

*Надежда Полихина, Сергей Байков
Екатерина Гришакина, Ирина Тростянская*

О ВОПРОСАХ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В РУКОВОДСТВЕ УНИВЕРСИТЕТОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Гендерное равенство и гендерный баланс являются общемировыми проблемами и входят в состав целей устойчивого развития ООН, принятых в 2015 г. Наше исследование рассматривает эти проблемы в одном из аспектов: в статье проводится анализ гендерного баланса в руководстве российских университетов на предмет закономерностей и тенденций в изучаемой сфере. Объектом исследования являются 708 государственных и частных российских университетов, предоставивших сведения в рамках Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Кроме того, проанализировано 120 зарубежных университетов, входящих в рейтинг QS, Великобритании, Германии, Канады, Китая, США и Японии. Анализ гендерного баланса проводился на разных уровнях: среди руководства университетов, среди докторантов и работников профессорско-преподавательского состава. По итогам проведенного исследования подтверждение нашла гипотеза о том, что тенденции, характерные для стран с развитой экономикой, аналогичны российским: наблюдается относительный гендерный баланс в сфере высшего образования в целом, но низкая доля женщин в категории высших

Надежда Александровна Полихина – зам. директора, «Центр социологических исследований» (ФГАНУ «Социоцентр»), Москва, Россия. Электронная почта: polihina@gmail.com

Сергей Андреевич Байков – мл. н. с., научно-аналитический отдел, «Центр социологических исследований» (ФГАНУ «Социоцентр»), Москва, Россия. Электронная почта: baykov94@ya.ru

Екатерина Георгиевна Гришакина – к. пед. н., доцент, начальник научно-аналитического отдела, «Центр социологических исследований» (ФГАНУ «Социоцентр»), Москва, Россия. Электронная почта: eg.grishakina@ya.ru

Ирина Борисовна Тростянская – к. полит. н., директор дирекции исследований и анализа, «Центр социологических исследований» (ФГАНУ «Социоцентр»), Москва, Россия. Электронная почта: i.trostyanskaya@mail.ru

руководящих должностей данной сферы. Так, доля женщин среди работников профессорско-преподавательского состава достигает 58%, среди аспирантов – 45%, при этом доля женщин среди руководителей университетов составляет 27%. В отдельных группах российских университетов доля женщин среди ректоров колеблется от 7% в национальных исследовательских университетах до 18% в опорных университетах, а в более широко понимаемом руководстве – от 14% до 26% по двум типам университетов соответственно. Практическая значимость исследования заключается в сопоставлении тенденций, свойственных России и странам с развитой экономикой в вопросе достижения гендерного баланса в сфере высшего образования, выделению специфических особенностей. Результаты исследования могут быть использованы как другими исследователями для развития данной тематики, так и для выработки государственной политики в этом направлении.

Ключевые слова: гендерный баланс, высшее образование, ведущие университеты, руководство университетов, женщины

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-67-82

Проблема гендерного неравенства является актуальной для всего мирового сообщества. Снижению гендерного дисбаланса, в том числе в сфере науки и высшего образования, уделяется значительное внимание (ООН 1992, 2000, 2015). Так, одна из целей устойчивого развития ООН (цель № 5, ЦУР 5) – это обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. Особую важность гендерный баланс имеет именно в сфере высшего образования ввиду роли университета в современном мире. С одной стороны, университет является одной из многих организаций-работодателей, в которой тем или иным способом выстраиваются карьерные траектории, формирующие дальнейшее гендерное распределение. С другой, университет – один из значимых факторов формирования взглядов на мир и общественных норм, в том числе в сфере гендерного равенства.

Гендерное равенство в сфере высшего образования актуализируется и в ведущих университетских рейтингах. При создании иерархических списков рейтинговые агентства уделяют внимание достижению университетами ЦУР 5, а также вкладу университета в решение проблемы гендерного неравенства (The World University Rankings 2019). В некоторых рейтингах вводятся «гендерные» индикаторы (The CWTS Leiden Ranking 2019; The World University Rankings 2019; U-Multirank 2020). Вместе с тем по данным на 2017 г. (OECD Stat 2020; UNESCO 2020), в странах, являющихся одними из лидеров научно-образовательного пространства, доля женщин среди преподавателей высших учебных заведений хоть и растет, но не достигает баланса: в Германии доля женщин-преподавателей в университетах – 39,3%, в Великобритании – 45,1%, в США – 49,6%, в России –

59,2%¹. Приблизительно такая же картина наблюдается среди женщин-докторантов: в Германии их 44,8%, в Великобритании – 46,9%, в США – 50,2%, в России – 45,4%.

Среди руководящих должностей в сфере высшего образования гендерный разрыв в рассматриваемых зарубежных странах еще существеннее. В Германии за период с 2009 по 2015 гг. ни в одном из научных направлений доля женщин на высших должностях (класса А) не превышала 30% (European Commission 2009, 2015), в то время как доля женщин-руководителей университетов составляет всего 17,6% (DAAD 2017). В Великобритании позицию вице-канцлера (руководитель высшего учебного заведения в странах Британского Содружества) занимают лишь 24% женщин (European Commission 2018). В советах университетов представлено 19% женщин (Equality Challenge Unit 2018). В США доля женщин-президентов (руководителей) университетов выросла с 26,4% в 2011 г. до 30,1% в 2016 г., однако для достижения гендерного баланса этого недостаточно, темпы роста остаются медленными (ACE 2020a). По данным Европейской комиссии, в 2017 г. доля женщин-руководителей вузов составила 21,7% в среднем по ЕС. Лучший показатель среди европейских государств у Скандинавских стран, Швеции – 41,7% и Норвегии – 31,3%. Наименьшая доля среди женщин-руководителей университетов зафиксирована в Испании – 8% (European Commission 2018).

В разных странах предпринимаются усилия по решению обозначенной проблемы. Так, в Германии для достижения гендерного баланса в сфере высшего образования действуют Закон о равенстве, Федеральная программа для женщин-профессоров, Национальный пакт о женской карьере в науке (прежде всего для *STEM* дисциплин). Стоит отметить, что немецкая политика по достижению гендерного баланса может отличаться в отдельных землях (EIGE 2020a). В Великобритании достижение гендерного баланса стимулируется в рамках Закона о равенстве и системы оценки университетов *Research Excellence Framework*, которая учитывает гендерный баланс внутри учреждения и по итогам которой распределяется государственное финансирование (EIGE 2020b). В США для достижения гендерного баланса в сфере высшего образования действуют «Инициатива по увеличению представленности женщин-лидеров в сфере высшего образования» (ACE 2020b) и ряд программ, направленных на повышение компетенций женщин на пути к руководящей позиции в сфере высшего образования (HERS 2020).

Таким образом, возникает неоднозначная ситуация: с одной стороны, доля женщин и мужчин в сфере высшего образования близка к балансу, с другой – низкая доля женщин в руководящем составе университетов свидетельствует о наличии барьеров, препятствующих их карьерному росту.

¹ Учтены все уровни высшего образования, включая краткосрочное высшее образование (уровень 5).

В нашем исследовании выдвигается предположение, что существующая ситуация, характерная для изучаемых зарубежных стран, аналогична российской: при относительном гендерном балансе в сфере высшего образования сохраняется низкая доля женщин в категории высших руководящих должностей данной сферы. Это определило цель исследования – анализ гендерного распределения в руководстве российских университетов, позволяющий определить закономерности и тенденции в обозначенной сфере.

Проблема гендерного баланса в исследованиях зарубежных и российских авторов

Российские и зарубежные исследователи используют несколько подходов к изучению гендерного баланса: сбор и анализ данных опросов (Shepherd 2017), *case study* (Bhopal 2019), интервью (Angervall, Beach 2017), факторный анализ (Коростылева 2019), математическое моделирование (Ramon-Llorens et al. 2021). При этом большинство методов нацелены как на сбор гендерной статистики, так и на объяснение сложившейся ситуации, выявление тенденций и прогнозирование. В зарубежной литературе активно обсуждается тема гендерного неравенства в сфере высшего образования (Fontanella et al. 2020; Bühner, Frietsch 2020; Smith 2017), в том числе гендерные разрывы при получении доступа к высшему образованию (Carr-Hill 2020; Swaramarinda et al. 2020), в развитии вертикальных карьерных траекторий (Kroska, Cason 2019; Kalaitzi et al. 2019; De Anca, Aragón 2018). Судя по этим исследованиям, факторы, снижающие долю женщин среди руководителей университетов, можно разделить на несколько блоков: социокультурный, личностный, исторический.

Широко распространенными препятствиями для женщин, стремящихся построить успешную карьерную траекторию, являются социокультурные традиции. Например, преобладание в обществе стереотипов о менее эффективных качествах женщин-руководителей, нежели мужчин (Швецова 2017; Хасбулатова 2016), позиция некоторых женщин о существующем гендерном неравенстве на руководящих должностях в высшем образовании как нормальном явлении (Остапенко 2010), самоустранение женщин из конкуренции из-за давления со стороны социокультурных норм (Фахретдинова, Замалетдинова 2019; Григорьева, Чубарова 2018; Остапенко 2010), тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям и отраслям (Колесник 2016), восприятие семейных обязанностей и ухода за детьми как исключительно женскую деятельность (Brower et al. 2019; Metz-Göckel et al., 2014; O'Brien 2007; Таракановская 2019; Резник и др. 2017), традиционное распределение ролей в семье (Singh et al. 2006).

Не менее значимыми являются личностные характеристики, например, особенности женского и мужского лидерства (Shepherd 2017; Deem

2014; Manfredi et al. 2014; Morley 2013). Мужской тип лидерства часто интерпретируется как более эффективный в условиях развитой экономики, следовательно, возникает гендерная диспропорция среди руководящих должностей (Fitzgerald 2011). Также исследователи обращают внимание на то, что женщины отдают предпочтение групповой деятельности, в то время как мужчины склонны к конкурентной борьбе (Isaac 2007), на низкую активность женщин в продвижении своих профессиональных успехов (Teague 2014), менее активное участие женщин в неформальных сетях (Gangone, Lennon 2014), большее количество переработанных часов у мужчин, что повышает вероятность их продвижения вверх по карьерной лестнице (Metz-Göckel et al. 2014).

Исторически сложилось, что в отдельных дисциплинах, например, STEM (наука, технология, инженерия и математика), доля женщин традиционно была низкой, следовательно, в категории руководящих должностей наблюдалась аналогичная диспропорция (Bührer et al. 2017; Frietsch et al. 2009, 2014). В целом набор таких факторов в России и зарубежных странах во многом схож, однако их влияние различно. Это отчасти может быть обусловлено уровнем развития экономики – для ведущих стран в экономической сфере менее характерны гендерные стереотипы (Jütting et al. 2008), эффективностью механизмов поддержки женщин при выстраивании карьерной траектории и др. В любом случае, изучение гендерного баланса состоит из двух частей: статистики, отражающей положение дел, и факторов, объясняющих текущее состояние гендерного баланса. Проведенное исследование касается первой части и позволяет сформировать основу для дальнейшего изучения обозначенной области, в том числе факторного анализа.

Методология исследования

Нами были проанализированы данные Росстата, ВПО-1, сводные показатели по университетам из формы статистического наблюдения № 1-Мониторинг, сведения Единого государственного реестра юридических лиц (ЕГРЮЛ), сведения с официальных сайтов университетов. Также была рассмотрена международная статистка в сфере высшего образования – базы данных ОЭСР, ЮНЕСКО, Евростата, Еврокомиссии и др. Мы проанализировали статистику 708 российских университетов, предоставивших сведения в форме № 1-Мониторинг, а также 120 университетов, входящих в институциональный рейтинг QS, из Великобритании, Германии, Канады, Китая, США и Японии. Выбор данных стран обоснован высоким развитием национальных систем высшего образования и их расположением в различных частях света: в Европе, Азии и Северное Америке.

В исследовании под «руководящими должностями» подразумеваются руководители университетов: ректоры и президенты в Германии, вице-

канцлеры в Великобритании, президенты в США. При исследовании российского высшего образования используются два ключевых термина: «руководители» и «руководство». К категории «руководители» (главы университетов) отнесены следующие должности: ректоры, врио ректора, и.о. ректора, президент, генеральный директор, директор. К категории «руководство» отнесены члены ректората (категория «руководители», дополненная должностью «председатель», проректоры по всем имеющимся в организации направлениям, а также и.о. проректора, врио проректора, заместитель ректора, заместитель директора, заместитель ген. директора, вице-президент, советник ректора, почетный ректор или президент). Также используется термин «руководящий персонал» в соответствии с формами статистического учета ВПО-1, т.е. весь руководящий персонал организации, основные функции которого связаны с руководством образовательной организации в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, с организацией образовательной и административно-хозяйственной работы университета.

Гендерная характеристика университетов

Анализ гендерного распределения занятого населения России в целом по группам занятий показал, что среди специалистов высшего уровня квалификации преобладают женщины (более 60%), но при этом среди руководителей их менее 50%. Значительна доля женщин-специалистов высшего уровня в области образования, бизнеса и администрирования, здравоохранения, права и гуманитарных наук (рис. 1)¹.

Тенденция сохраняется на протяжении нескольких лет. Следует отметить, что в зависимости от группы занятий и сферы занятости, доля женщин колеблется от 16% (специалисты-техники в области ИКТ высшего уровня квалификации) до 83% (специалисты в области образования высшего уровня квалификации). Если рассматривать специалистов среднего уровня квалификации, то практически во всех сферах занятости (за исключением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и науки и техники) наблюдается высокая доля женщин среди занятого населения (рис. 2).

Согласно статистическим данным, в 2018 г. в России зарегистрировано 229,3 тыс. работников профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), из них 132,9 тыс. женщин (58% от общего числа ППС). Распределение женщин-ППС по федеральным округам в той или иной степени равномерно и варьируется от 54 до 66% (рис. 3). Следует отметить, что в основном именно в университетах осуществляется подготовка кадров высшей квалификации, которые в последствии могут войти в кадровый резерв руководящего состава организации (рис. 4, 5). В рамках деятельности аспирантуры и доктор-

¹ Рисунки см. в электронном приложении к статье на сайте журнала.

антуры в 2018 г. подготовлено более 80 тыс. аспирантов и докторантов¹ (в соответствии с российской статистикой, данные ВПО-1). Но при этом доля женщин среди них менее половины: 45 и 47% соответственно.

Результаты исследования показывают, что среди руководителей российских университетов доля женщин составляет 27% (табл. 1). При этом существенное влияние на данный показатель оказывает принадлежность вузов к государственным или частным организациям: процент женщин-руководителей в государственных университетах существенно ниже, чем процент женщин-руководителей в частных организациях (23 и 34% соответственно). Аналогичная ситуация отмечается и в руководстве университетов: в частных университетах процент женщин среди руководства университетов выше, чем в государственных (44 и 31% соответственно).

Таблица 1

*Гендерное распределение в руководстве вузов
в соответствии с типом собственности*

Группа университетов	Количество университетов	Доля женщин (%)	
		руководителей	в руководстве
Всего	708	27	34
Государственные университеты	493	23	31
Частные университеты	215	34	44

Источник: составлено авторами в соответствии с информацией, размещенной на официальных сайтах университетов, данными ЕГРЮЛ и Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, 2019.

Подведомственность вузов также влияет на гендерный состав руководства. Наибольшее количество вузов находится в ведении министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Доля женщин-руководителей в них – 22%. Наибольший процент женщин-руководителей в университетах, подведомственных министерству просвещения – 36%. В группе университетов министерства культуры наблюдается наибольший процент женщин в составе ректората – 45% (рис. 6).

Сформированы различные группы (направления развития) университетов: федеральные университеты, национальные исследовательские университеты,

¹ Термины «аспирант» и «докторант» используются в соответствии с российской нормативной базой.

университеты Проекта 5–100, опорные университеты. При этом доля женщин-руководителей во всех обозначенных группах университетов ниже средних значений по России. Она колеблется от 7% в национальных исследовательских университетах до 20% в федеральных университетах при среднероссийском показателе в 27% и средней величине по государственным вузам в 23% (табл. 2). Аналогичная ситуация отмечается и в составе ректората. Если среднероссийский показатель составляет 34% и средняя величина по государственным вузам 31%, для национальных исследовательских университетов данный показатель составляет 14%, для университетов Проекта 5–100 – 17%, для федеральных университетов – 19%, для опорных университетов – 26%.

Таблица 2

**Гендерное распределение в руководстве вузов
по различным группам университетов**

<i>Группа университетов</i>	<i>Доля женщин (%)</i>	
	<i>руководителей</i>	<i>в руководстве</i>
Проект 5–100	10	17
Национальные исследовательские университеты (НИУ)	7	14
Федеральные университеты (ФУ)	20	19
Опорные университеты	18	26

Источник: составлено авторами в соответствии с информацией, размещенной на официальных сайтах университетов.

**Сравнительный анализ гендерного состава
руководителей университетов в других странах**

С целью выявления тенденций в гендерном составе руководства университетов выбраны лучшие университеты разных стран (топ-20), которые в своем регионе, а в большинстве случаев и в мире, являются одними из лидеров в высшем образовании: в Северной Америке – США и Канада, в Европе – Великобритания и Германия, в Азии – Китай и Япония. В соответствии с информацией, представленной на официальных сайтах университетов, наибольший процент женщин среди руководителей университетов отмечается в Великобритании (30%). При этом в Японии и Китае нет женщин среди руководителей вузов, а Россия сопоставима по данному показателю с Германией: в обоих случаях доля женщин-руководителей – 15% (рис. 7).

В рамках исследования также проведен анализ соотношения доли руководителей всех национальных университетов Великобритании, Германии

и России, и доли руководителей университетов, входящих в топ-20 институционального рейтинга QS в каждой отдельной стране. Несмотря на некоторое ограничение (последние официальные статистические данные о руководителях университетов Великобритании и Германии представлены только за 2017 г.), полученные результаты продемонстрировали, что также как в Германии, в России доля женщин среди руководителей университетов растет при увеличении выборки до совокупного количества университетов в стране (в Германии – до 18%, в России – до 27%), в отличие от Великобритании, где доля женщин-руководителей снижается (до 24%).

Заключение

В результате проведенного исследования выявлено несколько закономерностей и тенденций формирования гендерного баланса в мире и России. Анализ зарубежного и российского гендерного баланса на руководящих позициях в сфере высшего образования в странах-лидерах научно-образовательного пространства показал, что во всех анализируемых случаях наблюдается тенденция снижения доли женщин на каждом этапе карьерной лестницы в высшем образовании. Россия, как и страны-лидеры научно-образовательного пространства, близка к достижению гендерного баланса среди аспирантов и докторантов (47%), в категории ППС наблюдается преобладание женщин (58%), доля женщин-руководителей университетов (27%) близка к показателям США (30%) и превосходит Германию (18%) и Великобританию (24%). Доля женщин в частных университетах, как в руководстве, так и среди руководителей, выше более чем на 10% по сравнению с государственными университетами.

Анализ гендерного баланса в руководстве по группам университетов показал наличие тенденции к сокращению доли женщин-руководителей с повышением «категории» университетов (НИУ и университетов Проекта 5–100). Отчасти подобное положение дел может объясняться значительным развитием в таких университетах естественно-технической научной области как традиционно сильной для российской науки, несмотря на получившее в последние годы существенное развитие социально-гуманитарного блока наук. Значительное превалирование мужчин в естественно-технических областях, являющееся общемировой тенденцией, влияет на существенное сокращение доли женщин на руководящих позициях.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют об актуальности для России вопросов гендерного дисбаланса в сфере высшего образования, особенно среди руководителей университетов, что указывает на необходимость дальнейших исследований, в том числе нацеленных на изучение факторов, препятствующих продвижению женщин по карьерной лестнице.

Материалы для анализа

ООН (1992) *Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*. Доступно по ссылке: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360795R.pdf> (дата обращения: 10 февраля 2020).

ООН (2000) *Декларация тысячелетия*. Доступно по ссылке: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml (дата обращения: 10 февраля 2020).

ООН (2015) *Цели в области устойчивого развития*. Доступно по ссылке: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/> (дата обращения: 10 февраля 2020).

ACE (2020a) *Gender Diversity in the Presidency*. Available at: <https://www.aceacps.org/women-presidents-dashboard/#looking-ahead> (accessed 22 February 2020).

ACE (2020b) *Moving the Needle: Advancing Women in Higher Education Leadership initiative*. Available at: <https://www.acenet.edu/Programs-Services/Pages/communities/Moving-the-Needle.aspx> (accessed 20 March 2020).

DAAD (2017) *The Conference 'Female Leadership and Higher Education Management in Developing Countries'*, 28–29 June, 2017 Bonn, Germany.

EIGE (2020a) *Gender Equality in Academia and Research in Germany*. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/germany> (accessed 10 March 2020).

EIGE (2020b) *Gender Equality in Academia and Research in United Kingdom*. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/united-kingdom> (accessed 12 March 2020).

Equality Challenge Unit (2017) *Statistical Report: Staff Statistics*. London: ECU.

European Commission (2009) *She Ures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxemburg. Available at: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf. (accessed 15 February 2020).

European Commission (2015) *Indicators for Promoting and Monitoring Responsible Research and Innovation. Report from the Expert Group on Policy Indicators for Responsible Research and Innovation*. Available at: http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_rri/rri_indicators_final_version.pdf (accessed 20 February 2020).

European Commission (2018) *She Figures*. Available at: <https://www.etag.ec/wp-content/uploads/2019/03/She-Figures-2018-1.pdf> (accessed 10 February 2020).

HERS (2020) *Higher Education Leadership Programs for Women*. Available at: <https://www.hersnetwork.org/programs/overview/> (accessed 22 March 2020).

OECD Stat (2020) *Profile of Graduates and New Entrants: Share of Entrants by Gender*. Available at: <https://stats.oecd.org/> (accessed 2 March 2020).

The CWTS Leiden Ranking (2019) *Indicators*. Available at: <https://www.leidenranking.com/information/indicators> (accessed 27 February 2020).

The World University Rankings (2019) *Times Higher Education*. Available at: <https://www.timeshighereducation.com/opinion/whats-next-world-university-rankings> (accessed 10 February 2020).

U-Multirank (2020) *University Rankings*. Available at: <https://www.umultirank.org/> (accessed 10 February 2020).

UNESCO (2020) *UIS Education Statistics Percentage of Female Teachers by Teaching Level of Education*. Available at: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=178> (accessed 2 March 2020).

Список источников

Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. (2018) Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших STEM-профессии. *Женщина в российском обществе*, (4): 71–84.

Колесник Е. А. (2016) Гендерные аспекты труда (на примере Тюменской области). *Вестник Сургутского государственного педагогического университета*, 4 (43): 49–57.

Коростылева Н. Н. (2019) Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы. *Женщина в российском обществе*, (3): 27–39.

Остапенко А. Б. (2010) Гендерная асимметрия профессиональной деятельности в вузе и ее причины. *Высшее образование сегодня*, (3): 38–41.

Резник С. Д., Макарова С. Н., Сазыкина О. А. (2017) Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов. *Интеграция образования*, 21 (1): 96–111.

Таракановская К. С. (2019) Дискурс баланса жизни и труда в академии. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (3): 48–67.

Фахретдинова А. Б., Замалетдинова Л. Р. (2019) Гендерная асимметрия в управленческой среде высших учебных заведений г. Казани. *Вестник экономики, права и социологии*, (1): 163–165.

Хасбулатова О. А. (2016) Гендерные аспекты развития STEM-образовании в России. *Женщина в российском обществе*, 3 (80): 1–15.

Швецова А. В. (2017) О реализации принципов гендерного образования в российских ВУЗАХ. *Педагогическое образование в России*, (2): 67–73.

Angervall P., Beach D. (2017) Dividing Academic Work: Gender and Academic Career at Swedish Universities. *Gender and Education*, 32 (3): 347–362.

Bhopal K. (2019) Gender, Ethnicity and Career Progression in UK Higher Education: A Case Study Analysis. *Research Papers in Education*, 35 (6): 706–721.

Brower R. L., Schwartz R. A., Jones T. B. (2019) 'Is it Because I'm a Woman?' Gender-Based Attributional Ambiguity in Higher Education Administration. *Gender and Education*, 31 (1): 117–135.

Bührer S., Frietsch R. (2020) How do Public Investments in Gender Equality Initiatives And Publication Patterns Interrelate? *The Case of Germany. Evaluation and Program Planning*, (79): 1–11.

- Bührer S., Hochfeld K., Hufnagl M., Klein S., Koch A., Striebing C. (2017) *EFFORTI–Deliverable 2.2. Country Note Germany*. Available at: https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/Country%20Note%20GERMANY__FINAL.pdf (accessed 25 March 2020).
- Carr-Hill R. (2020) Inequalities in Access to Higher Education in Africa: How Large are They? Do They Mirror the Situation in the Metropole 60 Years Ago? *International Journal of Educational Development*, (72): 1–8.
- De Anca C., Aragón S. (2018) Spanish Women's Career Inhibitors: 2007–2017. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 31 (1): 73–90.
- Deem R. (2014) Women and Success. *Journal of Education Policy*, 30 (1): 146–148.
- Fitzgerald T. (2011) Troubling Leadership? Gender, Leadership and Higher Education. AARE Conference. Hobart, Australia, 30 November.
- Fontanella L., Sarra A., Di Zio S. (2020) Do Gender Differences in Social Institutions Matter in Shaping Gender Equality in Education and the Labour Market? Empirical Evidences from Developing Countries. *Social Indicators Research*, 147 (1): 133–158.
- Frietsch R., Rammer C., Schubert T., Bührer S., Neuhäusler P. (2014) *Innovation Sindikator 2012*. Bonn: Deutsche Telekom Stiftung.
- Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohlings M., Grupp H. (2009) Gender-specific Patterns in Patenting and Publishing. *Research Policy*, 38 (4): 590–599.
- Gangone L. M., Lennon T. (eds.) (2014) Benchmarking Women's Leadership in Academia and Beyond. In: *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age.
- Isaac C. (2007) *Women Deans: Patterns of Power*. Lanham: University Press of America.
- Jütting J. P., Morrisson C., Dayton-Johnson J., Drechsler D. (2008) Measuring Gender (In) Equality: The OECD Gender, Institutions and Development Data Base. *Journal of Human Development*, 9 (1): 65–86.
- Kalaitzi S., Cheung K. L., Hilgsmann M., Babich S., Czabanowska K. (2019) Exploring Women Healthcare Leaders' Perceptions on Barriers to Leadership in Greek Context. *Frontiers in Public Health*, (7): 1–9.
- Kroska A., Cason T. C. (2019) The Gender Gap in Business Leadership: Exploring an Affect Control Theory Explanation. *Social Psychology Quarterly*, 82 (1): 75–97.
- Manfredi S., Grisoni L., Handley K., Nestor R., Cooke F. (2014) *Gender and Higher Education Leadership: Researching the Careers of Top Management Programme Alumni*. London: Leadership Foundation.
- Metz-Göckel S., Heusgen K., Möller C., Schürmann R., Karrierefaktor S. P. (2014) *Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: B. Budrich.
- Morley L. (2013) *Women and Higher Education Leadership: Absences and Aspirations*. London: Leadership Foundation in Higher Education.
- O'Brien M. (2007) Mothers' Emotional Care Work in Education and Its Moral Imperative. *Gender and Education*, 19 (2): 159–177.

Ramon-Llorens M.C., Garcia-Meca E., Pucheta-Martínez M.C. (2021) Female Directors on Boards. The Impact of Faultlines on CSR Reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12 (1): 156–183.

Shepherd S. (2017) Why are There so Few Female Leaders in Higher Education: A Case of Structure or Agency? *Management in Education*, 31 (2): 82–87.

Singh V., Vinnicombe S., James K. (2006) Constructing a Professional Identity: How Young Female Managers Use Role Models. *Women in Management Review*, 21 (1): 67–81.

Smith D. G. (2017) Progress and Paradox for Women in US Higher Education. *Studies in Higher Education*, 42 (4): 812–822.

Swaramarinda D. R., Eryanto H., Sebayang K. D. A. (2020) The Gender Gap in Education and Economic Perspectives. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9 (1): 3834–3837.

Teague B. K. (eds.) (2014) American Council on Education's IDEALS for Women Leaders: Identify, Develop, Encourage, Advance, Link, and Support. In: *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age.

*Nadezhda Polikhina, Sergey Baykov
Ekaterina Grishakina, Irina Trostyanskaya*

THE ISSUE OF GENDER BALANCE IN RUSSIAN UNIVERSITIES LEADERSHIP AND ABROAD

The problem of achieving gender equality and balance is a global one and is part of the UN Sustainable Development Goals. The purpose of this study is to analyse gender distribution in the leadership of Russian universities to determine patterns and trends in the designated area. The object of the study were 708 Russian universities (public and private) that provided information as part of the Monitoring of the effectiveness of higher education institutions. In addition, the authors have analysed 120 foreign universities listed as their respective country's top 20 at the QS World University Rankings in UK, Germany, Canada, China, USA and Japan. We analysed gender balance among university leadership, as well as doctoral students and the faculty. Our hypothesis was confirmed: the trends typical for countries with developed economies are similar to those in Russia. In particular, there is relative gender balance in higher education overall but a lower proportion of women in senior management positions. Indeed, the share of women among faculty members is 58%, among postgraduate students – 45%; meanwhile, the proportion of women among university heads is 27%, among senior university management – 34%. In certain groups of Russian universities, the proportion of women among university heads ranges from 7% in National Research Universities to 18% in so-called Backbone Universities, and in their senior management – from 14% to 26% respectively. The practical significance of this study lies in comparing trends in achieving gender balance in higher education in Russia and countries with developed economies. The results of the study can be used for both the development of this topic by other researchers and the development of public policy in this area.

Keywords: gender balance, higher education, leading universities, leadership universities, women

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-67-82

Nadezhda A. Polikhina – Deputy Director, State Autonomous Sociological Research Center; Moscow, Russian Federation. Email: polihina@gmail.com

Sergey A. Baykov – Junior Researcher of the Research and Analytical Department, State Autonomous Sociological Research Center, Moscow, Russian Federation. Email: baykov94@ya.ru

Ekaterina G. Grishakina – Cand. Sci. (Ped.), Associate professor, Head of Research and Analytical Department, State Autonomous Sociological Research Center, Moscow, Russian Federation. Email: eg.grishakina@ya.ru

Irina B. Trostyanskaya – Cand. Sci. (Polit.), Director of Research and Analysis Department, State Autonomous Sociological Research Center, Moscow, Russian Federation. Email: i.trostyanskaya@mail.ru

References

- Angervall P., Beach D. (2017) Dividing Academic Work: Gender and Academic Career at Swedish Universities. *Gender and Education*, 32 (3): 347–362.
- Bhopal K. (2019) Gender, Ethnicity and Career Progression in UK Higher Education: A Case Study Analysis. *Research Papers in Education*, 35(6): 706–721.
- Brower R. L., Schwartz R. A., Jones T. B. (2019) 'Is it Because I'm a Woman?' Gender-Based Attributional Ambiguity in higher Education Administration. *Gender and Education*, 31 (1): 117–135.
- Bührer S., Frietsch R. (2020) How do Public Investments in Gender Equality Initiatives and Publication Patterns Interrelate? *The Case of Germany. Evaluation and Program Planning*, (79): 1–11.
- Bührer S., Hochfeld K., Hufnagl M., Klein S., Koch A., Striebing C. (2017) *EFFORTI – Deliverable 2.2. Country Note Germany*. Available at: https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/Country%20Note%20GERMANY__FINAL.pdf (accessed 25 March 2020).
- Carr-Hill R. (2020) Inequalities in Access to Higher Education in Africa: How Large are They? Do They Mirror the Situation in the Metropole 60 Years Ago? *International Journal of Educational Development*, (72): 1–8.
- De Anca C., Aragón S. (2018) Spanish Women's Career Inhibitors: 2007–2017. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 31 (1): 73–90.
- Deem R. (2014) Women and Success. *Journal of Education Policy*, 30 (1): 146–148.
- Fakhretdinova A. B., Zamaletdinova L. R. (2019) Gendernaya asimmetriya v upravlencheskoy srede vysshikh uchebnykh zavedeniy g. Kazani [Gender Asymmetry in the Managerial Environment of Higher Education Institutions in Kazan]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], (1): 163–165.
- Fitzgerald T. (2011) Troubling Leadership? Gender, Leadership and Higher Education. *Paper Presented at the AARE Conference*. Hobart, Australia, 30 November.
- Fontanella L., Sarra A., Di Zio S. (2020) Do Gender Differences in Social Institutions Matter in Shaping Gender Equality in Education and the Labour Market? Empirical Evidences from Developing Countries. *Social Indicators Research*, 147 (1): 133–158.
- Frietsch R., Rammer C., Schubert T., Bührer S., Neuhäusler P. (2014) *Innovation Sindikator 2012*. Bonn: Deutsche Telekom Stiftung.
- Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H. (2009) Gender-specific Patterns in Patenting and Publishing. *Research Policy*, 38 (4): 590–599.
- Gangone L. M., Lennon T. (eds.) (2014) Benchmarking Women's Leadership in Academia and Beyond. In: *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age.
- Grigorieva N. S., Chubarova T. V. (2018) Uyti nel'z'ya ostat'sya: formirovanie zhiznennykh strategiy zhenshchin, smenivshikh STEM-professii [To Leave Impossible to Stay: Life Strategies of Women Who Left STEM-professions]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve* [Woman in Russian Society], (4): 71–84.
- Isaac C. (2007) *Women Deans: Patterns of Power*. Lanham: University Press of America.
- Jütting J. P., Morrisson C., Dayton-Johnson J., Drechsler D. (2008) Measuring Gender (In) Equality: The OECD Gender, Institutions and Development Data Base. *Journal of Human Development*, 9 (1): 65–86.
- Kalaizti S., Cheung K. L., Hiligsmann M., Babich S., Czabanowska K. (2019) Exploring Women Healthcare Leaders' Perceptions on Barriers to Leadership in Greek Context. *Frontiers in Public Health*, (7): 1–9.
- Khasbulatova O. A. (2016) Gendernye aspekty razvitiya STEM-obrazovaniya v Rossii [Gender Aspects of STEM-Education in Russia]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve* [Woman in Russian Society], 3 (80): 1–15.
- Kolesnik E. A. (2016) Gendernye aspekty truda (na primere Tyumenskoy oblasti) [Gender Aspects of Labor (on the Example of the Tyumen Region)]. *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [The Surgut State Pedagogical University Bulletin], 4 (43): 49–57.

- Korostyleva N. N. (2019) Formirovaniye gendernoy ekosistemy sovremennoy organizatsii: tendentsii i perspektivy [Formation of the Gender Ecosystem of Modern Organization: Trends and Prospects]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve* [Woman in Russian society], (3): 27–39.
- Kroska A., Cason T. C. (2019) The Gender Gap in Business Leadership: Exploring an Affect Control Theory Explanation. *Social Psychology Quarterly*, 82 (1): 75–97.
- Manfredi S., Grisoni L., Handley K., Nestor R., Cooke F. (2014) *Gender and Higher Education Leadership: Researching the Careers of Top Management Programme Alumni*. London: Leadership Foundation.
- Metz-Göckel S., Heusgen K., Möller C., Schürmann R., Karrierefaktor S. P. (2014) *Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: B. Budrich.
- Morley L. (2013) *Women and Higher Education Leadership: Absences and Aspirations*. London: Leadership Foundation in Higher Education.
- O'Brien M. (2007) Mothers' Emotional Care Work in Education and Its Moral Imperative. *Gender and Education*, 19 (2): 159–177.
- Ostapenko A. B. (2010) Gendernaya asimetriya professional'noy deyatel'nosti v VUZe i ee prichiny [Gender Asymmetry of Professional Activity in a University and Its Causes]. *Vyshee obrazovanie segodnya* [Higher Education Today], (3): 38–41.
- Ramon-Lorens M.C., Garcia-Meca E., Pucheta-Martínez M.C. (2021) Female Directors on Boards. The Impact of Faultlines on CSR Reporting. Sustainability Accounting, *Management and Policy Journal*, 12 (1): 156–183.
- Reznik S. D., Makarova S. N., Sazykina O. A. (2017) Gendernaya asimetriya v upravlencheskoy srede rossiyskikh universitetov [Gender Asymmetry in the Management of Russian Universities]. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of Education], 21 (1): 96–111.
- Shepherd S. (2017) Why are There so Few Female Leaders in Higher Education: A Case of Structure or Agency? *Management in Education*, 31 (2): 82–87.
- Shvetsova A. V. (2017) O realizatsii printsipov gendernogo obrazovaniya v rossiyskikh VU-ZAKh [On the Implementation of the Principles of Gender Education in Russian Universities]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii* [Teacher Education in Russia], (2): 67–73.
- Singh V., Vinnicombe S., James K. (2006) Constructing a Professional Identity: How Young Female Managers Use Role Models. *Women in Management Review*, 21 (1): 67–81.
- Smith D. G. (2017) Progress and Paradox for Women in US Higher Education. *Studies in Higher Education*, 42 (4): 812–822.
- Swaramarinda D. R., Eryanto H., Sebayang K. D.A. (2020) The Gender Gap in Education and Economic Perspectives. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9 (1): 3834–3837.
- Tarakanovskaya K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [Discourse of Work-life Balance in Academy]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], (3): 48–67.
- Teague B. K. (eds.) (2014) American Council on Education's IDEALS for Women Leaders: Identify, Develop, Encourage, Advance, Link, and Support. In: *Women and Leadership in Higher Education*. Charlotte: Information Age.