

УДК 001:331.102.312

## ВОЗМОЖНЫЕ СЦЕНАРИИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН-УЧЕНЫХ

**А.П. Соловей**

Институт социологии НАН Беларуси  
ул. Сурганова ½, 220072, Минск, Республика Беларусь

**Аннотация.** На основании результатов глубинных интервью рассмотрен образовательный и профессиональный опыт женщин-ученых, занимающих административные должности в структурных подразделениях Национальной академии наук Беларуси. Акцентируется внимание на факторах их должностного роста и возможных сценариях построения их научной карьеры.

**Ключевые слова:** научная деятельность, женщины-ученые, административная карьера.

## POSSIBLE SCENARIOS FOR ADMINISTRATIVE CAREER OF WOMEN SCIENTISTS

**A.P. Solovey**

Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus  
Surganova str. 1/2, 220072, Minsk, Republic of Belarus

**Annotation.** Based on the results of in-depth interviews, educational and professional experience of women scientists holding administrative positions in structural divisions of the National Academy of Sciences of Belarus is considered. Attention is focused on factors of their job growth and possible scenarios for building their scientific career.

**Keywords:** scientific activity, women scientists, administrative career.

Карьера является одной из форм самоутверждения и профессионального становления личности. Развитие карьеры в научной деятельности как специфической сфере интеллектуального труда имеет свои особенности и может отличаться у мужчин и женщин-ученых. В данной статье акцентируем внимание на особенностях научной карьеры женщин-ученых. Опыт и мнение женщин-ученых, которые являются не только кандидатами и докторами наук, но и занимают определенную административную должность в научных институтах представляют значительный научный интерес для изучения развития их профессиональной карьеры. Получение ученой степени для женщины-ученого может быть

основой для построения дальнейшей квалификационной карьеры в научно-исследовательском учреждении (НИУ) или быть начальным этапом для управленческой деятельности в НИУ.

Методом глубинного интервью было опрошено 40 женщин-ученых, работающих на должности ученого секретаря (47,5 %), заместителя директора (по научной или научной и инновационной работе) (40,0 %), заместителя ученого секретаря отделения (5,0 %), директора (7,5 %) в структурных подразделениях Национальной академии наук Беларуси (НАН Беларуси). В квалификационном разрезе подавляющее большинство женщин имеют степень кандидата наук (87,5 %), остальные являются докторами наук. Среди опрошенных большинство занято в области естественных наук (биология – 40,0 %; сельскохозяйственные науки – 12,5 %; химия – 17,5 %; физико-математические науки – 5,0 %). В области технических наук и социогуманитарных наук было занято 15,0 % и 10,0 % женщин соответственно.

Возрастная структура исследовательниц, принимавших участие в интервью, выглядит следующим образом: 31-40 лет – 32,5 %; 41-50 лет – 30,0 %; 51-60 лет – 12,5 %; 61 год и старше – 25,0 %. Средний возраст опрашиваемых женщин – 49,1 года. Средний возраст директора – 64,7 лет, заместителя директора – 48,7 лет, ученого секретаря – 45 лет. Семейное положение: 67,5 % состоят в зарегистрированном браке, 17,7 % – не замужем; 7,5 % – разведены; 7,5 % – вдовы. Каждая четвертая женщина (25,0 %) не имеет детей, у 75,0 % женщин есть дети (в т. ч. 1 ребенок – 40,0 %; 2 ребенка – 32,5 %; 3 ребенка – 2,5 %).

Все женщины, за исключением одной, закончили высшие учебные заведения Республики Беларусь. Диплом с отличием по окончании вуза получили 45,0% женщин. Подавляющее большинство женщин закончили аспирантуру при научно-исследовательских институтах НАН Беларуси. После окончания аспирантуры в основном женщины защитили кандидатские диссертации в течение некоторого времени: самый распространенный временной интервал – два-три года после окончания аспирантуры. Были отмечены временные интервалы до 10 лет после окончания аспирантуры, самый поздний срок защиты кандидатской диссертации – по истечении 15 лет после аспирантуры.

По завершении аспирантской программы женщины оставались работать в тех же научных институтах, где осваивали первую ступень послевузовского образования и выполняли диссертационные исследования. В большинстве случаев до защиты кандидатской диссертации они работали в должности младшего научного сотрудника, в некоторых случаях – научного сотрудника. После защиты кандидатской диссертации женщины переходили на должности научного сотрудника или старшего научного сотрудника:

*«После защиты стала сразу научным, а через год старшим. А до защиты оставалась младшим, но тогда так было» (химические науки);*

*«После окончания аспирантуры я оставалась младшим сотрудником в том же отделе, защитила диссертацию и меня сразу перевели в старшие научные сотрудники. И потом я стала с 1998 года работать ученым секретарем Института» (ветеринарные науки).*

Были отмечены случаи стремительной научной карьеры: после защиты кандидатской диссертации женщинам предлагали должности заведующего отделом, ученого секретаря или заместителя директора:

*«У меня сложная была научная карьера. Пришла сюда стажером младшего научного сотрудника, потом стала младшим научным сотрудником и потом сразу стала и. о. ученого секретаря, без степени. Потом одновременно поступила в аспирантуру, ее закончила, дальше меня перевели просто на должность научного сотрудника, поскольку мне нужно было просто как-то завершить эту работу и мне было очень сложно. После того меня опять еще до защиты вернули на должность ученого секретаря. Я защитилась и сразу после защиты стала заместителем директора» (биологические науки);*

*«До аспирантуры я работала инженером, потом аспирантура, потом я была м.н.с., н.с., и потом после научного сотрудника, когда диссертация был практически закончена, но еще не защищена, я стала как-то заместителем заведующего лабораторией, и когда я защитилась мне предложили вот эту должность [ученого секретаря]» (физико-математические науки).*

В большинстве случаев женщины не задумывались о карьере руководителя в науке до тех пор, пока им не предложили занять данную должность. Женщины просто добросовестно выполняли свою работу, реализовывали свои научные интересы, творческий потенциал и способности:

*«Я считаю, что работник должен быть хорошим исполнителем, неважно какую ты должность занимаешь. Важно для себя, что это твой кусок работы, ты его делаешь хорошо, от этого ты себя и чувствуешь хорошо. Здесь исполнительские нотки тоже должны быть» (биологические науки);*

*«Я не імкнулася нікогда ні ї чым пераконваць, а проста сумленна выконвала сваю працу і абавязкі, і не адмаўлялася ад розных даручэнняў» (филологические науки).*

Изначально цели построить должностную научную карьеру у большинства женщин не было. В ряде случаев занятие ими

административной научной должности является «случайным», по словам интервьюируемых:

*«Вообще у меня получилось построить карьеру случайно, если так можно сказать. Но я не скажу, что я случайный человек в науке. Я пришла с определенной должности, чтобы повысить свой уровень, с должности начальника отдела. Наверное да, я хотела доказать еще, что женщины вообще что-то могут. Был такой момент, что да – я могу не только инженером, не только начальником отдела, что что-то еще могу сделать. Но вот о карьере в науке сразу не задумывалась»* (биологические науки).

Однако, не смотря на то, что административная научная карьера женщин складывалась «случайным образом» (по стечению обстоятельств), были отмечены случаи и целенаправленного построения своей карьеры:

*«Совершенно недавно, несколько лет назад, один из моих бывших коллег, сказал мне, что я карьеристка. Я об этом никогда не задумывалась. Это так вот говорят. Один раз мне об этом сказали, и я об этом задумалась и сделала выводы. Нет это было целенаправленно, да»* (сельскохозяйственные науки).

Таким образом, у большинства женщин изначальной цели построить научную карьеру не было. Они не стремились продвигаться по должностной лестнице, а были мотивированы на саморазвитие и разработку своих научных направлений и идей. Женщины отмечали, что обстоятельства, благоприятствующие занятию административной должности, во многом определили их карьерный путь в науке.

При изучении развития административной карьеры женщины-ученого в методологию инструментария закладывалась теоритическая модель возможных сценариев ее построения. Данная модель предполагает три вектора развития, которые условно можно обозначить следующим образом. 1) «Квалификационная карьера» – «Административная карьера» (сначала квалификационная карьера: получение ученой степени, уважение коллег, а потом карьера руководителя). 2) «Развитие должностной карьеры» (отсутствие развития в профессиональной квалификационной научной сфере, развитие должностной карьеры). 3) «Научный лидер» = «Административный лидер» (стремление развиваться как в научной-исследовательской деятельности, самореализоваться в качестве ученого, так и в административном корпусе организации науки).

В подавляющем большинстве случаев развитие административной карьеры происходило у женщин по первому сценарию – «Квалификационная карьера» – «Административная карьера»: они сначала сделали квалификационную карьеру, а потом им предложили занять одну из административных должностей. Когда женщин приглашали на руководящую

должность, они были уважаемы как специалисты в своей области, добились профессиональных успехов, внесли определенный вклад в развитие своей научной области:

*«Я очень уважала предыдущего ученого секретаря, он меня выбрал как последователя после себя. И уже, когда мне предложили эту должность, мне даже было неудобно отказать. И это меня и мотивировало, что есть доверие ко мне»* (технические науки);

*«Нет, у меня стремления быть лидером нет и не было. Так получалось, что на фоне того, что я умею делать, что у меня получается, как-то в жизни складывается, что я, как мне кажется, продвигаюсь вперед...»* (биологические науки);

*«Я была старшим научным сотрудником и мне предложили эту должность [заместитель директора]. До этого я несколько лет была секретарем государственной программы научных исследований. До того, как мне предложили должность, года три я была ученым секретарем совета по защите диссертаций. Уже какой-то опыт административной работы был»* (биологические науки).

Были отмечены случаи, когда ввиду кадрового кризиса в институте женщинам приходилось из-за чувства долга соглашаться на руководящую должность и сохранять исследовательские направления, структурные подразделения, организовывать научную работу сотрудников (к примеру, социально-экономический кризис 1990-х гг., уход из жизни руководителя):

*«Дело в том, что наш тогда руководитель уехал в Германию, и лаборатория оказалась брошена, уехал еще один ведущий специалист, люди растерялись, пришлось, как говорится, их организовать и вытащить»* (химические науки);

*«По карьерной лестнице я скорее по необходимости заняла эту должность. Она мне не слишком нравится, не слишком интересно. Просто даже можно сказать кадровый кризис в организации, мне предложили»* (технические науки).

Таким образом, административная карьера женщин-ученых, по их мнению, складывалась в основном по стечению обстоятельств, к которым они относят, прежде всего: смену руководства в организации, уход сотрудника с должности, уход сотрудника из жизни, кадровый кризис в организации. На момент предложения руководящей должности заместителя директора или директора многие женщины занимали должность руководителя отдела, и их данная должность вполне устраивала, они не стремились выше. По их мнению, занятия научной деятельностью намного интереснее, чем административная работа:

*«Научная работа мне нравится даже больше, поиск научный, ты видишь, что происходит в мире, стремишься вот к этим достижениям, результатам. Административная работа, она все-таки сдерживает это момент» (биологические науки).*

Были отмечены случаи, когда женщины очень долго думали над предложением занять руководящую должность. Они не решались на такой ответственный шаг, так как боялись, что не справятся с теми обязанностями, которые должен исполнять человек в данной должности (к примеру, в должности, заместителя директора): *«Я конечно думала, что это сложно, я очень боялась, да я и сейчас боюсь, но почему бы нет» (биологические науки).*

В заключение хотелось бы отметить, что изучение профессиональной административной карьеры женщин-ученых качественными методами, в частности, глубинным интервью, позволило выявить не только возможные сценарии продвижения их по карьерной лестнице. Применение данного метода позволило выявить уникальный личностный опыт женщин-ученых относительно различных аспектов их научной деятельности, охватить не только поставленные исследователем задачи, но и получить новые эмпирические данные о развитии научно-исследовательского потенциала женщин для последующего углубленного его изучения и приращения теоретического и практического знания в сфере социологии науки, гендерных аспектов научной деятельности.