

Роль реформ Нового государственного управления в развитии гендерного равенства в области государственной службы в XXI веке

Научный руководитель – Мосакова Елизавета Александровна

Новикова Анна Игоревна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет глобальных процессов, Направление глобальной экономики и управления, Москва, Россия

E-mail: guphilka@mail.ru

Достижение гендерного равенства в деятельности формальных организаций представляет собой одну из важнейших задач на пути обеспечения полного и эффективного участия женщин на всех ступенях процесса принятия решений в политической, социально-экономической и других сферах жизни общества. Глобальная тенденция реформирования институциональных рамок государственной службы в соответствии с принципами концепции “New Public Management” оказала определенное влияние на расширение прав и возможностей женщин в государственных органах, в целом не способствуя существенно ослаблению позиций мужчин в иерархии высшего руководства. [2] В результате интеграции рыночных ценностей в деятельность государственных органов произошло изменение социально-психологического профиля государственного служащего. Возник новый тип предпринимательской маскулинности в качестве центрального элемента культуры в государственных организациях управления. Данный тип маскулинности отчасти заменил традиционный тип бюрократической маскулинности, что было связано с созданием управленческой занятости, отмеченной индивидуализмом, высоким уровнем конкуренции, стресса и продолжительным рабочим днем. Предпочтение крайне интенсивной и ориентированной на результат работы, связанной с чертами предпринимательской маскулинности, обусловило более привилегированное положение сотрудников-мужчин в организациях. Кроме того, был отдан приоритет бескорыстной приверженности взятым на себя обязательствам и подходу, более ориентированному на заботу и поддержку, что внесло свой вклад в формирование более мягких, гибких и этичных отношений в работе государственных властных организаций. [5] В свою очередь, это обусловило необходимость сопряжения более феминного стиля управления, носители которого чаще всего заняты на более низких ступенях управленческой иерархии или в направлениях, традиционно ассоциирующихся со сферой «заботы» - социальная сфера, сфера образования и др.

Помимо этого, отдельные элементы реформ Нового государственного управления послужили сдерживающими факторами в области актуализации проблематики гендерного неравенства в сфере государственной службы. С одной стороны, стремление к оптимизации расходов государственного аппарата при повышении его эффективности способствовало выведению гендерного равенства из числа ключевых направлений деятельности государственных организаций. С другой стороны, применение механизмов децентрализации, направленных на ослабление перегруженности центральных органов управления, увеличило фрагментацию законодательных инициатив в области достижения гендерного равенства. [6] Также стоит отметить, что отсутствие целевых показателей при введении механизмов аутсорсинга негативно сказывалось на представительстве женщин в органах государственной власти. [4] Несмотря на то, что на сегодняшний день нет количественных данных, характеризующих однозначно положительное или отрицательное воздействие реформ, основанных на принципах “New Public Management”, на процесс продвижения гендерного равенства в государственных органах - существуют свидетельства воздействия

данных реформ в сфере подготовки потенциальных кадров для государственной службы, сфере высшего образования. С одной стороны, на фоне реформирования внутренней системы управления на началах “New Public Management”, наблюдался рост ряда показателей гендерного равенства, хотя и довольно медленными темпами. С другой стороны, одновременно с этим усиливалась горизонтальная гендерная сегрегация (горизонтальное гендерное разделение). [1] Примечательно, что схожее горизонтальное гендерное разделение по отраслям наблюдалось также среди работающих государственных служащих даже в странах-лидерах в области гендерного равенства. Однако нельзя не обратить внимание на то, что в принципах концепции “New Public Management” содержатся положения, способные потенциально стать инструментами продвижения гендерного равенства в государственных органах. Во-первых, акцент на первостепенности прозрачности и приоритет мониторинга систем может использоваться в качестве инструмента повышения осведомленности по вопросам гендерного равенства на государственной службе. Во-вторых, применение гендерного подхода в формировании и распределении бюджета. [3]

Следовательно, важно подчеркнуть, что реформы Нового государственного управления, изначально направленные на улучшение качества работы государственных органов, сыграли неоднозначную роль в развитии гендерного равенства. Хотя на данный момент нет убедительных количественных данных, свидетельствующих о прямой зависимости между реформами Нового государственного управления и продвижением гендерного равенства в государственных органах, можно выделить ряд положительных и отрицательных аспектов влияния. Так, к отрицательным аспектам влияния можно отнести доминирующее положение предпринимательской маскулинности в культуре организаций государственного управления, торможение актуализации проблематики гендерного неравенства в сфере государственной службы, поддержание горизонтального гендерного разделения профессиональных полномочий. Среди положительных аспектов влияния, в свою очередь, можно назвать повышение спроса на более феминный стиль управления, расширение возможностей для женщин в получении квалифицированного образования для государственной службы, потенциал обеспечения информирования по вопросам гендерного равенства и реализации более справедливого распределения государственного бюджета.

Источники и литература

- 1 Collado C. C. La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades // Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género. 2016. Vol. 7. No. 2. P. 238.
- 2 Global Report - Gender Equality in Public Administration (GEPA). New York: UNDP, 2014. P. 14–23.
- 3 Steinórsdóttir F. S., Heijstra T. M., Einarsdóttir J. The making of the 'excellent' university: A drawback for gender equality // Ephemera. 2017. Vol. 17. No. 3. P. 561.
- 4 Suzuki K., Avellaneda C. New public management and municipal performance: Do NPM reforms boost performance // QoG Working Paper Series. 2018. No. 12. P. 16.
- 5 Thomas R., Davies A. Gender and new public management: Reconstituting academic subjectivities // Gender, Work & Organization. 2002. Vol. 9. No. 4. P. 372-397.
- 6 Williamson S., Carson L., Foley M. Representations of New Public Management in Australian Public Service gender equality policies // Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. 2019. Vol. 39. No. 2. P. 246.