

IV Очередной Всероссийский социологический конгресс

Социология и общество:  
глобальные вызовы и региональное развитие

3

Секция 3

**Динамика  
гендерных  
отношений  
в регионах России**

Стрекалова Н. Д., Рогова Г. И., Санкт-Петербург

## Гендерный анализ и исследование мотивации профессионального развития кадров налоговой службы

---

### Аннотация

В статье рассматривается проблема профессионального развития кадров государственной налоговой службы России. Основное внимание уделяется гендерному анализу и гендерным отношениям в социальной структуре государственных налоговых органов. Приводятся результаты социологического исследования мотивации профессионального развития кадров государственной налоговой службы.

**Ключевые слова:** гендерный анализ, мотивация, профессиональное развитие, кадры налоговой службы

### Постановка исследовательской задачи

К числу современных требований, предъявляемых сегодня к государственной налоговой службе России, относятся компетентность и профессионализм. В этой связи возрастает потребность в кадрах, которые могут обеспечить эффективное функционирование налоговых органов на высоком профессиональном уровне.

В Федеральной программе реформирования системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013) подчеркивается, что одним из важных путей совершенствования государственной службы является профессиональное развитие государственных гражданских служащих. Эффективное функционирование налоговых органов является результатом профессиональной компетентности и мотивации в профессиональном развитии самих государственных служащих. В этой связи повышение уровня профессионализма, профессиональное развитие кадров налоговой службы и управление этим процессом становятся одним из важнейших условий обеспечения роста производительности труда, эффективного функционирования Федеральной налоговой службы России.

Проблема эффективного управления профессиональным развитием кадров налоговой службы требует проведения исследований, анализа и серьезного научного осмысления результатов. В этой связи гендерный анализ социальной структуры государственной налоговой службы и проведение исследований мотивации профессионального развития ее кадров представляются весьма актуальными и практически значимыми.

Вместе с тем специфика профессиональной деятельности налоговых органов и социальная обусловленность профессионального развития кадров, в том числе в гендерном аспекте, исследованы явно недостаточно.

### **Анализ гендерных отношений в системе государственного управления**

Эффективность проводимых в стране реформ во многом зависит от того, насколько полно в общественно-политические процессы управления включены представители обеих гендерных групп. На современном этапе развития общества российские женщины являются важной социально-демографической группой, которая представляет интересы значительной части общества. По данным переписи населения 2010 г. численность женщин в России превышает численность мужчин на 10,8 млн. человек. Преобладание численности женщин над численностью мужчин отмечается уже с 30-летнего возраста, т. е. периода наиболее активной трудовой деятельности<sup>1</sup>. Однако несмотря на численное превосходство, наличие у женщин высоких профессиональных качеств, они незначительно представлены в органах государственного управления.

В большинстве стран мира становится все более заметным влияние женщин-руководителей в общественной, политической и экономической жизни. За три последних года число женщин – глав государств выросло на треть – до 28 человек. Такими же стремительными темпами растет число женщин в парламентах и бизнесе. Россия занимает 84-е место по числу женщин в политике, уступая Габону, Зимбабве и Гондурасу, не говоря уже о развитых странах Запада. После России – только беднейшие африканские государства и страны арабского мира с запретом на какую-либо значимую политическую деятельность женщин<sup>2</sup>.

Одной из актуальных задач становится адаптация российского общества к новым условиям, в т. ч. необходимость использования растущего потенциала женщин, создание возможностей для их карьерного роста и продвижения. В этой связи можно говорить не только о росте численности женщин, но и об изменении их социальной роли, активном освоении женщинами новых сфер профессиональной деятельности, стремлении к лидерству и равноправному положению.

---

<sup>1</sup> Электронный ресурс. URL: <http://www.amic.ru/news/168104/>.

<sup>2</sup> Электронный ресурс. URL: <http://top.rbc.ru/economics/07/03/2012/640794.shtml>.

Как уже отмечалось в ранее проведенном исследовании, «рост уровня образования и профессиональной подготовки женщин, широкое вовлечение их в общественное производство, необходимость зарабатывать на жизнь, изменения в распределении обязанностей в семье привели к увеличению численности работающих женщин, усилению их экономической независимости, стремлению к профессиональному развитию и самореализации» [7, с.5].

Недооценка этих тенденций приводит к усилению воздействия такого негативного фактора как дискриминация женщин, а также сопровождается экономическими потерям в экономике. В этой связи возрастает практическая значимость гендерного анализа, который представляет собой сбор качественной и количественной информации обо всех сферах жизни общества, направленный на изучение сложившегося положения различных групп женщин и мужчин, выявление существующих и потенциальных проблем, оценку последствий для женщин и мужчин принимаемых политических решений [2].

Гендерные исследования в сфере государственного управления, профессиональной подготовки и развития кадров нашли отражение в работах современных российских ученых: Т.И. Заславской, Г.Г. Силласте, Н.Д. Стрекаловой, В.Я. Солоницовой, А.Ф. Татарченко, О.А. Хасбулатовой, И.И. Черновой и др. [3,6,7,8,2,9].

Как отмечают зарубежные исследователи в области менеджмента, сегодня наиболее конкурентоспособными являются социально ориентированные организации, в которых учитываются гендерные отношения, в том числе растущий творческий потенциал специалистов-женщин. Так, П.Сенге подчеркивал, что именно «женщины тяготеют к решению перспективных вопросов... Женщины подходят к ним с точки зрения сотрудничества и познания, а не навязывания решений и планов» [5, с.32].

## **Гендерный анализ социальной структуры налоговых органов**

Анализ гендерных отношений, сформировавшихся в социальной структуре Федеральной налоговой службы (ФНС) России, представляет несомненный интерес. В настоящее время общая численность специалистов ФНС РФ составляет 145377 чел., среди них на долю женщин приходится 84,3% (122602 чел.). Динамика численности мужчин и женщин в кадровой структуре налоговых органов представлена в таблице 1.

Гендерный анализ показывает тенденцию роста численности специалистов-женщин. К числу особенностей социальной структуры ФНС России относятся гендерная асимметрия и феминизация налоговых органов, которые носят устойчивый характер. Многие направления деятельности в структуре налоговых органов представлены исключительно женскими коллективами. Иными словами, для социальной структуры налоговых

органов характерна ярко выраженная гендерная асимметрия в пользу женщин, что накладывает определенный отпечаток на построение внутренних взаимоотношений внутри налоговых органов, а также и во вне.

Таблица 1

Доля мужчин и женщин в социальной структуре ФНС России,  
в % к общей численности

Наименование Групп	2000г.	2001г.	2002г.	2012г. (на 01.01.2012)
Мужчины	20	19	18	16
Женщины	80	81	82	84

Практика показывает, что такие социально-коммуникативные и профессиональные качества женщин как гибкость мышления и поведения, стремление к бесконфликтному решению проблем, умение устанавливать доверительные отношения с налогоплательщиками позволяют значительно снизить количество и остроту социальных конфликтов в исследуемой сфере профессиональной деятельности.

Гендерная асимметрия проявляется и в структуре органов управления ФНС РФ по вертикали: чем выше должностной статус, тем резче выражена гендерная асимметрия в пользу представительства мужчин. Так, среди высшего руководящего звена ФНС России большинство составляют руководители—мужчины (среди заместителей руководителя ФНС России 62% составляют мужчины и только 38% женщин)<sup>1</sup>.

На основе анализа результатов проведенных исследований В.Я. Солонищева и А.Ф. Татарченко отмечали, что «изменение состава занятых по полу в конкретных профессиях идет по принципу: удельный вес мужчин повышается по тем занятиям, которые лучше оплачиваются и имеют достаточно высокий общественный престиж» [8, с.140].

Вместе с тем среди исследователей еще не выработано единого взгляда и научного объяснения причин существования профессиональной и вертикальной сегрегации, а также дифференциации в оплате труда специалистов-мужчин и специалистов-женщин. Одни ученые отмечают, что уровень зарплаты мужчин выше, так как они имеют более качественное образование и специализированную профессиональную подготовку, богатый опыт работы. Другие исследователи считают, что причиной невыгодного положения женщин на рынке труда, их относительно более низкой заработной платы является фактор дискриминации женщин.

Традиционно считается, что карьерные амбиции более свойственны мужчинам. Они располагают и лучшими возможностями для карьерного роста, их мнения и предложения по совершенствованию профессиональной деятельности наиболее часто учитывает руководство, к ним чаще обращаются коллеги за советом. Однако продвижение мужчин по карьерной лестнице объясняется не только их способностями в профессиональной сфере, но и некоторыми другими факторами, в том числе и самим гендером, существующими в обществе стереотипами.

<sup>1</sup> Электронный ресурс. URL <http://www.nalog.ru>.

Несмотря на рост квалификации и компетентности женщин, у многих из них изменения в профессиональной карьере зачастую происходят слишком медленно, а многим так и не удается пробить «стеклянный потолок». Никто не отрицает тот факт, что женщины обычно лучше, чем мужчины используют межличностные и межкультурные навыки общения. Они обладают важными природными качествами, такими как: гибкость ума, нестандартная логика мышления, развитое чувство сопереживания. Женщины прилежнее и внимательнее относятся к работе, более преданы делу.

В связи с тем, что женщины менее честолюбивы в плане личного продвижения и более заинтересованы в реальных успехах на рабочем месте, они в большинстве своем традиционно занимают и сохраняют вторые, а не первые роли, выполняя функции, связанные в большей мере с кропотливой, рутинной работой.

## Результаты исследования мотивации профессионального развития кадров налоговой службы

Все это подтверждают результаты социологического исследования<sup>1</sup>, проведенного нами в 2009г. Цель социологического исследования – изучение профессиональных установок среди начальников инспекций ФНС России. В ходе данного исследования использовалась методика, предложенная Т.Г. Калачевой [4]. В ее основу заложена двумерная модель профессиональных установок. Рассматривались два вида установок на профессиональное развитие: на должностное (карьерное) и на профессионально-квалификационное развитие. Относительно установок на характер трудовой деятельности учитывались: имеющие творческий или исполнительский характер. Полученные результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2

### Распределение установок специалистов налоговых органов по характеру профессиональной деятельности и по типу профессионализма

Типы установки на профессиональное развитие и по характеру профессиональной деятельности	Численность, чел.	В % к числу опрошенных
Специалисты-творцы	20	40
Специалисты	9	18
Творцы	7	14
Администраторы-творцы	2	4
Администраторы-исполнители	2	4
Специалисты-исполнители	2	4

<sup>1</sup> Исследование было проведено на базе ЦПП ФНС России, г. Н.Новгород (2009г.). В опросе приняли участие 50 начальников инспекций ФНС России.

Продолжение таблицы 2

Типы установки на профессиональное развитие и по характеру профессиональной деятельности	Численность, чел.	В % к числу опрошенных
Исполнители	0	0
Администраторы	0	0
Типологически не характеризуемое пространство	8	16
<b>Всего</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Анализ полученных результатов исследований показал следующее. Начальники инспекций ФНС России в основной своей массе (40% от общего числа респондентов) относятся к типу «специалисты-творцы», они имеют установку на профессионально-квалификационное развитие и творческий характер труда. Данные работники имеют преобладающую внутреннюю мотивацию, т. е. установку на профессиональную активность и развитие, самореализацию в выбранной профессиональной сфере.

К типу «специалисты» относятся 18% опрошенных респондентов. Они имеют установку на профессиональное развитие и смешанный тип установок на характер профессиональной деятельности, тип ее активности. Для данных специалистов свойственно стремление к достаточно активной профессиональной деятельности в условиях комфорта и стабильности.

К типу «творцы» относятся 14% респондентов. Для них характерна неярко выраженная ориентация на профессионализм, их позиция в основном определяется направленностью на внутреннюю мотивацию, профессиональную активность и лидерство.

К остальным типам (таким как «специалисты – исполнители», «администраторы-исполнители», «администраторы-творцы») относятся незначительное число опрошенных (по 4% от общего числа респондентов).

В рамках данного исследования среди начальников инспекций ФНС России не было выявлено тех, которые относятся к типу «исполнители» или «администраторы».

Исследование профессиональных установок начальников налоговых инспекций показало следующее: 70% респондентов имели установку на профессионально-квалификационное развитие, 14% – на карьерное развитие, 16% респондентов попали в типологически не диагностируемое пространство. Респонденты, попавшие в типологически не диагностируемую область, имеют смешанные установки как на тип профессионального развития, так и на характер работы.

Исследование профессиональных установок по характеру профессиональной деятельности выявило следующие результаты: 66% респондентов были нацелены на творчество в профессиональной деятельности, 18% – на исполнительство, 16% респондентов попали в зону типологически не диагностируемую.

Представляет несомненный интерес гендерный анализ установок кадрового состава налоговых органов по характеру профессиональной деятельности. Полученные в ходе исследования данные, обработанные

в программе SPSS, показали следующее: 68% респондентов из общего числа опрошенных – это специалисты-женщины; 32% – специалисты-мужчины. Полученные результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Распределение установок специалистов налоговых органов по характеру профессиональной деятельности и по типу профессионализма (гендерный аспект)**

Типы установок на профессиональное развитие и по характеру профессиональной деятельности	Численность респондентов, чел.		
	Мужчины	Женщины	Всего
Специалисты-творцы	3	17	20
Специалисты	4	5	9
Творцы	2	5	7
Администраторы-творцы	2	0	2
Администраторы-исполнители	2	0	2
Специалисты-исполнители	1	1	2
Исполнители	0	0	0
Администраторы	0	0	0
Типологически не характеризующее пространство	2	6	8
<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>50</b>

Анализ полученных результатов показывает, что среди руководителей налоговых инспекций преобладают «специалисты – творцы» женского пола, которые в наибольшей степени ориентированы на творческий характер труда, мотивацию в профессионально-квалификационном развитии и менее ориентированы на карьерное продвижение. Главной потребностью специалистов – женщин становится профессионально-квалификационное развитие, получение удовлетворения от работы, передача профессиональных знаний и опыта.

Конечно, в дальнейшем необходимо систематическое повторение исследования на гораздо больших объемах выборки, уточнение полученных в данном исследовании результатов, так как мотивы респондентов могут меняться в зависимости от конкретной ситуации.

На результаты данного исследования также могли оказать влияние и другие чисто субъективные факторы, которые выяснялись в ходе проведенного собеседования. Например, в ответах женщин-руководителей инспекций на вопросы, связанные с выбором возможности должностного роста или возможности совершенствования профессионального опыта и передачи его другим, преобладал выбор второго варианта. По нашему мнению, это было связано с рядом обстоятельств:

- укоренение в общественном сознании социокультурного стереотипа о том, что за женщиной признается право на профессиональную деятельность без претензий на карьеру;

- женщины, занимающие главный руководящий пост в инспекциях, считают, что уже достигли наивысшей точки своего должностного развития и их устраивает достигнутый социальный статус;

- низкое стремление к вышестоящей должности (например, должности руководителей в Управлении) связано как с меньшей вероятностью ее получения (число позиций ограничено), так и с большей ответственностью на данном посту, наличием высокой конкуренции с мужчинами; стремлением руководства налоговой службы к сохранению в рядах налоговых органов специалистов — мужчин;

- отсутствие необходимых деловых, лидерских навыков, инициативы, искусства самопрезентации, внутренней установки на занятие руководящей должности и др.

Проведенное исследование внутренней мотивации кадров на основе гендерного анализа позволяет рассматривать проблему профессионального развития под новым углом зрения, в том числе, найти новые возможности по повышению роли специалистов-женщин в решении актуальных задач в деятельности налоговых органов.

Итак, работники налоговых органов имеют высокий уровень установки на профессионально-квалификационное развитие и творческий характер труда, что способствует более эффективному и качественному выполнению не только их должностных обязанностей, но и усилению их внутренней мотивации на работу в данной профессиональной сфере. Начальники инспекций женского пола в отличие от руководителей—мужчин имеют более выраженную зависимость на тип профессионально-квалификационного развития и творческий характер труда, что обусловлено действием как объективных, так и субъективных факторов.

В целом можно утверждать, что несмотря на постепенное сокращение социальной дистанции в положении мужчин и женщин в налоговой службе существующие стереотипы затрудняют достижение равенства возможностей для обеих гендерных групп. Решение этой проблемы предполагает изменения в гендерном сознании людей, что позволит оценивать специалистов, принимая во внимание их профессиональные и лидерские качества.

Дальнейшие исследования гендерных отношений в сфере государственного управления должны быть нацелены на повышение эффективности управления в современных условиях реформирования государственной службы, снижение гендерных противоречий и возникающих конфликтов в социально—трудовой сфере, что в конечном итоге будет способствовать росту эффективности и качества государственного управления.

## Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009г. №261 «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» //Собрание законодательства РФ №11 от 16.03.2009г. Ст. 1277.
2. Гендерный подход в деятельности государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие /под ред. О.А. Хасбулатовой. – Иваново: Ивановский госуниверситет, 2007.
3. Заславская Т.И. Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект /Т.И. Заславская //Социс. – №4, 2006. – С.26-37; Социс. – №5, 2006. – С. 3-14.
4. Калачева Т.Г. Профессионализм государственных служащих субъекта федерации: методологический и методический подходы к анализу проблемы /Т.Г. Калачева //Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 1998.
5. Сенге Питер М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации /Пер. с англ. Б. Пинскера, И. Татариновой. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011.
6. Силласте Г.Г. Социальные конфликты в финансово-банковской сфере и их последствия. Часть I. – М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2004.
7. Стрекалова Н.Д. Бизнес-образование: гендерный подход. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2000.
8. Татарченко А.Ф., Солонищева В.Я. Гендерные аспекты регионального рынка труда /Гендерные отношения в России: история, современное состояние, перспективы. Ч. II. – Иваново: издат. центр «Юнона», 1999.
9. Чернова И.И. Гендерные отношения в социальной стратификации современного общества: состояние, перспективы развития: монография. – Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 2001.