



*Электронное научное издание  
«Ученые заметки ТОГУ»  
2016, Том 7, № 1, С. 237 – 242*

*Свидетельство  
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010  
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/  
ejournal@pnu.edu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@pnu.edu.ru)*

УДК 378.02

© 2016 г. М. Л. Бляхер

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)

## **ПРИЧИНЫ ДИНАМИКИ ГЕНДЕРНОГО СОСТАВА СОТРУДНИКОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РОССИЙСКИХ И СОВЕТСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ 1970-2015ГГ**

Обозначена проблема изменений гендерного состава преподавателей университета и обозначены несколько значимых, с точки зрения автора, подходов к ее объяснению, обозначена авторская позиция, подкрепленная соответствующей аргументацией.

**Ключевые слова:** феминизация, высшее образование, гендерный состав, профессорско-преподавательский состав, сравнительные исследования.

**M. L. Blyaher**

## **CAUSES OF GENDER DYNAMICS OF STAFF, TEACHERS OF RUSSIAN AND CO-SOVIET UNIVERSITIES 1970-2015**

The problems change the gender composition of the faculty and marked several significant explanations from author's point of view. Author personal approach to explain nowadays dynamic is identified and supported by appropriate reasoning.

**Keywords:** feminization, higher education, gender composition, faculty, comparative studies.

В современной русскоязычной литературе практически никак не рассматривается женщина, как преподаватель. Как правило в фокус исследователей попадают либо девушки-студентки, либо женщины-ученые, которые не рефлексивно объединяются с преподавателями образуя университетский персонал. Нам бы хотелось обратить внимание именно на женщин-преподавателей, которые при этом не занимаются наукой или же не профилируются на ней.

На данный момент соотношение преподавателей женщин и преподавателей мужчин, в государственных Российских вузах, примерно равно. Такое положение может восприниматься совершенно не критично, однако мы решили задаться вопросом, в какой момент и по каким причинам соотношение стало, меняются подобным образом. Сейчас среди ППС (профессорско-преподавательский состав) гуманитарных специальностей соотношение однозначно «в пользу» женщин, в то время, как в «точных», «естественных» науках «лидируют» мужчины. Эта ситуация нормальна для 80х годов, но например, совершенно аномальна для 60х, когда позицию преподавателя традиционно занимал белый гетеросексуальный мужчина. На данный момент появляется все больше и больше работ в этом поле, ставятся вопросы и выдвигаются гипотезы. Мы попытаемся продемонстрировать наше видение сложившейся ситуации.

Мы предполагаем, охватить своим размышлением в основном структурный и частично интеракционный уровни, имея в виду особенности организации и государственной политики, лишь слегка задевая взаимодействие между конкретными участниками процесса. Может показаться, что таким образом мы хотим совершить ход в духе Дюркгейма, но в действительности учет влияния личного выбора, мог бы увести нас в сторону от основной идеи этой работы, однако, для того чтобы не отказываться от личности вовсе, мы будем все время держать в голове биографический аспект среднего ППС.

Существует альтернативное обоснование для гендерной динамики, замеченной в университетах. Некоторые информанты связывают это с физическим изменением соотношения мужчин и женщин после войны 1941-1945го года. Высокая потребность в квалифицированных специалистах детерминирует обращение многих женщин за получением высшего образования. Затем они же, уже образованные и имеющие опыт работы устраиваются преподавателями в университеты и формируют гендерную динамику. По наблюдениям информантов основные изменения наметилась в 70-80е годы. Люди, которые устраивались преподавать в университете в 70е годы, вероятнее всего закончили свое обучение в конце 50х – 60е годы, т.е. те самые послевоенные годы, когда физическое соотношение трудоспособных мужчин к женщинам в стране ещё не выровнялось. Информанты называют процесс прихода женщин в образование «естественным», так же ссылаясь на общемировую тенденцию, традиционно мужских сфер становится со временем более полигендерными. Таким образом изменение соотношения мужчин и женщин в университете выводится не из изменения представлений о идеальном работнике, а из экзогенных факторов. Эта точка зрения характерна для как для обывателей, так и для инсайдеров, однако мы решили углубиться в эту проблему несколько дальше, поскольку такой ответ никак не мог нас удовлетворить.

Наш ответ на этот вопрос лежит несколько в ином русле. Так как мы стремимся рассматривать университет, как организацию, мы прежде всего будем смотреть на процессы внутри самой организации, затем на процессы в стране в целом, их взаимосвязь с процессами внутри организации.

Мы предполагаем, что изменение гендерного состава ППС обусловлено прежде всего тенденциями, связанными с самой сферой высшего образования ее статусом и текущим состоянием в большей степени, нежели с глобальными всероссийскими факторами.

Прежде всего, стоит упомянуть релевантный для нашего исследования функционально-ролевой подход Парсонса, той его части согласно которой предполагается, что от женщин ожидается исполнение экспрессивной роли (и соответствующих ей функций), а от мужчин – инструментальной.

Основным нашим источником эмпирических данных служат беседы с преподавателями различных государственных университетов со стажем, а так же нескольких руководителей разного уровня. Данные получены для несколько другой работы, однако, как нам кажется, они релевантны и для данного эссе так же. К сожалению, мы не располагаем кейсами интервью с преподавателями-женщинами, которых, собственно и пытаемся описывать, однако, мы надеемся, что наш фокус позволит нивелировать последствия подобной выборки.

Преподавание в университете начале-середине XX века, воспроизводит профессиональную структуру общества, т.е. готовит специалистов для массового и не очень производства. Оно же чудесным образом воспроизводит и статусную структуру, базовый тип социального расслоения общества. Через образование общество конструирует свое будущее. В середине XX века, работа в университете была не только высоко статусной занятостью, но так же и высокооплачиваемой. Не сложно сделать вывод, что в тот момент основной контингент преподавателей были белые мужчины (учитывая исторический контекст, стоит добавить, что у таких преподавателей так же должна была быть благополучная в политическом плане биография). Женщины в лучшем случае становились лаборантами, методистами, бухгалтерами, позицию преподавателя могли занять только успешные женщины-ученые. Это справедливо как для советского общества, так и скажем, для американского.

После академического взлета 60х, как то резко стало непонятно, куда идти дальше, каким именно должно быть будущее. Для того, чтобы «взлет» продолжался, было необходимо наличие разделяемого представления о том, что должно получиться на «выходе» из образовательной системы. Вузы продолжают по инерции готовить «людей нового времени». Школы готовят к поступлению в Вузы. Наиболее возрастные информанты говорят о том, что уже тогда было подспудное ощущение, что то, чем они занимаются лишается смысла, некоего стержня, на которое опиралось ранее. Альтернативой такого «стержня» становятся особые преподавательские нормы и правила поведения, которые приобретают все большую жесткость, а система замыкается на себя.

Это более или менее работает до 70-80х годов, когда наступает эпоха приватизации и получения ренты с рабочего места, воспетая С. Кардонским. Получение ренты со своей биографии и\или занимаемого положения. Если работник работает на предприятии больше 10 лет, он невольно задумывается, «а что организация может сделать для меня». Возможность извлечение подобной прибыли из той или иной профессиональной позиции меняет устоявшуюся иерархию профессий, так, например в проигрыше оказываются инженеры и преподаватели, о последних и мы и пытаемся размышлять в данной работе.

Преподаватели не вписались в подобную систему в основном потому что, приватизировать единственный доступный им ресурс они не могли в силу того, что такие действия вызывали конфликт, внутренних норм, правил поведения. Конечно же, прецеденты были, но это так и не стало общей практикой.

Как уже упоминалось раньше, в этот период преподаватели высших учебных заведений в силу сложившихся внутренних норм и правил поведения, не могли массово извлекать ренту из своего рабочего места, вместе с доходностью начинает понижаться и статус преподавательской профессии в обществе. Появляется явление «сопротивление материала», когда обучаемые отказываются воспринимать новые знания, разрабаты-

ваются стратегии для решения этой проблемы. Снижаются резоны для дальнейшего обучения (получения высшего образования) вообще, зачем, если в конечном итоге государственного распределения стараются избегать всеми правдами и неправдами. Уже на этом этапе образовательный смысл образования постепенно теряет свою актуальность.

Закономерным следствием понижения статуса профессии стал уход части преподавателей в иные сферы занятости, меньше молодых специалистов стали предлагать свои кандидатуры на позицию преподавателя. Так как на тот момент основной преподавательский контингент это мужчины, то освобождаемые вакансии должны были занять мужчины либо так же претендовавшие на эти позиции эмансипированные женщины. В 80е количество женщин-преподавателей по гуманитарным направлениям становится равно или больше количества мужчин. В технических специальностях в этот момент картина более традиционна.

В изменчивый период девяностых образовательная иерархия оказывается наиболее устойчивой, так же становясь «входным билетом» в профессию, появляется большей спрос на «дипломы» (в данном случае документы о получении высшего образования), так же вузы становятся удобным трамплином для вертикальной-горизонтальной мобильности – переездом и акклиматизации в более крупных, столичных городах.

Масса состоятельных людей загораются желанием получать образование, что порождает «образовательный бум». Число вузов почти удваивается даже в сравнении с СССР, не говоря уже про Россию.

Преподаватели получают, наконец, возможность приватизировать свое рабочее место (право выставления оценки, право подписи). Понятно, что не одни. Формируется некий аналог административного рынка, когда группы педагогов «решают вопросы» по обеспечению доступа к искомому благу широких народных масс. Причем даже открытия множества новых специальностей и рекрутинг большего количества людей в преподавание, практически не сказались на гендерном составе ППС, этому есть объяснение. Рост внутреннего статуса преподавателя и его дохода сопровождался во-первых сохранившимся представлением о преподавателе, как о «бедном доценте», а во-вторых тем, что собственно внутри организации представление о идеальном работнике неожиданно стало асексуальным. По словам информантов, найм осуществлялся по максимально упрощенной схеме, основная задача перед принимающим на работу была не «нанять подходящего сотрудника», а «занять вакансию», желательно при этом «своим», знакомым, другом, родственником и т. д.

Как говорилось ранее, статус преподавателя повышается соразмерно получаемой им власти и доходом.

*«Так и есть. Даже ректору приходилось договариваться (об оценке по блату для студента – МБ). А выше ректора на тот момент только господь Бог.» (профессор, заведующий кафедрой 48 лет)*

Однако для любого аутсайдера статус преподавателя оставался достаточно низким. Доходы, которые получали преподаватели в 90х, не прозрачны, они складываются из множества факторов, как доходы современных социологов, например. Внешний наблюдатель не может предсказать каков доход того или иного сотрудника университета.

В начале нулевых, по словам одного из информантов, ситуация начала изменяться. Однако тут в силу вступает мощный экзогенный фактор – государство, в лице министерства образования. Министерство, судя по всему, в основном руководствуясь тем самым внешним представлением о статусе и положении преподавателя, начинает реформировать университеты, постепенно усиливая контроль над внутренними процессами. Основным знаменем вмешательства во внутренние дела университетов была борьба

с коррупцией и помощь тому самому «бедному доценту», образ которого по прежнему сохранялся и воспроизводился.

Практики получения дополнительных ресурсов, сформированные в университетах к началу нулевых дали вузам возможность, на первых порах выстраивать бюрократическую защиту от дополнительного регулирования. Постепенно подобная защита стала требовать для своего поддержания все больше ресурсов. Отказаться от такой защиты у университета уже нет возможности. Он начинает изменять внутреннюю аллокацию ресурсов между преподавателями и внутренней бюрократии, в пользу последней. В фокус данного эссе попадают три последствия этого процесса. Во-первых падает доходность профессии преподавателя, а вместе с ней и её престижность. Во-вторых, падает внутриорганизационный статус преподавателя, теперь во внутриуниверситетской иерархии чиновник однозначно выше. В-третьих, и это так же важно, средний университет уже не обладает достаточными ресурсами для того, чтобы выполнять титульные функции. Транзакционные издержки передачи профессиональных знаний и умения оказываются значительно выше, чем университет может себе позволить. Исходя из своих ресурсов, преподаватели переосмысливают задачу преподавания. Теперь задачей становится «воспитание», «социализация», социальная опека.

Эта тенденция более ярко выражена у преподавателей гуманитарных специальностей и компромиссно у преподавателей технических специальностей. Представляется, что такой подход скорее экспрессивен, нежели инструментален, следуя логике Парсонса, идеальным исполнителем подобного запроса, будет женщина.

На этом можно было бы остановиться, однако тут мы сталкиваемся с новым вопросом, почему, несмотря на выше указанные тенденции, руководящие позиции по прежнему занимают мужчинами. Существует два, не исключая друг друга, варианта ответа на этот вопрос. Во первых данный феномен попадает под так называемый «past dependence». Руководящие должности просто не успели освободиться, а в некоторых случаях заняты по инерции. Так же стоит помнить, что в недолгий период 90х ситуация была куда менее однозначна, нежели сейчас. Таким образом, если ограничиться этим, то можно предположить, что в дальнейшем, руководящие должности все чаще будут занимать женщины с тем, чтобы со временем соотношение изменилось в их пользу. Однако есть и во-вторых, для нас это будет феномен описанный Уильямс, так называемый «стеклянный эскалатор». Коль скоро мы предположили, что отныне высшее образование в России это сфера женская, то мы должны иметь ввиду так же и то, что на участников начнут действовать механизмы, свойственные для «женских» сфер занятости.

Остановимся на этом несколько подробнее. Мужчина, работающий в «немужской» сфере, по-разному оценивается внутренними и внешними по отношению к труду участниками. Продвижение на руководящие должности для мужчины в таких сферах упрощается, так как есть представление о мужчине, как обладателе качеств, необходимых для успешного руководства коллективом. Мужчине придется прилагать усилия, для того чтобы не получить дополнительную административную нагрузку. «Идти, для того, чтобы остаться на месте». Свойства перечисленные выше характерны для современного российского высшего образования и подтверждаются в кейсах интервью, взятых у сотрудников одного из государственных университетов взятых по иному поводу. Административная нагрузка автоматически привлекает за собой помимо преимуществ – ещё и издержки, в основном связанные с бюрократизацией. Так среднему руководителю приходится заполнять в сотни раз больше документов, чем 10 лет назад. В то время, как основной доход приносит «горловая» работа – ведение лекций. Альтернативные способы заработка в виде консультаций и контрольных сокращаются, по-

сколькx средства традиционно выделяемые на эти статьи расходов идут на все расширяющийся штат бюрократов.

Нам бы хотелось сделать предположение о том, что вероятно, представление об идеальном претенденте на должность младшего преподавателя в государственном университете, должно выглядеть следующим образом: школьный учитель, имевший опыт работы в каком-либо бюрократической структуре, либо занимавший бюрократическую должность, например, секретаря. Важно не наличие всех пунктов, но хотя бы некоторых из них. Разбирая, предложенную нами модель более детально, мы обнаруживаем, что большинство учителей в школах – женщины, и секретарями работают тоже в основном женщины. Бюрократы низового уровня тоже чаще всего женщины. Таким образом мы получаем вторую причину феминизации высшего образования, косвенно связанную с первой.

Нет никаких очевидных негативных или позитивных следствий у этой тенденции, однако с нашей точки зрения, феминизация высшего образования может послужить значимым индикатором происходящих в высшем образовании изменений.

### Список литературы

- [1] Парсонс, Т. Американская семья: ее отношения с личностью и социальной структурой // Человек. Сообщество. Управление – 2006. – Т.(2) - С. - 95-104.
- [2] Goffman E. Gender advertisements. – 1979.
- [3] Христофорова И. В. и др. Гендерная занятость в высшем профессиональном образовании: теоретические основы и практические аспекты //Маркетинг услуг. – 2014. – Т. 3. – С. 198-215.
- [4] Пугач. В.Ф. Гендерный состав преподавателей российских вузов //Высшее образование в России. – 2015. – №. 12.
- [5] Порш Л. А. К проблеме феминизации педагогической профессии в условиях обновления роли образования в развитии российского общества //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2013. – №. 12-1 (38).
- [6] Гриненко С. В. Гендерная асимметрия в образовании //Современные научные исследования и инновации. – 2014. – Т. 12.
- [7] Гурьянов П. А. Гендерная асимметрия в сфере образования в России //Гуманитарные научные исследования. – 2015. – Т. 7.
- [8] Ильиных С. А. Гендерная теория управления //Идеи и идеалы. – 2012. – Т. 1. – №. 2. – С. 115-126.
- [9] Титаев К.Д. Академический стговор// Отечественные записки. 2012. № 2. С. 184-194.
- [10] Тукачёва Ю. С. Методологические проблемы гендерного подхода //Сборники конференций НИЦ Социосфера. – Vedecko vydavatelske centrum Sociosfera-CZ sro, 2011. – №. 20.
- [11] Темкина А. Гендерный вопрос в современной России //Полит. ру. – 2012.

*E-mail:*

*Бляхер М. Л.* - postchlovek@gmail.com