимо со средней заработной платой в регионах. По данным Росстата, на конец 2018 г. среднемесячная заработная плата гражданских служащих в России составила 49,4 тыс. руб.; в федеральных государственных органах — 43,6 тыс. руб.; в государственных органах субъектов Российской Федерации — 63,2 тыс. руб.<sup>1</sup>

Если говорить об отрицательных последствиях («минусах»), то самым серьезным, с точки зрения качества работы государственного аппарата, является снижение конкуренции за вышестоящие должности, поскольку это мешает в полной мере использовать человеческий капитал гражданских служащих. В литературе это явление получило название «самодискриминации успешных женщин» [подробнее см. 11]. Более того, поскольку из-за малого представительства мужчин на низовых уровнях гражданской службы женщинам приходится конкурировать между собой, то это подрывает основы групповой солидарности, которая в группе женщин как большой социальной группе и так ниже, чем у мужчин [22, с. 129–135]. В результате женщины, сделавшие карьеру, оказавшись на вершине управленческой ие-

<sup>1</sup> Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне по ветвям власти в 2018 году [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d04/51.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/51.htm) (дата обращения: 26.06.2019).

рархии, не особенно поддерживают карьерные устремления других женщин, видя в них соперниц, а не соратниц.

Т. Бендас выделяет более 20 неблагоприятных признаков гендерных отношений в деловых взаимодействиях. В частности, «отсутствие сочувствия к женщинам со стороны других женщин, добившихся успеха; стремление женщин доказать свою компетентность и полезность организации как защитная стратегия на угрозу возможного увольнения; необходимость, вынуждающая женщин прибегать к манипулированию, принижению себя, чтобы заставить мужчин работать; осуждение женщины-менеджера со стороны близких и друзей; предпочтение подчиненными мужчины в роли босса; навязывание женщинам маскулинного делового стиля (оценка их эффективности по мужским критериям» [4, с. 297–298]. Понимая все это, женщины не особенно стремятся к должностной карьере, в результате кадровый потенциал гражданских служащих недоиспользуется.

Итак, государство получает политические, экономические и профессионально-деятельностные дивиденды от занятости женщин на гражданской службе, которые заметно перевешивают «минусы», большинство из которых может быть компенсировано грамотной (гендерно ориентированной) работой кадровых служб государственных органов.

Однако «плюсы», порождаемые привлечением женщин на гражданскую службу, могут быть утрачены в ближайшем будущем из-за цифровизации государственного управления. Цифровые технологии уже затронули гражданскую службу, наглядный пример — создание портала «Государственные услуги». Цифровизация ведет к отмиранию технических, вспомогательных и обеспечивающих должностей и, следовательно, к сокращению численности государственного аппарата. Эти сокращения коснутся в первую очередь женщин, которые составляют абсолютное большинство гражданских служащих, замещающих эти должности. Напомним, что 86 % обеспечивающих специалистов — это женщины.

Положительной стороной этого процесса станет усиление конкуренции за оставшиеся рабочие места и, как следствие, рост профессионализма гражданских служащих. Однако остается открытым вопрос о том, как сделать эту конкуренцию добросовестной. Для повышения качества государственного управления крайне важно, чтобы ведущим принципом отбора в кадровый резерв и дальнейшего должностного продвижения стал принцип заслуг (меритократии), а не принцип добычи (размер социального капитала) [об этом подробнее см. 10]. Не теряет своей актуальности и проблема оценки в ходе аттестации индивидуального вклада в общее дело и успехов отдельно взятого гражданского служащего [см. 9], которая сейчас формулируется как оценка выполнения гражданским служащим ключевых показателей эффективности по своей должности.

Негативное последствие цифровизации государственного управления — это высвобождение большого числа женщин с достаточно специфическими профессиональными компетенциями, которые имели не самый низкий уровень оплаты труда и, соответственно, будут иметь высокие требования к будущему месту работы. Эта ситуация в целом напоминает проблему трудоустройства военнослужащих, вышедших в отставку или попавших под сокращение, но имеющих желание/необходимость работать дальше. Можно ли решать проблемы сокращаемых женщин — гражданских служащих теми же методами, что и сокращаемых мужчин-военнослужащих — вопрос, требующий специального исследования.

**Обсуждение.** Итак, в настоящее время для государства высокая доля женщин в государственном аппарате выступает «плюсом», но феминизация гражданской службы в ближайшей перспективе может пойти на спад, поскольку цифровизация государственного управления ведет к глобальным сокращениям обеспечивающих специалистов (т. е. женщин). В то же время усиление конкуренции на рынке труда

при наличии стабильного денежного содержания и социальных гарантий гражданской службы будет вести к вымыванию женщин со всех уровней государственного аппарата за счет массового прихода на гражданскую службу мужчин, например, попавших под сокращение или уволенных с военной службы.

Для института семьи и реализации им своей функции воспроизводства населения от занятости женщин в государственном аппарате в настоящее время преобладают «минусы», потому что цена, которую платят женщины за социальные гарантии и стабильный заработок на гражданской службе — ненормированный рабочий день и интенсивный, стрессогенный труд. Женщинам часто не хватает времени и сил на общение с близкими, на качественное выполнение домашних обязанностей, что усугубляет «комплекс вины» работающей женщины. Ролевой конфликт «семья–работа» женщинами-гражданскими служащими зачастую решается в пользу работы, что может привести к росту разводов. Из-за ненормированности рабочего дня и высокой трудовой нагрузки молодые женщины-гражданские служащие с высокой долей вероятности находятся в зоне риска стать child free. Если бы большое количество женщин на гражданской службе превращалось в качество социальной политики и повышало ее значимость для государства, то, возможно, негативных последствий для семьи от большой трудовой нагрузки женщин на гражданской службе стало бы меньше.

Перспективным направлением продолжения исследований может стать анализ влияния процесса цифровизации государственного управления на гендерный состав государственного аппарата и характер должностного продвижения женщин и мужчин на гражданской службе. Важной задачей выступает изучение зависимости типов семей (семейных групп) государственных гражданских служащих от их социально-демографических и статусных характеристик.

Проведенное нами исследование позволило обсудить негативные и позитивные последствия женской занятости на гражданской службе для выполнения женщинами своих семейных ролей. Однако за рамками остался более общий вопрос, как в принципе влияет сфера занятости женщины на выполнение ею семейных обязанностей. Кому легче совмещать семейные и профессиональные роли, женщинам, занятым в «мужских» отраслях или «женских»? Возможно, сфера занятости значения не имеет, а важен только сам факт оплачиваемой занятости и уровень должности, занимаемой женщиной. Существует ли динамика последствий занятости женщин для их семей и каковы ее причины? Кто оказывается в результате в выигрыше / проигрыше семья или работодатель женщины, и почему? Важен ли региональный, этнический, конфессиональный и другие контексты, и в какой мере? Эти и многие другие вопросы еще ждут своих исследователей.

## Литература

1. Айвазова С. Г. Контракт «работающей матери»: нарушение или расторжение (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. 2011. № 3. С. 13–22.
2. Аналитический отчет по итогам выборочного наблюдения репродуктивных планов населения в 2012 году [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/) (дата обращения: 31.05.2019).
3. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: Аналитический обзор // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и составитель Е. П. Мезенцева. М. : ИСЭПН РАН — МЦГИ — «Русская панорама», 2002. С. 299–327.
4. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб. : Питер, 2016.
5. Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. Как распорядиться «материнским капиталом» или граждане в семейной политике // Социологические исследования. 2012. № 7. С. 108–117.

6. *Воронина О. А.* Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // *Женщина в российском обществе.* 2013. № 3. С. 12–20.
7. *Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структуризации. М. : Академический Проект, 2003.
8. *Гурко Т. А.* О Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года: экспертная оценка // *Социологическая наука и социальная практика.* 2013. № 3. С. 33–52.
9. *Древаль И. В., Кашина М. А.* Аттестация государственных служащих как инструмент оценки и развития кадрового потенциала государственного органа // *Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе.* 2007. № 1. С. 53–71.
10. *Древаль И. В., Кашина М. А.* Сочетание политического и карьерного принципов замещения должностей государственной гражданской службы субъектов Федерации (на примере Северо-Западного федерального округа) // *Научные труды Северо-Западной академии государственной службы.* СПб., 2011. Т. 2. Вып. 1. Государственная власть и местное самоуправление в России: история и современность. С. 52–61.
11. *Дынин П. И.* Женщины и карьера // *Практикум по гендерной психологии* / под ред. И. С. Клециной. СПб. : Питер, 2003. С. 306–328.
12. *Жидкова Е., Здравомыслова Е.* Семья с гендерной точки зрения: Тихая заводь, поле битвы или коммерческий проект? // *Гендер для «чайников» 2.* Сб. ст. / отв. ред. и сост. И. Н. Тартаковская. М. : Звенья, 2009. С. 90–111.
13. *Здравомыслова О. М.* Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации. М. : Едиториал УРСС, 2003.
14. *Исупова О. Г.* Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // *Социологические исследования.* 2015. № 11. С. 195–204.
15. *Исупова О. Г., Уткина В. В.* Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены.* 2016. № 6. С. 69–88.
16. *Исупова О. Г., Уткина В. В.* Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // *Журнал исследований социальной политики.* 2018. Т. 16. № 3. С. 473–486.
17. *Канапьянова Р. М.* Женщины во властных структурах // *Социологические исследования.* 2007. № 2. С. 68–75.
18. *Кашина М. А.* Государственные гарантии на гражданской службе как элемент социально-правового статуса региональных гражданских служащих // *Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента РФ в СЗФО.* 2008. № 2. С. 51–65.
19. *Кашина М. А.* Социальные приоритеты в системе государственного управления в современной России // *Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Гуманитарные науки».* 2013. № 1–2. С. 30–36.
20. *Кашина М. А.* Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // *Женщина в российском обществе.* 2009. № 2. С. 13–31.
21. *Клецина И. С., Иоффе Е. В.* Гендерные нормы как социально-психологический феномен: монография. М. : Проспект, 2017.
22. *Клецина И. С.* Психология гендерных отношений: Теория и практика. СПб. : Алетейя, 2004.
23. *Коннелл Р.* Современные подходы // *Хрестоматия феминистских текстов.* Переводы. Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб. : Дмитрий Буланин, 2000. С. 251–280.
24. *Коростылева Н. Н.* Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // *Государственная служба.* 2015. № 5 (97). С. 68–72.
25. *Коростылева Н. Н.* Гендерное измерение кадровых процессов на государственной гражданской службе // *Женщина в российском обществе.* 2014. № 1 (70). С. 12–18.
26. *Кочкина Е. В.* Женщины в российских органах власти // *Общественные науки и современность.* 1999. № 1. С. 173–183.
27. *Ловцова Н. И., Зайцев Д. В.* Насилие в семье или насилие над семьей // *Журнал исследований социальной политики.* 2018. Т. 16. № 3. С. 529–536.
28. *Магомедов К. О.* Гендерный аспект оптимизации кадровых процессов в государственной гражданской службе: социологический анализ // *Вестник Тувинского государственного университета. Сер. Социальные и гуманитарные науки.* 2014. № 1. С. 48–52.

29. Мезенцева Е. Б. Гендерная проблематика в экономической теории // Введение в гендерные исследования. Ч. 1. Под ред. И. А. Жеребкиной. СПб. : Алетейя, 2001. С. 238–276.
30. Мирошниченко О. Н. Профессиональная самореализация женщин-государственных служащих в условиях гендерно-адаптируемой политики органов государственного управления: на примере Чувашской республики: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Нижний Новгород, 2005.
31. Муравьева М. Г. Традиционные ценности и современные семьи: правовые подходы к традиции и модерну в современной России // Журнал исследований социальной политики. 2014. Т. 12. № 4. С. 625–640.
32. Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография / под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб. : Изд-во Европейского ун-та в Санкт-Петербурге, 2007.
33. Сбитнева А. А. Женщина в сфере занятости // Гендерная психология. Практикум. 2-е изд. / под ред. И. С. Клециной. СПб. : Питер, 2009. С. 374–400.
34. Филаткина М. В. Госслужащие: мотивы выбора места работы // Человек и труд. 2010. № 8. С. 64–66.
35. Хасбулатова О. А. Российская гендерная политика в XX столетии: мифы и реалии. Иваново : Изд-во Иван. гос. ун-та, 2005.
36. Хасбулатова О. А. Российская государственная политика по развитию человеческого капитала: гендерный аспект // Инновационное развитие регионов в условиях глобализации. Иваново ; Плес, 3–5 сентября 2015 г. Иваново : Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2015. С. 353–355.
37. Чернова Ж. В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ. СПб. : Норма, 2008.
38. Чирикова А. Е. Женщина в российской власти: три возможных сценария будущего // Материалы VII международной социологической Грушинской конференции «Навстречу будущему. Прогнозирование в социологических исследованиях», 15–16 марта 2017 г. / Отв. ред. А. В. Кулешова. М. : АО «ВЦИОМ», 2017. С. 374–376.

#### Об авторе:

**Кашина Марина Александровна**, профессор кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор политических наук, доцент; kashina\_soc@inbox.ru

#### References

1. Aivazova S.G. Contract “working mother”: violation or termination (To the question of peculiarities of gender policy in modern Russia) // Woman in Russian society [Zhenshchina v Rossiiskom obshchestve]. 2011. N 3. P. 13–22. (In rus)
2. Analytical report on the results of selective observation of reproductive plans of the population in 2012. [Electronic Resource]. Access: URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/) Date of adress 31.05.2019. (In rus)
3. Anker R. Theories of occupational segregation by sex: Analytical review // Gender and economics: world experience and expertise of Russian practice/ex. editor and compiler E. P. Mesentseva. Moscow: ISESP RAS–MCGI–“Russian Panorama”, 2002. p. 299–327. (In rus)
4. Bendas T.V. Gender Psychology : Training Manual. SPb. : Piter, 2016. 431 p. (In rus)
5. Borozdina E.A., Zdravomyslova E.A., Temkina A.A. How to dispose of “maternal capital” or citizens in family policy // Sociological research [Sotsiologicheskie issledovaniya]. 2012. N 7. P. 108–117. (In rus)
6. Voronina O.A. Politics of gender equality in modern Russia: problems and contradictions // Woman in Russian society [Zhenshchina v Rossiiskom obshchestve]. 2013. N 3. P. 12–20. (In rus)
7. Giddens A. The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration: translation from English. M. : Academic Project, 2003. 528 p. (In rus)
8. Gurko T.A. On the Concept of State Family Policy of the Russian Federation for the period up to 2025: expert assessment // Sociological science and social practice [Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika]. 2013. N 3. P. 33–52. (In rus)
9. Dreval I.V., Kashina M.A. Attestation of civil servants as a tool of evaluation and development of personnel potential of the state body // State service. Bulletin of the Coordinating

- Council on Personnel Issues, State Awards and Public Service under the Plenipotentiary Representative of the President of the Russian Federation in the North-West Federal District [Gosudarstvennaya sluzhba. Vestnik Koordinatsionnogo Soveta po kadrovym voprosam, gosudarstvennym nagradam i gosudarstvennoi sluzhbe pri polnomochnom predstavitele Prezidenta Rossiiskoi Federatsii v Severo-Zapadnom federal'nom okruge]. 2007. N 1. P. 53–71. (In rus)
10. Dreval I.V., Kashina M.A. Combination of political and career principles of replacement of positions of the state civil service of the subjects of the Federation (on the example of the North-West Federal District) // Scientific works of the NWAPA [Nauchnye trudy Severo-Zapadnoi akademii gosudarstvennoi sluzhby]. SPb., 2011. Vol. 2. Issue 1. State power and local self-government in Russia: history and modernity. P. 52–61. (In rus)
  11. Dinin P.I. Woman and Career // Workshop on Gender Psychology / ed. I.S. Klecina. SPb. : Piter, 2003. P. 306–328. (In rus)
  12. Zhidkova E., Zdravomyslova E. Family from a gender point of view: Quiet backwater, battlefield or commercial project? // Gender for “teapots” 2. Collection of articles. Ex. editor I.N. Tartakovskaya. M. : Links, 2009. P. 90–111. (In rus)
  13. Zdravomyslova O. M. Family and society: gender dimension of Russian transformation. Moscow: Editorial URSS, 2003. 152 p. (In rus)
  14. Isupova O. G. Maternal career: children and labor strategies // Sociological researches [Sotsiologicheskie issledovaniya]. 2015. N 11. P. 195–204. (In rus)
  15. Isupova O. G., Utkina V.V. Women in public service in Russia: career, family, reproductive intentions // Monitoring of public opinion: Economic and social changes [Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny]. 2016. N 6. P. 69–88. (In rus)
  16. Isupova O. G., Utkina V.V. Young Women in Russian Public Administration: Factors Determining Career Trajectory // Journal of Social Policy Researches [Zhurnal issledovaniia sotsial'noi politiki]. 2018. V. 16. N 3. P. 473–486. (In rus)
  17. Kanapyanova R.M. Women in power structures // Sociological researches [Sotsiologicheskie issledovaniya]. 2007. N 2. P. 68–75. (In rus)
  18. Kashina M.A. State guarantees in the civil service as part of the social and legal status of regional civil servants // State service. Journal of the Coordinating Council on Personnel Issues, State Awards and Public Service under the Plenipotentiary Representative of the President of the Russian Federation in the Federal District [Gosudarstvennaya sluzhba. Vestnik Koordinatsionnogo Soveta po kadrovym voprosam, gosudarstvennym nagradam i gosudarstvennoi sluzhbe pri polnomochnom predstavitele Prezidenta Rossiiskoi Federatsii v Severo-Zapadnom federal'nom okruge]. 2008. N 2. P. 51–65. (In rus)
  19. Kashina M.A. Social priorities in the system of public administration in modern Russia // Modern science: topical problems of theory and practice. Humanities series [Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya «Gumanitarnye nauki»]. 2013. № 1–2. P. 30–36. (In rus)
  20. Kashina M.A. Women in the Russian civil service: feminization and reproduction of the gender pyramid // Women in Russian society [Zhenshchina v rossiiskom obshchestve]. 2009. N 2. P. 13–31. (In rus)
  21. Klecina I. S., Joffe E. V. Gender norms as a social and psychological phenomenon: monograph. Moscow : Prospect, 2017. 144 p. (In rus)
  22. Klecina I. S. Psychology of Gender Relations: Theory and Practice. SPb. : Alethea, 2004. 408 p. (In rus)
  23. Connell R. Modern Approaches // Chrestomathy of Feminist Texts. Translations. Under ed. E. Zdravomyslova, A. Temkina. SPb: Dmitry Bulanin. 2000. P. 251–280. (In rus)
  24. Korostyleva N. N. Gender distribution in the civil service // Public administration [Gosudarstvennaya sluzhba]. 2015. № 5 (97). P. 68–72. (In rus)
  25. Korostyleva N. N. Gender dimension of personnel processes in the state civil service // Woman in Russian society [Zhenshchina v rossiiskom obshchestve]. 2014. № 1(70). P. 12–18. (In rus)
  26. Kochkina E.V. Women in the Russian authorities // Social sciences and modernity [Obshchestvennye nauki i sovremennost']. 1999. N 1. P. 173–183. (In rus)
  27. Lovtsova N.I., Zaytsev D.V. Domestic Violence or Family Violence // Journal of Social Policy Researches [Zhurnal issledovaniia sotsial'noi politiki]. 2018. V. 16. N 3. P. 529–536. (In rus)
  28. Magomedov K. O. Gender aspect of optimization of personnel processes in the state civil service: sociological analysis // Journal of Tuva State University. Social and Humanities Series [Vestnik Tuvinskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. sotsial'nye i humanitarnye nauki]. 2014. N 1. P. 48–52. (In rus)

29. Mesentseva E. B. Gender in economic theory // Introduction to gender studies. Part 1. Tutorial / Under ed. of I. A. Zherebkina. SPb. : Alethea, 2001. P. 238–276. (In rus)
30. Miroshnichenko O. N. Professional self-realization of female civil servants in the context of gender-adaptable policy of public administration bodies: on the example of the Chuvash Republic: dissertation abstract. Nizhny Novgorod, 2005. 25 p. (In rus)
31. Muraveva M. G. Traditional Values and Modern Families: Legal Approaches to Tradition and Modernism in Modern Russia // Journal of Social Policy Research [Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki]. V. 12. N 4 (2014). P. 625–640. (In rus)
32. Russian Gender Order: Sociological Approach: Collective Monograph/under ed. of E. Zdravomyslova, A. Temkina. SPb. : European University in St. Petersburg, 2007. 306 p. (In rus)
33. Sbitneva A. A. Woman in employment // Gender psychology. Practical work. 2nd ed. / under ed. I. S. Klecina. SPb. : Piter, 2009. P. 374–400. (In rus)
34. Filatkina M. V. Civil servants: motives for choosing a place of work // Person and work [Chelovek i trud]. 2010. N 8. P. 64–66. (In rus)
35. Hasbulatova O. A. Russian gender policy in the 20th century: myths and realities. Ivanovo: Publishing house of Ivanovo State University, 2005. 372 p. (In rus)
36. Hasbulatova O. A. Russian State Policy on Human Capital Development: Gender Dimension // Innovative Development of Regions in the Context of Globalization. Ivanovo; Ples, on September 03–05, 2015. Ivanovo: Publishing house of Ivanovo State University, 2015. P. 353–355. (In rus)
37. Chernova Zh. V. Family policy in Europe and Russia: gender analysis. SPb. : Norma, 2008. 328 p. (In rus)
38. Chirikova A. E. Woman in Russian Power: Three Possible Scenarios of the Future // Materials of the VII International Sociological Grushin Conference “Towards the Future. Forecasting in Sociological Research”, March 15–16, 2017 / ex. ed. A. V. Kuleshova. M. : JSC VCIOM, 2017. P. 374–376. (In rus)

**About the author:**

**Marina A. Kashina**, Professor of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management of a RANEPa (St. Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Political Sciences), Associate Professor; kashina\_soc@inbox.ru