

Козырев А. А., Горячева Д. А.

Ценностные ориентации государственных служащих: гендерный аспект

Козырев Александр Александрович

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
 Доцент кафедры стратегии, территориального развития и качества жизни
 Кандидат экономических наук, доцент
 kosyrew@mail.ru

Горячева Дарья Андреевна

Санкт-Петербургский филиал Национального исследовательского университета
 «Высшая школа экономики» (Санкт-Петербург)
 Стажер-исследователь научно-учебной группы департамента государственного администрирования
 «Экономика и социология изменений»
 dgoryacheva@hse.ru

РЕФЕРАТ

В рамках постмодернистской теории, описывающей экономические, социальные и политические изменения, происходящие в современном обществе, анализируются роль женщин в государственном управлении и изменения ценностных ориентаций государственных служащих. Сегодня в высших органах государственной власти существует не объективное гендерное неравенство (процент женщин на высших постах государственной службы России составляет около 23%), которое может привести к неэффективности государственного управления. Целью исследования, положенного в основу статьи, является выявление различий в ценностных ориентациях государственных служащих в контексте гендерных отношений. Для выявления ценностных ориентаций респондентов был использован анкетный опрос, проведенный среди 72 муниципальных служащих (49 женщин и 23 мужчин) в двух районах Санкт-Петербурга. Вопросы анкеты были основаны на теории Д. Налбандиана о разделении ценностных ориентаций государственных служащих на политическую и административную группы. На примере служащих муниципальных районов Санкт-Петербурга можно сказать, что женщинам, состоящим на муниципальной службе, в большей степени присущи административные ценностные ориентации, тогда как мужчины в своей работе руководствуются обеими группами ценностей. Различия в ценностных ориентациях государственных служащих — женщин и мужчин — подчеркивают важность присутствия представителей обоих полов на всех уровнях государственной власти.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

теория постмодернизма, гендер, женщины в государственном управлении, политические и управленческие ценностные ориентации

Kozyrev A. A., Goryacheva D. A.

Value Orientations of Civil Servants: the Gender Dimension

Kozyrev Aleksandr Aleksandrovich

North-Western Institute of Management — branch of the Russian President Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg, Russian Federation)
 Associate Professor of the Chair of Strategy, Territorial Development and Quality of Life
 Ph.D. in Economy
 kosyrew@mail.ru

Goryacheva Darya Andreevna

National Research University Higher School of Economics
 Researcher at the research group for the Public Administration Department "Economics and Sociology of Changes"
 dgoryacheva@hse.ru

ABSTRACT

The world has entered the era of postmodernism, which is characterized by social, economic and political changes in society. Under these conditions, on the one hand, the role of women in public administration increases, and on the other hand, the value orientations of public servants change. However, today the highest state authority biased gender inequality exists, which can lead to poor governance. The purpose of this research is to identify the differences in the value orientations of civil servants on the basis of gender. We use a questionnaire in order to identify the gender dimension of value orientations of civil servants which based on the theory of J. Nalbandian of the division values of civil servants on the political and administrative values. A questionnaire survey was conducted among municipal officials of the two districts of St. Petersburg. The survey involved 49 women and 23 men. The findings reveal that women consisting in the municipal service, to a greater extent inherent administrative value orientations. Men in their work are guided by not only administrative, but also political value orientations. The differences in the value orientations of civil servants of women and men underscore the importance of the participation of both sexes at all levels of public authorities.

KEYWORDS

theory of postmodernism, gender, women in public administration, politic and administrative value orientations

Государственный служащий выступает в роли связующего звена между государством и обществом, поэтому определенный набор ценностей служащего государственной власти может определить вектор усовершенствования социальной действительности. В контексте теории постмодернизма рассматривается важная роль женщины в государственном управлении. Считается, что женщины обладают демократическими и в большей степени социально направленными ценностными ориентациями, чем мужчины. Такие ценностные ориентации являются основой для построения менее иерархичной и более либеральной системы государственного управления, которая способна привести к улучшению качества жизни населения. Однако на данном этапе развития женщины на высших постах государственной службы встречаются нечасто, что ограничивает их влияние на изменение социальной действительности. Выявление и осознание различий в ценностных ориентациях государственных служащих в контексте гендерных отношений способны привести к построению более эффективной системы государственного управления. Эта проблема становится все более актуальной в условиях трансформации государственной идентичности, изменения ценностей государственных гражданских служащих в эпоху современности [10].

Государственное управление в контексте теории постмодернизма

Конец XX — начало XXI вв. вносит свои коррективы в социальную, экономическую, политическую и другие сферы жизни общества. Человечество входит в эпоху постиндустриализма, которая характеризуется качественными изменениями в развитии государств и приводит к формированию постмодернизма как нового общественного явления. В контексте теории постмодернизма меняются основные характеристики предшествующей, индустриальной, эпохи, задавая новый вектор развития, который ведет к проявлению следующих тенденций: стратегической важности информации, переходу к производству персонифицированного товара, увеличению роли нематериальных ценностей, важности индивидуальности личности, развитию культурного плюрализма и др. [9].

В условиях постмодернизма растут миграционные потоки. По данным статистики глобальной миграции ООН, в 1990 г. число международных мигрантов составило 154 млн человек, к 2000 г. их число увеличилось до 175 млн, а в 2013 г.

количество мигрантов составило 232 млн человек [23]. Наблюдается активное вхождение в общественную жизнь новых информационных технологий. Интернет, например, является одним из показателей вступления страны в глобальное пространство. И если в 1993 г. количество пользователей интернета было чуть больше, чем 14 млн чел., то к 2014 г. это число увеличилось больше чем в 200 раз и составило около 3 млрд пользователей [22].

Положительное влияние постмодернизм оказывает на международные отношения, указывая на важность таких проблем, как экология, права человека, демократия и безопасность. Постмодернисты начинают говорить о создании единого гражданского общества и стирании границ между государствами. Появляется новое информационное сообщество, для которого теряют свое значение понятия времени и пространства. Трансформируются старые и появляются новые механизмы устройства общества. Сами государства и их граждане постоянно взаимодействуют друг с другом, впитывая при этом ценности других культур. Государственное управление в данном контексте не может оставаться прежним и начинает свою трансформацию с изменения взгляда на мир государственного служащего [8].

Согласно теории Р. Инглхарта, все произошедшие изменения привели к появлению новых ценностей и изменению образа жизни государственных служащих. Материальные ценности отошли на второй план, уступив дорогу нематериальным, главным приоритетом которых стал фокус на самовыражение и улучшение качества жизни. Несмотря на господство системы иерархии, постмодернистские ценности подчеркнули человеческую индивидуальность и способность быть автономным. Ценностные ориентации в данном контексте направлены в большей степени на достижение высокого уровня жизни, чем на экономическую эффективность.

Происходит реформирование системы государственного управления и внедрения системы Нового государственного менеджмента, развивается две концепции: менеджмеризм, направленный на развитие экономических ценностей в обществе, и менеджмент публичных ценностей, указывающий на важность этических ценностей государственных служащих и их клиентоориентированность.

Концепция менеджмента публичных ценностей, которая указывает на приоритетное развитие клиентоориентированности управления государством и провозглашает ориентацию на граждан, как основную ценность государственного служащего, в настоящая момент становится наиболее приоритетной. Д. В. Тютин говорит о том, что на первый план выходит степень удовлетворенности потребителя качеством оказываемых услуг [11, с. 179–181]. В этом контексте большое внимание уделяется производству социальных услуг, которые в большей степени направлены на поддержание не материальных, а моральных или духовных ценностей.

Государственные служащие являются исполнителями тех задач, которые ставит перед ними государственное управление и само общество. Они должны работать на благо общества, создавая все условия для постоянного улучшения уровня жизни, быть ответственными и честными людьми, продвигать принципы гуманизма. Ч. Кинг также отмечает, что в данном контексте появляется множество новых социальных движений, которые пытаются самореализоваться в условиях становления постмодернистского стиля жизни и изменения системы ценностей [17, с. 524].

Так, в период постмодернизма, начавшегося, по мнению А. Тойнби, в 1870-х гг., развивались и сменяли друг друга три волны феминизма [2, с. 138]. В настоящее время активно развивается «Третья волна» феминизма, указывающая на важность экономической независимости женщин. Феминистки «третьей волны» самостоятельно реализовываются во всех жизненных сферах и указывают на нейтральность полов в современном обществе. Эти женщины хотят не только быть экономически независимыми, но и принимать участие в управлении страной.

Роль женщины в государственном управлении через призму гендерного подхода

Одним из важных факторов эффективности государственного управления является полноценное использование потенциала всех специалистов, без какой-либо дискриминации, в том числе по половому признаку, считает Радшелдерс [19, с. 181]. В данном контексте начинает работать гендерный подход, который меняет взгляд на понятие вторичного и первичного пола мужчины и женщины и показывает важность женщин на государственной службе.

К. Стиверс считает, что гендерное неравенство влияет на эффективность административного правления, которое рассматривает вопросы иерархии, полномочий и стиля управления и изучает эту проблему через призму феминистской теории [12]. Система государственного управления может быть менее иерархичной и более демократичной, если в нее будут входить представители обоих полов. Теория феминизма предполагает, что власть может выступать не только в роли доминирования, но и одним из видов предоставления и реализации возможностей граждан. Лидерство становится инструментом помощи, а государственные служащие, в целом, выполняют свою работу, не только думая о выполнении своего долга перед ведомством, но и сотрудничают с самим населением, которое непосредственно ощущает на себе их действия.

К сожалению, несмотря на принятие Генеральной Ассамблеей ООН 20 декабря 1954 г. Конвенции о политических правах женщин, где за женщинами впервые на таком высоком уровне были официально признаны равные права на участие в управлении государством [20], эти права на данный момент, зачастую, остаются декларативными. Хотя женщины имеют большую долю в представительстве сектора государственного управления, они, в большинстве случаев, занимают более низкие позиции, чем мужчины. На постах государственной службы по-прежнему преобладают женщины, их около 53% от всех служащих государственного сектора, однако это обусловлено тем, что женщины, в основном, занимают младшие должности государственной службы: 59% гражданских служащих низших чинов женщины, а на высших должностях государственной службы их всего 38% [21]. В России, по данным Росстата за 2013 г., на должностях государственной гражданской службы находится 561,1 тыс. женщин и 225,3 тыс. мужчин, однако высшие должности доступны только 23,3% женщин, но 76,7% мужчин [1, с. 298].

С точки зрения Р. Черил, женщинам свойственен несколько иной стиль управления, чем мужчинам. Выстраивая систему управления, они, прежде всего, думают о тех, на кого будут действовать их решения, и заботятся об их благополучии, создавая ценности для населения [13, с. 8]. Кроме того, женщины готовы отказаться от принципов строгой иерархии, им в большей степени импонирует демократический стиль правления, используя который, они могут узнать о предпочтениях народа и помочь в их реализации.

В частности, мы можем сказать, что женщины в большей степени поддерживают социальную политику, которая является наиболее благоприятной, например, для контроля над уровнем выпуска и продажи огнестрельного оружия, а также поддерживают инициативы в области здравоохранения, образования, пенсионного страхования и т. д. В этом контексте некоторые феминистские авторы, такие как М. Гроган и К. Стиверс, утверждают, что женщины могут сыграть решающую роль в преобразовании руководящей роли государственного сектора в сторону большей социальной активности и являются важным звеном в системе построения эффективного государственного управления [15].

Сущность и содержание понятия «ценностные ориентации»

Вопрос о ценностях и их влиянии на становление и развитие не только отдельной личности, но и всего общества отражается при формировании ценностных ориентаций государственного служащего. Он выступает связующим звеном между государственной властью и гражданским обществом и от наличия у него определенного набора ценностных ориентаций зависит, какой вектор развития получат те или иные преобразования, касающиеся благополучия граждан. Как пишет в своем исследовании В. П. Кайсарова, «ученые сходятся во мнении, что результатами деятельности государственных организаций является как прямой внешний «выпуск» (услуги), так и внешние косвенные результаты (повышение качества жизни). Кроме того, к результатам деятельности этих организаций относится внутренний «продукт» (услуги повышения квалификации и переподготовки кадров, эксплуатации и ремонта зданий и сооружений), что является необходимым условием обеспечения внешних выходов и косвенных результатов» [4, с. 107].

В контексте изменений, произошедших в эпоху постмодернизма и развития концепции Нового государственного управления, К. Худ выделяет три группы административных ценностей, которые он определяет как исключительно ценности «хорошего управления»: тета, сигма и лямбда [16]. Каждая из этих ценностей определяет сущность реформ, проводимых госслужащими. Если служащий государственных органов будет руководствоваться «лямбда» ценностями: надежностью и безопасностью, его действия будут направлены в большей степени на поддержание высокого уровня запасов для противостояния кризисам.

Для развития в государственном управлении и самом обществе ценностей семьи «тета», которые определяются как честность, прозрачность и открытость, государственные служащие будут смещать акцент с экономических показателей эффективности на показатели прозрачности процесса выполнения функций государственного управления. Основные усилия будут направлены на борьбу с коррупцией посредством создания антикоррупционных ведомств, обеспечение общедоступности информации и проведение публичных слушаний перед принятием очередного закона.

Если же государственный управленец является приверженцем «сигма» ценностей — его действия будут направлены в большей степени на улучшение экономических показателей. В государстве будут проводиться реформы, направленные на избегание неэффективности и сокращение затрат.

Таким образом, по мнению А. С. Калгина, в условиях социально-экономических изменений ценностные ориентации государственного служащего являются важным фактором формирования определенной стратегии государственного управления [5]. «Публичные ценности, как считает В. П. Кайсарова, исходят из соотнесения индивидуального опыта с опытом социальным, общечеловеческим. Это постепенное осмысление и постижение последних, принятие их как личностных установок и ориентиров развития. Для потребностей они выступают в качестве критерия перспективной значимости с точки зрения обеспечения целостности и устойчивости общества. При определении приоритетных направлений социальной политики крайне важно понимать, что она должна аккумулировать актуальные ценности для общества. Они являются важным функциональным элементом социума, определяют нормы поведения, критерии восприятия власти» [3, с. 70].

Кроме того, для государственного управленца высокий уровень приверженности ценностям, присущим государственной службе, обычно генерирует общественное доверие к служащему и уверенность в себе, считает М. Картхейг [18]. И, наоборот, слабое применение ценностей или продвижение несоответствующих ценностей может привести к снижению важнейших элементов демократического управления, а также к отстранению этических норм.

Описание методики исследования

Для выявления ценностных ориентаций муниципальных служащих в контексте гендерных отношений в феврале-марте 2015 г. было проведено эмпирическое исследование, основным методом которого стал анкетный опрос. Анкета для проведения данного исследования была составлена на основе теории Д. Набалдиана, который предполагал, что ценностные ориентации государственных служащих делятся на два типа: управленческие (стабильность, коллектив, квалификация/опыт/подготовка, коррумпированность, осознание того, что работа приносит пользу обществу, аккуратность, исполнительность/дисциплинированность, образованность) и политические (независимость, престижность, публичность, информированность, самостоятельность в работе, самоконтроль, смелость в отстаивании своих взглядов, адаптивность) ценностные ориентации [14].

Анкета была выполнена в виде набора вопросов, каждому из которых соответствовал набор ответов закрытого типа. Всего анкета содержала 11 вопросов, в 5 из которых содержались ценности, относящиеся либо к политическим, либо к управленческим ценностным ориентациям, а в других 6 были отражены такие характеристики, как наличие образования и уровень должности, материальное положение и выслуга лет, пол и возраст государственного служащего.

Мы обратились к рассмотрению ценностей муниципальных служащих, так как в основу нашего теоретического исследования положена феминистическая теория, а в муниципальных образованиях Санкт-Петербурга самое высокое соотношение между женщинами и мужчинами (80% женщин к 20% мужчин), по сравнению с органами других уровней власти. Основной базой для проведения исследования стали муниципальные служащие Кировского и Калининского районов Санкт-Петербурга. Данная выборка была сформирована по принципу различия районов по качеству жизни, где Калининский район занимает одно из первых мест, а Кировский — одно из последних. Такая структура выборки имела целью проверить предположение о связи специфики ценностных ориентаций чиновников и уровня развития территории, которой они управляют.

Основной гипотезой нашего исследования стало то, что мужчинам в большей степени присущи политические ценностные ориентации, а женщинам — управленческие. Кроме того, мы хотели проверить мнение о том, что политические ценностные ориентации влияют на уровень занимаемой должности чиновника. Также было сделано предположение о том, что увеличение степени приверженности муниципального служащего к определенной группе ценностных ориентаций: управленческих или политических, ведет к снижению степени приверженности к другой. Предполагалось и то, что степень приверженности к той или иной группе ценностных ориентаций зависит от выслуги лет муниципального служащего, его возраста, материального положения и уровня образования.

Всего было получено 72 ответа от муниципальных служащих Кировского и Калининского районов Санкт-Петербурга. В опросе приняли участие 49 женщин и 23 мужчины. Результаты анкетного опроса были проанализированы с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных SPSS Statistics.

Анализируя данные, мы использовали таблицы сопряженности, которые являются средством исследования связи между двумя переменными. Проверка гипотезы о наличии связи между двумя факторами, в нашем случае, совершалась с помощью критерия хи-квадрат, в зависимости от значения которого она либо принималась ($\alpha > 0,05$), либо отвергалась ($\alpha < 0,05$). С помощью данного анализа мы выявляли связь между степенью приверженности к политическим или управленческим ценностным ориентациям и полом, а также связь между степенью приверженности к той или иной группе ценностных ориентаций и определенным районом.

Для более удобной обработки данных мы рассчитывали сумму политических и управленческих ценностей у каждого респондента, после чего была составлена градация по степени приверженности муниципального служащего к той или иной ценностной ориентации. Мы считали, что сумма политических или управленческих ценностных ориентаций у отдельного респондента от 6 до 5 выражает сильную приверженность муниципального служащего к группе «политиков» или «управленцев», от 4 до 3 — среднюю, от 2 до 1 — слабую, а 0 означает полное отсутствие приверженности. В статистическом пакете анализа SPSS Statistics, эти данные были закодированы следующим образом: 6–5, 4–3; 2–1; 0.

Используя корреляционный анализ, с помощью которого можно спрогнозировать величину одного показателя, зная другой, мы выявляли наличие взаимосвязи между двумя группами ценностных ориентаций: политическими и управленческими. Кроме того, данные были проанализированы с помощью дисперсионного анализа ANOVA, целью которого является оценка и проверка влияния различных факторов на полученные результаты. Посредством данного анализа мы выявляли влияние такого фактора, как должность, на степень приверженности к определенной ценности.

Ценностные ориентации муниципальных служащих Кировского и Калининского районов Санкт-Петербурга в контексте совершенствования практики публичного управления

Прежде всего хотелось бы обратить внимание на степень приверженности муниципальных служащих к политическим и управленческим ценностным ориентациям. По данным исследования, большинство муниципальных служащих (59,7%) имеют среднюю степень приверженности к управленческим ценностным ориентациям, тогда как сильная приверженность наблюдается только у 12,5%. Интересно то, что ни у одного из опрошенных респондентов не обнаружилось полного отсутствия приверженности к ценностным ориентациям «управленца». Рассматривая же степень приверженности к ценностным ориентациям «политиков», мы увидели несколько иную ситуацию. У 15,3% муниципальных служащих полностью отсутствует приверженность к политическим ценностным ориентациям, а наибольший процент респондентов имеет слабую приверженность (51,4%).

Выявляя различия в ценностных ориентациях муниципальных служащих, мы выдвинули предположение о том, что мужчинам в большей степени присущи политические ценностные ориентации, а женщинам — управленческие. Результаты исследования частично подтвердили нашу главную гипотезу и показали, что женщинам в меньшей степени свойственно обладание политическими ценностными ориентациями, чем мужчинам. В основном женщины обладают слабой приверженностью к политическим ценностным ориентациям, а сильная степень приверженности к ним не обнаружилась ни у одной из них. Тогда как у мужчин, в большинстве случаев, видна средняя степень приверженности к группе политических ценностных ориентаций, а у двух респондентов можно наблюдать сильную степень приверженности.

С помощью сводных таблиц, на 95% доверительном уровне мы смогли отвергнуть гипотезу об отсутствии связи между полом и выраженностью политических ценностей, что подтвердило наше предположение о том, что мужчинам в большей степени свойственны ценностные ориентации «Политика». Однако гипотеза о том, что женщинам в большей степени, чем мужчинам, соответствуют управленческие ценности — не подтвердилась.

Исходя из специфики нашей выборки, было интересно посмотреть, есть ли связь между степенью приверженности муниципального служащего к определенной группе ценностных ориентаций и районами, которые различаются по уровню качества

жизни. Для анализа данной взаимосвязи были построены таблицы сопряженности, которые показали, что коэффициент значимости выше 0,05, поэтому гипотеза об отсутствии связи между районом и выраженностью политических ценностей в одном случае и управленческих в другом не подтверждена.

Еще одной гипотезой стало то, что муниципальный служащий с более выраженными ценностными ориентациями «политика» занимает более высокие должности. Однако проведение дисперсионного анализа ANOVA эту гипотезу не подтвердило. В каждой группе политические ценности распределены примерно одинаковым образом (табл. 1).

Таблица 1

Связь между степенью приверженности к политическим ценностным ориентациям и уровнем должности государственного служащего

ANOVA					
Степень приверженности к политическим ценностям					
	Сумма квадратов	Число степеней свободы	Средний квадрат	F	Значение
Между группами	1,205	2	0,602	1,134	0,328
Внутри групп	36,670	69	0,531		
Всего	37,875	71			

Используя корреляцию Спирмана и корреляцию Пирсона, мы выявляли наличие взаимосвязи между степенью приверженности к двум группам ценностных ориентаций: политическим и управленческим. Обе корреляции показали наличие взаимнообратной связи между степенью приверженности к политическим и управленческим ценностным ориентациям, исходя из чего можно сказать, что чем выше ценностные ориентации «управленца», тем ниже «политика». Кроме того, с помощью упоминаемых выше методов мы пытались найти взаимосвязь между степенью приверженности к той или иной группе ценностных ориентаций и такими переменными, как: выслуга лет, возраст муниципального служащего, материальное положение и уровень его образования. Во всех случаях мы не могли с точностью интерпретировать данные и опровергать гипотезу об отсутствии взаимосвязи между двумя переменными.

В целом муниципальным служащим в большей степени присущи управленческие ценностные ориентации, которые включают в себя как позитивные ценностные ориентации, такие как: ориентация на граждан, квалифицированность, образованность, так и негативные, например, коррумпированность и неготовность к изменениям. Рассматривая ценностные ориентации в разрезе гендерного аспекта, мы увидели, что у женщин политические ценности выражены менее ярко, чем у мужчин, что, по нашему мнению, могло бы быть связано с тем, что мужчины занимают более высокие должности, чем женщины, однако взаимосвязь между полом и уровнем должности не подтвердилась.

Приверженность женщин к управленческим ценностным ориентациям показывает, что они нацелены на общение с гражданами и являются представительницами социально ориентированного стиля управления, однако порой им не хватает настойчивости в отстаивании своих взглядов и воплощение их благородных целей уходит на второй план.

Расхождение в характере ценностных ориентаций у мужчин и женщин ведет к разнице в управленческом труде как муниципальных, так и государственных служащих обоих полов. В первую очередь эту идею следует рассматривать при распределении ответственности между служащими в органах государственного управ-

ления. Нужно учитывать тот факт, что ценностные ориентации женщин ведут к развитию человеческого потенциала и продвижению социальной политики в государстве. С учетом этих особенностей стоит проводить так называемое разделение труда, где государственные служащие обоих полов будут выступать в роли экспертов и совершенствовать определенную сферу жизни общества.

Такие политические ценностные ориентации, как готовность к переменам, независимость, самоконтроль и способность к отстаиванию своих взглядов, являются очень важными ориентирами, которые способны улучшить действия муниципальных и государственных служащих, направленные на улучшение качества жизни на локальном и государственном уровне. Как муниципальным, так и государственным служащим, и в большей степени женщинам, требуется развивать политическую группу ценностных ориентаций. Эффективной мерой для такого развития может стать создание определенных программ для развития политических ценностных ориентаций у государственных и муниципальных служащих посредством проведения семинаров и тренингов. Возможно, это также станет толчком для продвижения женщин на более высокие должностные позиции служащих органов власти.

Кроме того, нужно понимать, что преобладание в системе государственного управления только одной группы ценностных ориентаций приведет к одностороннему развитию государства, поэтому для построения эффективной системы государственного управления в государственной службе должно быть примерно одинаковое соотношение представителей мужского и женского полов. Одним из наименее затратных и наиболее эффективных способов для обеспечения гендерного паритета, на наш взгляд, может стать нейтральное гендерное квотирование, которое будет корректировать представительство мужчин и женщин в органах государственной власти. Эффективно выстроенная система нейтрального гендерного квотирования не допустит изоляции женщин от политической жизни и будет отстаивать интересы мужчин в тех сферах, где заняты в основном женщины.

Заключение

В контексте постмодернистской теории меняются старые ценностные ориентации государственных служащих и формируются новые. Появляются новые подходы к управлению государством, которые отодвигают материальные ценности на второй план, уступая дорогу нематериальным ценностям ориентациям. В этой связи возрастает роль женщин, обладающих несколько иным стилем управления и имеющих отличные от мужчин ценностные ориентации, в государственном управлении. Выстраивая систему управления, они руководствуются демократическими принципами, направляя вектор развития государственной политики в сторону большей социальной активности и заботясь о благополучии граждан. Однако существует значительный разрыв в соотношении мужчин и женщин, принимающих участие в государственном управлении. Процент женщин, занимающих действительно значимые позиции, ничтожно мал, что означает, что женщины не имеют достаточного доступа к реальным рычагам управления.

Было выяснено, что женщинам, состоящим на муниципальной службе, в большей степени присущи такие ценностные ориентации, как: образованность, ориентация на граждан, исполнительность, квалифицированность, стабильность, которые были отнесены к группе управленческих ценностных ориентаций. Мужчины в своей деятельности руководствуются не только управленческими, но и политическими ценностными ориентациями, такими как: готовность к переменам, независимость, самоконтроль и способность к отстаиванию своих взглядов.

Возможно, различие в ценностных ориентациях мужчин и женщин можно использовать при построении такой системы государственного управления, которая

будет учитывать специфику ценностных ориентаций муниципальных и государственных служащих обоих полов и в соответствии с этим разделять ответственность в совершенствовании определенной сферы жизни общества. Для повышения эффективности государственного управления в целом требуется выравнивание в соотношении мужчин и женщин в органах государственной власти, которое можно достичь посредством нейтрального гендерного квотирования.

С другой стороны, женщинам необходимо обратить внимание на отсутствие в их арсенале той или иной ценности и развивать политическую группу ценностных ориентаций, которая позволит им стать более смелыми в отстаивании своего мнения и, возможно, послужит толчком для продвижения на более высокие должностные позиции в государственных органах власти.

Литература

1. Зимин В. А. Женщины России в политике и структурах власти // Политика и политические науки. 2013. № 10. С. 298.
2. Ирхин Ю. В. Социум и политика в постмодернистском зазеркалье: взгляды, подходы, анализ // Политика. 2006. № 4. С. 136–161.
3. Кайсарова В. П. Методология и возможности концепции ценностно-ориентированного менеджмента // Экономическое возрождение России. 2014. № 1/39. С. 69–73.
4. Кайсарова В. П. Эффективные методы управления общественным сектором услуг крупного города: теория, эволюция, инновации. СПб. : Изд-во «РОСТ», 2015.
5. Калгин А. С. Административная реформа и административные ценности: анализ реформ в русле Нового государственного управления. М., 2014. С. 8–13.
6. Козырев А. А. Система мотивации трудовой деятельности государственных служащих // Управленческое консультирование. 2010. № 4(40). С. 30–37.
7. Китин Е. А., Санина А. Г. Высшее образование как инструмент развития государственной идентичности государственных гражданских служащих // Управленческое консультирование. 2013. № 4(52). С. 7–12.
8. Рубцова М. В. Управляемость и власть: соотношение понятий в социологии управления // Социология власти. 2009. № 1. С. 57–59.
9. Попков В. П., Балашов А. И., Мячин Ю. В. Обеспечение устойчивого развития предпринимательских структур на основе инвестиционного планирования. СПб. : СПбГИЭУ, 2004.
10. Санина А. Г. Формирование российской идентичности: гражданско-государственный подход // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 57–65.
11. Тютин Д. В. Эволюция нового государственного управления: логика эффективности, результативности и менеджмента публичных ценностей // Теория и практика общественного развития. 2014. № 5. С. 179–181.
12. Шафритц Д., Альберт Х. Классики теории государственного управления: американская школа. М., 2003. С. 632.
13. Cheryl R. *Gender, Women and Leadership* // Agenda: Empowering Women for Gender Equity. 2005. N 65. P. 8.
14. Frederickson H. G., Smith K. B., Larimer C. W., Licari M. J. *The Public Administration Theory Primer*. Colorado : 2012. P. 274.
15. Grogan M. *Laying the groundwork for a reconception of the superintendency from feminist postmodern perspectives* // Educational Administration Quarterly. 2000. N 1. P. 142–177.
16. Hood C. *A public management for all seasons?* // Public Administration. 1991. N 1. P. 3–19.
17. King C. «Postmodern Public Administration»: In the Shadow of Postmodernism // Administrative Theory & Praxis. 2005. No 3. P. 524.
18. MacCarthaigh M. *Why public service values?* // Public Service Values, Institute of Public Administration. 2008. N 39. P. 4–7.
19. Raadschelders J. *Identity Without Boundaries: Public Administration's Canon(s) of Integration* // Administration & Society. 2010. N 2. P. 141.
20. Конвенция о политических правах женщины [Электронный ресурс] // URL: http://www.owl.ru/win/docum/un/pol_con.htm (дата обращения: 03.03.2015).

21. How the Civil Service has changed — in six charts [Электронный ресурс] // URL: <http://www.instituteforgovernment.org.uk> (дата обращения: 03.03.15)
22. Internet users in the world [Электронный ресурс] // URL: <https://www.internetlivestats.com/internet-users> (дата обращения: 06.03.2015).
23. United Nations. Department of Economic and Social Affairs [Электронный ресурс] // URL: <https://www.unmigration.org> (дата обращения: 06.03.2015).

References

1. Zimin V. *Russian Women in politics and power structures* [Zhenshchiny Rossii v politike i strukturakh vlasti] // Politics and political science [Politika i politicheskie nauki]. 2013. N 10. P. 298. (rus)
2. Irkhin Yu. *Society and politics in a postmodern looking glass: views, approaches, analysis* [Sotsium i politika v postmodernistskom zazerkal'e: vzglyady, podkhody, analiz] // Polity [Politiya]. 2006. N 4. Pp. 136–161. (rus)
3. Kaisarova V.P. *The methodology and the possibility of the concept of value-based management* [Metodologiya i vozmozhnosti kontseptsii tsennostno-orientirovannogo menedzhmenta] // The economic revival of Russia [Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii]. 2014. N 1/ 9. P. 69–73. (rus)
4. Kaisarova V.P. *Effective methods of management of public sector services of a large city: the theory of evolution and innovation* [Effektivnye metody upravleniya obshchestvennym sektorom uslug krupnogo goroda: teoriya, evolyutsiya, innovatsii]. — St. Petersburg : «ROST», 2015. (rus)
5. Kalgin A. *Administrative reform and administrative value: analysis of reform in line with the new public management* [Administrativnaya reforma i administrativnye tsennosti: analiz reform v rusle Novogo gosudarstvennogo upravleniya]. M. 2014. P. 8–13. (rus)
6. Kozhev A. A. *The system of motivation of labor activity of civil servants* [Sistema motivatsii trudovoi deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh] // Administrative Consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2010. N 4(40). P. 30–37. (rus)
7. Kitin E.A., Sanina A.G. *Higher education as a tool for development of the state identity of civil servants* [Vysshee obrazovanie kak instrument razvitiya gosudarstvennoi identichnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh] // Administrative Consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2013. N 4(52). P. 7–12. (rus)
8. Rubcova M.V. *Manageability and power: relations between the concepts in the sociology of management* [Upravlyaemost' i vlast': sootnoshenie ponyatii v sotsiologii upravleniya] // Sociology of Power [Sotsiologiya vlasti]. 2009. N 1. P. 57–59. (rus)
9. Popkov V.P., Balashov A.I., Myachin Y.V. *The ensuring sustainable development of enterprise structures on the basis of investment planning* [Obespechenie ustoichivogo razvitiya predprinimatel'skikh struktur na osnove investitsionnogo planirovaniya]. — SPb. : SPbGIEU, 2004. (rus)
10. Sanina A.G. *Formation of Russian identity: civil-state approach* [Formirovanie rossiiskoi identichnosti: grazhdansko-gosudarstvennyi podkhod] // Sociological researches [Sotsiologicheskie issledovaniya]. 2012. N 12. P. 57–65. (rus)
11. Tyutin D. *The evolution of the new government: the logic of efficiency, effectiveness and management of public property* [Evolyutsiya novogo gosudarstvennogo upravleniya: logika effektivnosti, rezul'tativnosti i menedzhmenta publicnykh tsennostei] // Theory and practice of social development [Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya] N 5. P. 179–181. (rus)
12. Shafritts D., Albert H. *Classics of public administration theory: American School* [Klassiki teorii gosudarstvennogo upravleniya: amerikanskaya shkola]. M. : 2003. P. 632. (rus)
13. Cheryl R. *Gender, Women and Leadership* // Agenda: Empowering Women for Gender Equity. 2005. N 65. P. 8.
14. Frederickson H.G., Smith K.B., Larimer C.W., Licari M.J. *The Public Administration Theory Primer*. Colorado : 2012. P. 274.
15. Grogan M. *Laying the groundwork for a reconception of the superintendency from feminist postmodern perspectives* // Educational Administration Quarterly. 2000. N 1. P. 142–177.
16. Hood C. *A public management for all seasons?* // Public Administration. 1991. N 1. P. 3–19.
17. King C. «Postmodern Public Administration»: *In the Shadow of Postmodernism* // Administrative Theory & Praxis. 2005. No 3. P. 524.
18. MacCarthaigh M. *Why public service values?* // Public Service Values, Institute of Public Administration. 2008. N 39. P. 4–7.

19. Raadschelders J. *Identity Without Boundaries: Public Administration's Canon(s) of Integration* // *Administration & Society*, 2010. N 2. P. 141.
20. Конвенция о политических правах женщины [Электронный ресурс] // URL: http://www.owl.ru/win/docum/un/pol_con.htm (дата обращения: 03.03.2015).
21. How the Civil Service has changed — in six charts [Электронный ресурс] // URL: <http://www.instituteforgovernment.org.uk> (дата обращения: 03.03.15).
22. Internetusersintheworld [Электронный ресурс] // URL: <https://www.internetlivestats.com/internet-users> (дата обращения: 06.03.2015).
23. United Nations. Department of Economic and Social Affairs [Электронный ресурс] // URL: <https://www.unmigration.org> (дата обращения: 06.03.2015).