

УДК 316.334.3 (476) (043.3)+316.614-053.81 (476) (043.3)

Ф.И. Храмцова**ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД В ПОЛИТИКЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ**

Статья раскрывает технологию гендерного подхода в подготовке молодежного кадрового резерва как инновационного направления политики кадрового обеспечения модернизации страны. Проведен теоретический анализ проблемы исследования. Разработана гендерная методология молодежного кадрового резерва как основа руководящих принципов обеспечения равенства возможностей для кандидатов на отбор, подготовку, интеграцию в сферу государственного управления, политическую карьеру. Обоснован структурно-функциональный принцип обеспечения гендерного подхода в подготовке молодежного кадрового резерва на трех взаимосвязанных уровнях: национальном, региональном, локально-территориальном. Проанализирована практика молодежного кадрового резерва. Интерпретированы результаты социологического исследования гендерных проблем кадровой политики в молодежных организациях. Сформулированы рекомендации для государственных органов с целью более активного применения потенциала молодежи, в особенности молодых женщин, в сферу политической власти и государственного управления.

Введение

Цель исследования состоит в разработке гендерной методологии молодежного кадрового резерва как источника обновления политических элит. Задачи включают: разработку понятия «молодежный кадровый резерв» на основе анализа теорий элитологии; раскрытие сущности гендерного подхода в подготовке молодежного кадрового резерва; анализ практики подготовки молодежного кадрового резерва; выработку рекомендаций реализации гендерного подхода в подготовке молодежного кадрового резерва.

Актуальность темы исследования обусловлена сохранением в определенной степени гендерного дисбаланса социально-политической сферы в условиях вызовов глобализации, информационных угроз, рисков деструктивного влияния извне на молодежь. В этой ситуации деятельность институтов государства и гражданского общества в отношении молодежи, стратегического ресурса требует обновления. Тема актуальна в свете Послания Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко Национальному собранию и белорусскому народу (19.04.2013 г.) о необходимости более активного включения молодежи в практику государственного управления и строительства. Стратегия Главы белорусского государства требует научных ответов на назревшие запросы общества.

Теоретический анализ проблемы исследования

Потребность общества в эффективном государственном управлении выдвигает на первый план проблему формирования и подготовки политических элит с учетом гендерного фактора. Приоритет государства на модернизацию страны предполагает всеобъемлющее использование инновационного потенциала в равной мере и юношей, и девушек средствами гендерно ориентированной политической селекции. В основе такого подхода фундаментальный глобальный и национальный принцип гендерного равенства как равенства возможностей. Использование гендерного подхода в кадровой политике обеспечивает равные стартовые возможности юношей и девушек в системе отбора, подготовки, интеграции в сферу государственного управления молодежного резерва, ротации, карьерного роста.

Теоретический анализ проблемы показывает, что во все эпохи в разных государствах вопрос отбора и подготовки правящих элит всегда занимал умы правителей и философов. Об этом метафорично свидетельствуют знаменитые диалоги китайского мыслителя Конфуция со своими учениками:

«Цзылу спросил:

– А с кем бы Вы, Учитель, были, когда б вели войска?

Учитель ответил:

– Не с тем, кто может броситься на тигра с голыми руками иль кинуться в реку, не дожидаясь лодки, и умереть без сожаленья. Но непременно – с тем, кто, приступая к делу, полон осторожности и со своей любовью к составлению планов добивается успеха» [1, с. 48].

В настоящее время активно развивается самостоятельная отрасль политической науки элитология, предметом которой выступают тенденции, противоречия, закономерности воспроизводства политических элит. Однако проблема гендерного подхода в политическом рекрутировании молодежи не исследована. Под политической элитой мы понимаем высшую иерархическую социальную группу, обладающую широкими научными знаниями, политико-организационными навыками, моральными качествами. Специфика элиты как феномена состоит в наделении легитимными полномочиями по управлению государством. Элита призвана отражать интересы всех социальных групп, слоев. «Истинная элита» – это результат общественно-исторического развития. Она представляет высший слой общества, необходимый элемент и фактор инновационного развития.

Для понимания механизмов обновления политических элит раскроем ведущие принципы теорий правящих элит. Так, истоки современных концепций правящих элит берут начало в трактатах Сократа (V в. до н.э.), Платона (V–IV в. до н.э.), Аристотеля (IV в. до н.э.). Актуальны выводы философов, заложивших фундамент теорий элитологии, суть которых состоит в национально-государственном подходе к вопросу формирования особой управленческой касты граждан. Первым к изучению политической сферы общества обратился Сократ. Философ указал на безусловную ценность нравственных императивов в политике, отметил роль образования для государственного деятеля: «Есть только одно благо – знание и одно только зло – невежество» [2, с. 113].

Платон в трактате «Государство» впервые раскрыл политическое значение социальной справедливости. Особое значение Платон придавал вопросу отбора и подготовке молодежи к управлению государством. Он отмечает, что из молодых «стражей надо выбрать таких людей, которые ...целью всей своей жизни поставили ревностное служение государственной пользе» [3, с. 712]. Платон первым поднимает проблему равноправного участия женщин в политике. В этой же работе он поясняет: «Нет, одинаковые природные свойства встречаются у живых существ того и другого пола, и по своей природе как женщина, так и мужчина могут принимать участие во всех делах» [3, с. 714]. Ученик Платона Аристотель в трактате «Политика» развивает идеи об элитарности правителей. Аристотель выделяет качества, необходимые правителю: сочувствование существующему государственному строю; большие способности; добродетель и справедливость [3, с. 740].

Философы Древнего Рима Сенека (I в. до н.э.), Квинтилиан (II–I до н. э.) впервые указали на взаимосвязь всеобщего равенства и правителя в его достижении. Сенека в «Письмах к Луцилию» писал: «Он говорит о человеке, а не каком-либо одном избранном народе. Для него общее отечество всех людей – весь мир, космос» [4, с. 305].

В эпоху Средневековья вопросы политического отбора для власти приобретают расширенную трактовку в трудах Н. Макиавелли (1469–1527 гг.). Он раскрыл способы завоевания и удержания власти, сформулировал демократические принципы взаимодействия власти и подданных. В работе «Государь» (гл. IX) Н. Макиавелли пишет: «Но если в народе ищет опоры государь, который не просит, а приказывает, бесстрашен, не падает духом, не упускает нужных приготовлений для обороны и умеет распоряжениями своими, мужеством вселить бодрость в тех, кто его окружает, он никогда не обманется в народе, убедится в прочности подобной опоры» [3, с. 779].

Дальнейшее развитие теории элит получили в трудах основателей элитологии, таких как Г. Моска, В. Парето, Р. Михельс, М. Вебер, Ж. Сорель, Э. Дженнингс и др. Идею политического рекрутирования политических элит сформулировал Г. Моска в работе «Основы политической науки» (1896 г.). Он подчеркивает: «Не столько знание само по себе обладает политической ценностью, сколько его практическое применение на благо власти и государства» [5, с. 906]. В. Парето (1848–1923 гг.) исследовал проблему соотношения и взаимодействия правящих и неправящих элит. В «Трактате по общей социологии» (1916 г.) В. Парето раскрывает механизмы циркуляции элит как периодической смены правящей элиты на новую элиту из контрэлит на основе круговорота элит как социального равновесия. М. Вебер в работе «Политика как призвание и профессия» (1918 г.) сформулировал типологию политиков, классическую модель политики: «Политика есть мощное, медленное бурение твердых пластов, проводимое одновременно со страстью и холодным глазомером» [6, с. 706]. Р. Михельс разрабатывает механизмы развития политической элитарности. В работе «Социология политической партии в условиях демократии» Р. Михельс раскрывает политико-психологические аспекты элитарности. Им доказано, что ротация элит (обновление) есть важнейшее условие устойчивого развития общества [7].

Таким образом, элитология классифицирует два типа элит: элита этноса и элита правящего класса (псевдоэлита). Первая элита – это настоящая, истинная элита, которая «воплощает сущность этноса, глубину национального мифа, мифологического сознания». Псевдоэлита отчуждена от интересов народа, она «обладает формальными признаками элиты» и «не несет ответственность за все общество» [8, с. 618].

Проблема обновления политических элит приобретает решающее значение в условиях социальной трансформации. Решение проблемы требует инновационных подходов, одним из которых выступает молодежная кадровая политика (далее – МКР) на основе гендерного подхода.

Гендерная методология молодежного кадрового резерва

Понятие «молодежный кадровый резерв» означает методологическую триаду как цель, основу, прогнозируемый результат кадровой политики:

1) молодые, активные, интеллектуально одаренные юноши и девушки, обладающие морально-харизматическими, деловыми качествами, организационно-управленческими компетенциями, мотивацией роста, способностью принимать политические решения и обеспечивать эффективность их реализации;

2) источник воспроизводства политической элиты общества, преданной национально-государственным интересам, обладающей эрудицией, мировоззрением, инновационной культурой, лидерскими качествами;

3) механизм реализации конституционных принципов правового, демократического государства, применение которых не только обеспечивает создание равных стартовых условий для молодежи различных статусов, но и гарантирует гендерное равенство.

Обеспечение принципа гендерного равенства требует применения гендерной методологии в подготовке МКР. Гендерная методология в социальной науке и практике – это достаточно новая категория, которая введена в научный оборот О.А. Ворониной и разрабатывается Е.Н. Каменской, Ф.И. Храмцовой и другими авторами. Положения гендерной методологии государственной политики включают следующие подходы:

1) нормативно-правовые, организационно-управленческие, социально-экономические механизмы повышения общественно-политического статуса женщины;

2) мотивация преобразовательной роли женщины во всех сферах жизни общества;

3) развитие научно-образовательного, экономического, гражданского и политического потенциала женщины, его интеграция в процессы принятия политических решений, в сферу государственного управления;

4) реализация гендерносенситивной кадровой политики на основе учета репродуктивно-семейного статуса женщины в профессиональной карьере [9, с. 43].

Данная методология включает адекватные стратегии ее реализации в условиях инновационного развития трансформирующегося общества с учетом глобализации. Таковыми, в частности, являются следующие актуальные направления кадровой политики государства в отношении женщины:

1) приоритет прав, свобод женщины на личностное, социальное, экономическое, гражданское, политическое самоопределение;

2) гендерная идентичность личности на принципах эргономичности гендерного равенства, в основе которого учет особенностей этнокультуры, традиций, менталитета, верований как идеологической духовной матрицы потенциала женщины;

3) гендерный подход в молодежной кадровой политике как интегральный компонент отбора, подготовки, интеграции, ротации, прогноза профессионального развития;

4) гендерная фасилитация, т.е. поддержка и сопровождение женщины в сфере политики, развития гражданских инициатив, деятельности общественных объединений, органов местного самоуправления;

5) гендерная нейтрализация дифференциаций на рынке труда, развитие вариативности системы разделения, перемены, конкуренции труда в сфере регулирования экономического поведения, мотивации экономической активности и самостоятельности женщины;

6) гендерное измерение статуса личности, индексов включенности в социально-экономические, социокультурные процессы на политико-управленческом уровне.

Детерминанты этих категорий представлены в схеме «Структурно-функциональная модель гендерной методологии кадровой политики в условиях социальной трансформации», из которой видно, что гендерная методология молодежной кадровой политики должна включать систему руководящих принципов сбалансированной селекции кадров:

1) согласование интересов государства, общества, молодежи;

2) расширение равенства доступа молодежи различных статусов независимо от пола к системе отбора, подготовки, интеграции, ротации, мобильности;

3) обеспечение информирования, гласности;

4) гендерная мотивация социально-политического развития кандидатов;

5) фасилитация карьерного роста на основе сочетания семейных, профессиональных обязанностей;

6) гендерная статистика;

7) гендерный мониторинг.

Гендерная методология определяет научность технологии гендерного подхода в подготовке МКР как последовательного процесса воспроизводства государственных кадров, включающего взаимосвязанные этапы:

1) актуализация потенциальных кандидатов;

2) отбор кандидатов;

3) программно-целевая подготовка;

4) интеграция в управленческие структуры;

5) ротация с учетом гендерного статуса специалиста;

6) мониторинг динамики карьерного роста;

7) контроль и управление.

Технология гендерного подхода в подготовке МКР квалифицируется как политическая технология. В этом наша позиция согласуется с подходом В.Ф. Халипова,

трактуящего политическую технологию как «совокупность целенаправленных действий, ориентированных на достижение заданного политического результата, метод «перевода» законов политики в механизм управления» [3, с. 606]. Гендерный подход в воспроизводстве элит представляет инновационный аспект политической технологии. В этом позиция опирается на мнение В.И. Патрушева, рассматривающего политические технологии как инновационные способы социального управления субъектами политики на всех уровнях социальной структуры [10, с. 211].

Применение технологии гендерного подхода в подготовку МКР предполагает структурно-функциональный принцип сбалансированной кадровой политики на 3 уровнях социальной структуры:

- 1) национальном (функция политической селекции из числа студенческой, учащейся и работающей молодежи, включающая подготовку, интеграцию, ротацию);
- 2) организационно-территориальном (функция целевого отбора управленческих кадров, специалистов по работе с молодежью молодежных организаций);
- 3) регионально-локальном (функция поддержки и развития молодежных инициатив, самостоятельности, самоуправления и молодежного лидерства).



Рисунок – Структурно-функциональная модель гендерной методологии кадровой политики в условиях социальной трансформации

Практика гендерного подхода в государственной политике МКР

Рассмотрим направления государственной политики молодежного кадрового резерва на белорусском материале.

В основу анализа положены материалы работы С.Н. Князева, М.В. Ильина, А.Е. Мацевило «Перспективный кадровый резерв в контексте государственной политики». Авторы отмечают, что понятие «перспективный кадровый резерв» вошло в лексикон политики управления в значении «специально сформированной группы студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах (организациях)» [11]. По мнению авторов, МКР следует осуществлять на основе открытого конкурса на уровнях политической системы Республики Беларусь, государственного управления, кадровой, молодежной и образовательной политики.

Контент-анализ показал, что ключевая роль в политике МКР принадлежит государству. Указ Главы государства от 26 июля 2004 г. № 354 официально закрепил понятие «перспективный кадровый резерв». Произошли коренные изменения в политике государственных ведомств, подразделений в кадровой работе с молодежью. Разработаны мероприятия нормативно-правового, научно-методического, организационно-технического характера. Закреплены функции органов государственного управления, подведомственных учреждений, обеспечивающих получение высшего образования. Политику МКР осуществляют республиканские, местные органы государственного управления, Академия управления при Президенте Республики Беларусь.

Последние 15 лет отмечены позитивной динамикой представительства женщин и молодежи в высших органах власти и государственного управления. По статистике интеллектуально-образовательный ценз девушек в сравнении с юношами высокий.

Практика показывает: наниматели при трудоустройстве специалиста отдают предпочтение юношам. Этот факт подтверждают вопросы, заданные студентами на встрече с Президентом Республики Беларусь А.Г. Лукашенко [12, с. 246]. Глава государства подчеркивает роль гендерного равенства, необходимость предотвращения дискриминации женщин, в особенности в сфере политики и управления.

Эмпирическое исследование уровня реализации гендерного подхода в государственной политике молодежного кадрового резерва

Реализация гендерного подхода на уровне различных ведомств, связанных с карьерными интересами молодежи, молодых женщин, осуществляется неоднозначно. Приведем данные нашего социологического исследования 2012 г.: автором были опрошены руководители Минской городской молодежной организации ОО «БРСМ», некоторые руководители ЦК ОО «БРСМ» (9 человек: 6 мужчин и 3 женщины). Выборка обусловлена объективными причинами, вытекающими из штатного расписания этих структур.

Анализ полученных результатов подтверждает, что самооценки мужчин-руководителей и женщин-руководителей по главным вопросам в основном совпадают. Вместе с тем наблюдались некоторые гендерные противоречия. Общим в ответах было понимание респондентами значимости гендерного фактора молодежной кадровой политики. По нашему мнению, интервьюируемые принадлежат к новому типу управленческой элиты. Основными качествами, актуальными как для женщин, так и для мужчин, являются эрудиция, прагматизм, харизма, мобильность, направленность на инновации. Обе группы проявили нескрываемый интерес к вопросам гендерной политической проблематики. Вопросы интервью включали два блока: 1) самооценка женщинами и мужчинами гендерных деловых, психологических особенностей; 2) отношение к проблеме гендерного подхода в молодежной политике.

Восемь из девяти считают, что гендерный подход – необходимый элемент эффективной политики в отношении молодежи. Результаты опроса показали, что мужчины оценивают высоко моральные, деловые качества женщин, главных специалистов городского и районных комитетов ОО «БРСМ». По общему мнению, интеллект женщин оценивался высоко – 100% (значительно выше, чем у мужчин-руководителей). Женщины обладают высокой работоспособностью, отличной памятью, гибкими управленческими решениями. На вопрос «Испытываете ли Вы трудности во взаимодействии с женщинами?» 4 из 6 опрошиваемых мужчин ответили: «Чем выше политико-управленческий потенциал женщины, тем менее она открыта и более конфликтна». На вопрос «Чем это можно объяснить?» отвечали: «Влиянием напряженной управленческой деятельности». Некоторые из интервьюируемых (2 из 6) отметили, что женщине нужно постоянно доказывать свой профессионализм.

Все опрошенные женщины проявили озабоченность карьерными предпочтениями политического руководства в отношении преимущественного продвижения мужчин-руководителей. В этом, по их мнению, проявление одной из сторон гендерного неравенства в кадровой политике. Отмечена необходимость научно-методического обучения навыкам гендерного подхода и анализа различий в сфере потребностей, интересов, смыслов жизни молодежи с учетом пола. Интервью отражает наличие гендерных проблем в молодежных организациях. Они состоят в постоянном оттоке женского управленческого ресурса в связи с переходом в другую возрастную группу, переменами статусов, замужеством, рождением детей и т.д.

Заключение

Гендерный подход в подготовке МКР требует совершенствования на уровне гендерной компетентности субъектов молодежной кадровой политики, информатизации гендерной статистики и мониторинга. Это будет способствовать росту представительства молодежи, женщин в политико-управленческом корпусе страны.

Результаты исследования представляют интерес для органов законодательной, исполнительной власти в разработке программ по вопросам социальной, гендерной, молодежной политики. Подходы могут использоваться учебными заведениями, общественными организациями в политико-идеологической работе с молодежью. Материалы могут быть востребованы преподавателями для обновления социально-гуманитарных дисциплин в сфере высшего образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конфуций. Уроки мудрости : Сочинения. – М. : ЭКСМО-Пресс – Харьков : Фолио, 2002. – 957 с.
2. Лазертский, Д. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов / Д. Лазертский. – М. : Мысль, 1979. – 620 с.
3. Халипов, В.П. Энциклопедия власти / В.П. Халипов. – М. : Академ. проект; Культура, 2005. – 1056 с.
4. Чанышев, А.Н. Курс лекций по древней и средневековой философии : учеб. пособ. для ВУЗов / А.Н. Чанышев. – М. : Высш. школа, 1991. – 510 с.
5. Moska, G. Teorica de igoverno eqgoverno parlamentaire / G. Moska. – Milano, 1994. – 307 p.
6. Политология : хрестоматия / Сост. проф. М.А. Василик, доц. М.С. Вершинин. – М. : Гардарики, 1999. – 518 с.
7. Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии / Р. Михельс // Диалог. – 1990. – № 5. – С. 81–86.

8. Общая и прикладная политология : учеб. пособие / под общ. ред. В.И. Жукова, Б.И. Краснова. – М. : Союз, 1997. – 991 с.
9. Храмцова, Ф.И. Гендерная методология подготовки специалистов социальной работы: метапарадигмальный аспект / Ф.И. Храмцова. – Минск : Бестпринт, 2012. – 332 с.
10. Патрушев, В.И. Введение в теорию социальных технологий / В.И. Патрушев. – М. : ИКАР, 2008. – 222 с.
11. Князев, С.Н. Перспективный кадровый резерв в контексте государственной политики / С.Н. Князев, М.В. Ильин, А.Е. Мацевило // Проблемы управления. – 2005. – № 1 (14). – С. 8–14.
12. Лукашенко, А.Г. Исторический выбор Беларуси / А.Г. Лукашенко / Лекции, прочитанные в высших учебных заведениях Минска. – Минск : Акад. управ. при Президенте Респ. Беларусь. – 2003. – 453 с.

Khramtsova F.I. Gender Approach to the Policy of Youth Personnel Reserve as Innovative Policy Technology

The article reveals the technology of the gender approach in the preparation of youth personnel reserve as innovative policies staffing of the country's modernization. The theoretical analysis of the research problem is carried out. The gender methodology of youth personnel reserve as guiding principles for the provision of equal opportunities for candidates for the selection, training, integration in the sphere of state management, political career is worked out. Justified structural-functional principle of gender approach in the preparation of youth personnel reserve on three interrelated levels: national, regional, local-territorial is justified. The practice of youth personnel reserve is analyzed. The results of sociological research of gender problems of personnel policy in youth organizations are interpreted. Recommendations for the state bodies with the purpose of more active use of the potential of youth, particularly young women, in the sphere of political power and public administration are formulated.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 13.03.2014