

О ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ИНСТИТУТОВ ГЕНДЕРНОЙ ВЛАСТИ ЭГАЛИТАРНОГО ТИПА В РОССИИ

В статье акцентировано внимание на необходимости модернизации системы институтов гендерной власти в направлении повышения степени ее эгалитарности. С этой целью использован инструментарий стратегии институциональных изменений – проектирование промежуточных институтов, которая предполагает, что модернизация системы институтов должна осуществляться поэтапно. В статье предложен алгоритм траектории развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в современной России. Подробно проанализированы возможные сценарии выстраивания системы прямых, обратных и горизонтальных связей между институтами гендерной власти разных уровней иерархии. Обосновано, что траектория развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России должна предусматривать механизмы стабилизации норм эгалитарного поведения экономических агентов и особенности сопряжения внедряемых институтов с действующими институтами других институциональных систем.

Ключевые слова: проектирование институтов; система институтов гендерной власти; модернизация; механизмы стабилизации норм; нормы эгалитарного поведения; иерархия; прямые; обратные и горизонтальные связи; сети

Как было установлено нами ранее [3; 4; 5], действующая в России система институтов гендерной власти¹ имеет очень низкое качество, не отвечает требованиям современной экономики и снижает эффективность функционирования всей социально-экономической системы. Следование установленным данной системой институтов стандартам поведения (институциональным ролям) высокочастотно для экономических агентов на всех ее уровнях [2]. Изучение процессов трансформации традиционного типа диспозиции гендерной власти² в российских семьях [7] позволило выявить, что в семьях усиливается процесс ее рассогласования. Все вышесказанное обуславливает необходимость модернизации действующей системы

¹ Согласно выбранной методологии исследования под институтом гендерной власти следует понимать особый вид социально-экономического института, сформировавшегося под влиянием объективных условий материального производства (общественного разделения труда), который представлен в виде системы относительно устойчивых властных отношений, закрепленных через систему законодательных актов, контрактов и неформальных правил, которые упорядочивают формы взаимодействия субъекта и объекта власти и определяют цели и варианты выбора модели их жизнедеятельности.

² Традиционный тип диспозиции гендерной власти соответствует традиционному типу семьи, когда мужчина выступает в качестве субъекта гендерной власти, а женщина – ее объекта. Следовательно, диспозиция гендерной власти предполагает следующее распределение ролей: мужчина – кормилец семьи, добытчик рыночного капитала, а женщина сосредотачивает усилия на накоплении «семейного» капитала. При этом допускается, что женщина может быть занята в общественном секторе экономики. Однако приоритетным для нее все же является ведение домашнего хозяйства.

институтов гендерной власти в направлении повышения степени ее эгалитарности³, что и составляет цель данной статьи. Данная цель предполагает решение следующих взаимосвязанных задач: 1) определить наиболее эффективную траекторию институциональных изменений; 2) выявить неэффективность действующей сети специализированных институтов по продвижению гендерного равенства в России; 3) представить возможные сценарии выстраивания системы прямых, обратных и горизонтальных связей между институтами гендерной власти разных уровней иерархии; 4) определить механизмы стабилизации норм эгалитарного поведения на каждом этапе развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в современной России.

Известно, что в настоящее время среди экономистов наиболее удачной для преодоления институциональной неэффективности⁴ признается траектория институциональных изменений, которая содержит несколько этапов проектирования (ориентир не на «передовые» институты, а на «промежуточные» (подход Полтеровича). Следуя данной логике, представляется, что развитие системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России должно осуществляться в три этапа.

Первый этап предусматривает выстраивание системы прямых связей между институтами гендерной власти эгалитарного типа, предполагающих строгую соподчиненность уровней иерархии в институциональной системе, т.е. каждый из них должен регламентировать диспозицию гендерной власти эгалитарного типа, нивелирующую воспроизводство традиционных институциональных ролей экономических агентов (мужчин и женщин).

Второй этап развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России должен, на наш взгляд, быть направлен на развитие системы обратных связей между институтами в данной иерархической системе, позволяющих быстро и своевременно корректировать условия выполнения институтами их функций. Кроме того, развитая система обратных связей будет способствовать сокращению эксплуатационного потенциала данной иерархической системы за счет перераспределения издержек и ренты власти между субъектами гендерной власти, находящихся на разных уровнях иерархии.

Целью третьего этапа развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России является «расширение горизонтальных взаимодействий между институтами, позволяющих сокращать «длину иерархических цепочек» [35], временной лаг институциональных изменений в данной системе, тем самым увеличивая синхронность преобразований между

³ Напомним, что система институтов гендерной власти эгалитарного типа предполагает ограниченность гендерной власти сферой свободы другого экономического агента, поэтому степень ее концентрации незначительна. Для нее характерны следующие черты: 1) равный доступ женщин и мужчин к производительным ресурсам и источникам получения дохода, включая управление государством; 2) распространение государственных льгот, связанных с уходом за детьми, на обоих родителей; 3) нивелирование действия гендерных стереотипов в экономике семьи и общества; 4) одинаковая отдача на человеческий капитал у мужчин и женщин; 5) гендерная экспертиза нормативно-правовых программно-целевых документов и управленческих решений.

⁴ Ключевые подходы институционально-эволюционной теории в преодолении институциональной неэффективности рассмотрены в [28].

верхними и нижними уровнями иерархии, следовательно, будут способствовать повышению результативности ее функционирования в целом.

При этом, для того чтобы нормы эгалитарного поведения экономических агентов стали устойчивыми, необходимо на каждом из перечисленных этапов предусмотреть механизмы их стабилизации: координацию, сопряжение, обучение, инерцию. [19, с. 186–187].

С учетом вышесказанного, начнем с выстраивания системы прямых связей. В настоящее время, созданная в середине 1990-х гг. сеть специализированных институтов по продвижению гендерного равенства в России⁵, по формальным признакам соответствующая положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, полностью демонтирована (см. рисунок).



Динамика изменения системы институтов по продвижению гендерного равенства в России

Подчеркнем, что Межведомственная комиссия по вопросам обеспечения равенства мужчин и женщин в РФ при Министерстве здравоохранения и социального развития РФ в настоящее время действует номинально, ее статус не соответствует новой структуре Правительства РФ.

Действующий комитет по делам семьи, женщин и детей Государственной Думы РФ фактически реализует патерналистский тип государственной

⁵ Напомним, что данный институциональный механизм определяют как специальную систему структур управления и практических мер государства, направленную на внедрение гендерного подхода во все области политики и решение гендерных проблем во всех областях общественной жизни.

политики в отношении женщин, регламентирующий перманентное воспроизводство традиционных институциональных ролей мужчин и женщин в экономике семьи и общества в целом.

Таким образом, фактически в данный момент система институтов по продвижению гендерного равенства в России не функционирует. Данный вывод подтверждает содержание доклада РФ «Национальный обзор хода осуществления Пекинской декларации и Пекинской платформы действий в 2015 г.» [25]. В этой связи не утратило своей актуальности замечание Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, зафиксированное в 2010 г., о необходимости выполнения взятых на себя обязательств «создать национальный механизм по улучшению положения женщин, наделить его четким мандатом и обеспечить необходимыми людскими, финансовыми и техническими ресурсами для эффективного функционирования» [17]. В качестве условий, необходимых для эффективного функционирования подобных национальных механизмов в п. 201 Платформы действий, принятых на Четвертой Всемирной конференции ООН по положению женщин (1995 г.), названы: 1) подчиненность такого механизма должностному лицу максимально высокого уровня в Правительстве – министру; 2) наличие институциональных механизмов или процессов, которые содействуют, когда это необходимо, децентрализованному планированию, осуществлению и контролю всех уровней управления; 3) возможность оказания влияния на разработку правительственной политики во всех областях» [28, п. 201].

Учитывая вышесказанное, считаем, что в системе исполнительной власти на уровне Правительства РФ необходимо создание специализированного Министерства, координирующего реализацию гендерной политики в стране. Что касается названия данного ведомства, то в условиях перманентного воспроизводства патриархальных гендерных стереотипов в России у подавляющего большинства не только населения, но и работников властных структур, как справедливо подчеркивают М.Е. Баскакова, И.В. Собалева, словосочетание «гендерное равенство» ассоциируется с «тождеством» мужчин и женщин [9, с. 349], целесообразнее дать ему название – Министерство по решению гендерных проблем. Кроме того, данные институты должны быть созданы на региональном и муниципальном уровнях. На наш взгляд, на региональном уровне, исходя из размеров протяженности данной институциональной системы, оказывать помощь субъектам РФ во внедрении гендерного подхода в процесс принятия решений, осуществлять мониторинг и контроль реализации политики, направленной на снижение уровня концентрации гендерной власти, может также специализированное Министерство по решению гендерных проблем, а на муниципальном уровне, по аналогии с институциональным механизмом Швеции, – специальные эксперты по решению гендерных проблем. Исходя из того, что уровень достигнутого гендерного равенства существенно различается в регионах России при создании данной институциональной вертикали и определения функций данных институтов на региональном и муниципальном уровнях, необходимо учитывать индивидуальную специфику субъектов, находящихся на одном уровне иерархии. Последнее предполагает повышение степени адекватности на более высоком уровне сложности принятия решений инвариантным многообразиям поведения подсистем нижних

уровней (уровень разнообразия) как одного из критериев качества данной системы институтов. Создание вертикальных связей между специализированными институтами, находящихся на разных уровнях иерархии, предполагает выстраивание скоординированности их действий и полную ясность в отношении механизмов принятия решений и структур, отвечающих за их эффективную реализацию. Они должны нести ответственность за тех, на кого распространяются их инструкции.

Эффективность гендерной политики зависит также от степени политического влияния Министерства по решению гендерных проблем, которая «будет напрямую зависеть от статуса и сферы компетенций соответствующего министра» [13, с. 19–20]. На первом этапе развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России функциями данного института, на наш взгляд, могут стать следующие: 1) формулировка целей гендерной политики; 2) создание институциональной базы для функционирования национального механизма обеспечения гендерного равенства; 3) расчет сметы затрат и источников финансирования перманентной реализации обеспечивающих мероприятий; 4) мониторинг и контроль организации и финансирования наличных действий; 5) обучение представителей всех ветвей власти и бизнеса особенностям гендерной методологии анализа; 6) разработка системы гендерных индикаторов, позволяющая осуществлять мониторинг эффективности функционирования Министерства и его структурных подразделений на местах.

Для обеспечения эффективного функционирования системы институтов гендерной власти эгалитарного типа, в соответствии с требованиями Комитета ООН по ликвидации всех форм дискриминаций в отношении женщин, требуется разработать и принять системообразующий документ – закон «О государственных гарантиях равных прав, свобод мужчин и женщин и равных возможностей их реализации в РФ», консолидирующий, с одной стороны, все направления национальной гендерной политики, которые в настоящее время «растворены» в принятых и реализуемых законах и программах. С другой стороны, нормы, закрепляющие эгалитарное поведение экономических агентов, должны быть сопряжены с нормами других систем институтов (механизм сопряжения). Заметим, что действие нормативно-правового документа должно быть финансово обеспечено, так как уровень монетарного наполнения содержания института определяет результативность его функционирования. Закон должен содержать адекватную систему инфорсинга к соблюдению правил, регламентируемых данной системой институтов, предполагающую, что в случае отклонения от нормы экономические агенты будут вынуждены нести дополнительные издержки⁶. При этом заметим, что эффективность ее введения зависит от уровня информированности экономических агентов о нормах поведения эгалитарного типа, причем с указанием альтернативных последствий (выгод и издержек) их действий⁷. С этой целью в развитых странах функционирует сеть специализированных исследовательских университетов,

⁶ Разновидности и механизм применения санкций за отклонение от норм эгалитарного поведения подробно были проанализированы нами в [3].

⁷ Данная логика преодоления (или смягчения) сопротивления регламентируемых государством норм поведения представлена в трудах многих ученых институционального направления экономической науки. См., например, [2, с. 427].

изучающих эффективность от соблюдения эгалитарных норм поведения субъектами гендерной власти различных уровней иерархии. Заметим, что в нашей стране функционирует сеть центров гендерных исследований (ЦГИ), осуществляющих данный вид исследований. Однако, с одной стороны, исследования в основном акцентируют внимание на последствиях гендерно асимметричного развития на макроуровне, с другой стороны, ввиду ограничений финансирования НКО зарубежными фондами и неприоритетности данного типа исследований для Правительства РФ количество их невелико.

Кроме того, как показывает опыт развитых стран, перманентное вытеснение системы институтов гендерной власти либерального или патерналистского типов, невозможно без создания системы институтов «гендерного просвещения» ее субъектов. Заметим, что некоторые ее элементы уже действуют в нашей стране. На начальном этапе целью развития системы «гендерного просвещения» является адаптация экономических агентов к новым нормам поведения, регламентируемым системой институтов гендерной власти эгалитарного типа.

Начнем с того, что, согласно рекомендациям по внедрению гендерного подхода, разработанным Комитетом по вопросам равноправия полов в Швеции, прежде всего необходимо обучить представителей государственных органов управления. Многие эксперты в нашей стране подчеркивают, что такое обучение должно проходить на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) (см. об этом, например, [9]). Причем в программах акцентировать внимание необходимо на адекватности гендерного обучения государственным целям развития – нормативно-правовой базе государства, неэффективности действующей дихотомии, возможным результатам работы и сущности гендерного анализа (см. подробнее в [40; 41]).

Следующим субъектом, вовлеченным в систему гендерного просвещения, должен стать бизнес. В настоящее время наиболее успешной технологией обучения работодателей и сотрудников организации, по мнению МОТ⁸, является гендерный аудит, основанный на интерактивном обучении организации методам эффективного применения комплексного гендерного подхода на практике (см. о данной методике подробнее [32]). Подчеркнем, что его отличительной особенностью являются добровольный характер участия в нем и полное одобрение и поддержка со стороны руководства данной организации [24, с. 152]. Аудит носит просветительский и консультативный, а не надзорный характер, позволяет обратить внимание руководства компании на скрытые резервы более эффективного ее развития, что компенсирует работодателям потери от дополнительных издержек в результате повышения заработной платы сотрудников организации женского пола. Траекторию, удовлетворяющую этому требованию, в терминах В.М. Полтеровича, «естественно назвать Парето-улучшающей» [30, с. 322].

Кроме того, подчеркнем, что изменение восприятия гендерных проблем в рамках методологии гендерного аудита происходит «по цепочке», т.е. от отдельных

⁸ Подчеркнем, что в Швеции содержание руководства по внедрению гендерного подхода на предприятиях и в организациях, по сути, аналогично.

людей далее к рабочему подразделению и от рабочего подразделения – к более высоким уровням организации. Следовательно, на наш взгляд, он может способствовать изменению восприятия гендерной компоненты не только на отдельном предприятии, но и в семьях своих сотрудников и в обществе в целом. Неслучайно Г.Б. Клейнер считает именно предприятия одним из главных агентов в процессе возникновения и распространения институтов [19, с. 200–201].

С целью нивелирования действия внутренних институтов гендерной власти экономических агентов при проведении тренингов на предприятии, на наш взгляд, эффективно было бы прибегать к технологиям обучения, используемым менеджерами по типу «Корпорации “Я”», т.е. человек описывает себя в качестве корпорации, оценивая свои сильные и слабые стороны исходя в т.ч. из своего внешнего окружения. Это позволило бы снизить влияние гендерных стереотипов положения при выборе женщинами сфер применения своего человеческого капитала.

Для осуществления мониторинга эффективности функционирования Министерства по решению гендерных проблем и его структурных подразделений на местах необходимо разработать целостную систему гендерных индикаторов. Заметим, что статистические показатели в разрезе по полу по некоторым направлениям жизнедеятельности населения отслеживаются Росстатом и систематизируются в специализированных сборниках гендерной статистики «Женщины и мужчины России» начиная с 1996 г. Однако если региональная компонента в них представлена в некоторых разделах по ограниченному спектру показателей, то муниципальная – полностью отсутствует.

Исходя из особенностей институционального развития нашей страны становление и развитие механизма системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России невозможно без повышения эффективности функционирования социальных институтов, которые создают для женщин и мужчин возможность получения равного дохода в общественном секторе экономики. На первом этапе, на наш взгляд, такими институтами должны стать – родительский отпуск, предполагающий увеличение вовлеченности мужчин в институт опеки над детьми, сеть коллективных дошкольных образовательных учреждений (ДОУ). В настоящее время они существуют в нашей стране только формально, фактически являясь, как отмечалось нами ранее, «квазиинститутами».

В целях формирования системы обратных связей между институтами гендерной власти эгалитарного типа в России на втором этапе развития данной иерархической системы, на наш взгляд, необходимо создание дополнительного специализированного института – Агентства по гендерному равенству на рабочих местах в структуре Министерства труда РФ. Основные цели и функции данного института были представлены нами в [6]. Кроме того, для защиты мужчин и женщин от проявления гендерной власти в других сферах их жизнедеятельности необходимо совершенствование деятельности института Уполномоченного по правам человека в направлении ее гендерной специализации. Заметим, что данный вид обучения также не является инновационным для нашей страны, так как в период 2006-2007 гг. в рамках проекта Консорциума женских неправительственных организаций «Права женщин в системе прав

человека: новая модель правозащитной деятельности»⁹ обдусмены из 20 регионов РФ (в т.ч. Пермского края) прошли курс гендерного обучения. Функционирование данных специализированных институтов также должно быть подкреплено возможностью применения системы инфорсинга к исполнению правил эгалитарного поведения.

Развитие механизма обратных связей зависит от степени трансформации ментальности каждого субъекта гендерной власти. В этом случае конструкция механизма положительной обратной связи, заложенная в эффекте координации, будет минимизировать количество агентов, желающих следовать патриархальным нормам поведения, так как чем больше агентов следуют альтернативной норме, тем менее целесообразно отклоняться от нее [30, с. 74]. Следовательно, на данном этапе результатом развития системы институтов гендерного образования населения должно стать изменение способов решения конкретных индивидуальных проблем экономических агентов посредством формирования критического отношения к сложившейся патриархальной системе норм и ценностей, которые привели к сложившейся ситуации. Как показывает опыт развития института гендерного обучения населения за рубежом, наиболее эффективными являются следующие его формы: 1) введение гендерных курсов по непрерывной технологии детский сад – школа – техникум – вуз; 2) создание социальной рекламы, направленной на устранение гендерной неграмотности; 3) разработка специальных руководств, разъясняющих основные формы проявления гендерной власти и механизм подачи жалоб¹⁰; 4) производство демонстрационных фильмов, обучающих основам гендерной методологии в доступной и увлекательной для населения формах.

Для развития институтов индивидуальной защиты гражданами своих интересов необходимо включение данных вопросов в сеть бесплатных юридических консультаций, которая в настоящее время начала развиваться в нашей стране [26]. Однако это потребует включения гендерной специализации в образование работающих и обучающихся юристов.

Стабилизация норм эгалитарного типа гендерной власти невозможна также и без гендерного просвещения представителей СМИ, влияние которых, как фактора нормообразования в последнее время, подчеркивает Г.Б. Клейнер, в России особенно велико. В целях распространения позитивной информации о существовании и действенности системы институтов гендерной власти эгалитарного типа и создания символических благ для агентов, поддерживающих данные нормы поведения, можно формировать положительный имидж таким агентам через СМИ (формирование информационного механизма стабилизации норм)¹¹.

Кроме того, в систему гендерного просвещения необходимо включить также представителей женских неправительственных организаций. Как показал наш

⁹ Основной целью данного проекта было создание совместно с женскими неправительственными организациями новой модели правозащитной деятельности в России, прежде всего направленной на повышение эффективности механизма преодоления дискриминации в отношении женщин.

¹⁰ Заметим, что данная работа проводится неправительственными женскими организациями. См., например, [1].

¹¹ Подобное предложение было высказано Л.Штылевой. Она предлагает проведение конкурса масс-медиа-бала с оглашением героев и антигероев гендерной политкорректности в СМИ. См. об этом [39].

анализ в Пермском крае, деятельность многих женских неправительственных организаций, созданных в советский период развития нашей страны, «противоречит постулатам реализации комплексного гендерного подхода» (см. об этом подробнее [8]) и направлена на закрепление традиционных ролей мужчин и женщин в экономике семьи и общества в целом.

Результативность развития обратных связей в данной системе институтов зависит также от включенности показателей, характеризующих динамику жалоб граждан, подвергшихся различным формам гендерной дискриминации, при оценке эффективности деятельности данной институциональной системы, а также руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, их структурных подразделений в целом. В настоящее время данный критерий оценки отсутствует (см. [27]).

Целью третьего этапа развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа в России является расширение горизонтальных взаимодействий между институтами посредством использования сетевых механизмов дальнейшего распространения норм гендерного равенства. Первоначально сети могут быть созданы на одном уровне иерархии, на следующем этапе – межуровневые сети. При этом следует отметить, что если создание государственной сети институтов возможно посредством силового вменения обязанностей выполнения вводимых норм, обеспеченных действием механизма инфорсинга, то развитие сетевого способа координации взаимодействий между экономическими агентами на нижних уровнях иерархии (бизнес, социальное окружение и индивиды) возможно только на основе принципа самоорганизации.

Создание государственной сети распространения норм эгалитарного поведения предполагает, во-первых, интеграцию гендерного подхода в деятельность всех министерств и ведомств в системе исполнительной, законодательной и судебной власти. Начальный этап его внедрения – разъяснительный, который предполагает гендерное обучение представителей всех ветвей власти с целью достижения однозначности толкования принятых норм и идентификации ситуаций ее нарушения. Обучение представителей всех ветвей государственной власти, кроме обозначенных выше специализированных программ на базе Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС), можно развивать в полукоткрытой социальной сети «Госбук», разработанной специально для госслужащих, специалистов в разных областях государственного управления и экспертов из различных сфер жизни общества [12]. Координацию действий в реализации программ, направленных на продвижение гендерного равенства, в государственной сети институтов на данном этапе может осуществлять Межведомственный комитет (комиссия) по вопросам обеспечения гендерного равенства.

Следующим этапом развития государственной сети институтов гендерной власти эгалитарного типа является создание институтов гендерной экспертизы и гендерного бюджетирования¹². Для этого необходимо создание

¹² Институт гендерной экспертизы предполагает внедрение гендерного анализа как одного из методов оценки эффективности работы системы государственной власти. Институт гендерного бюджетирования проведение гендерного анализа бюджета с учетом политики равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин.

специализированных институтов в Государственной Думе РФ и Совете Федерации РФ – постоянно действующая группа гендерных экспертов. Гендерную экспертизу и гендерный анализ бюджета в системе исполнительной власти могут осуществлять структурные подразделения Министерства по решению гендерных проблем также с привлечением специальных гендерных экспертов и представителей женских неправительственных организаций (развитие межуровневых горизонтальных связей в данной системе институтов). Заметим, что российскими учеными апробированы методики осуществления гендерной экспертизы¹³. Таким образом, в нашей стране сеть гендерных экспертов потенциально существует. Однако разработанные экспертами рекомендации не учитываются в дальнейшей работе органов государственной власти. Что касается гендерного анализа бюджета (см. о методиках [14; 32]), то одним из основных условий его эффективности, как подчеркивает эксперт ООН И.А. Калабихина, является включение гендерного анализа во все стадии бюджетного процесса. Заметим, что в нашей стране не только имеется опыт осуществления гендерного анализа бюджета (см., например, [23]), в России в 2012 г. на базе РАНХиГС был создан Международный центр гендерного бюджетирования и управления для стран СНГ (МЦГБиУ) (см. о данной программе подробнее [23]). Из вышесказанного следует: эффективность развития институтов гендерной экспертизы и гендерного бюджетирования в России зависит от степени последовательности и системности их внедрения в систему органов государственной власти.

Формирование сетевых форм взаимодействий на нижних уровнях иерархии институтов гендерной власти эгалитарного типа (бизнес, социальное окружение и индивиды) будет возможным: если большая часть экономических агентов будет придерживаться эгалитарных норм поведения¹⁴ (снижение неопределенности); станет возможной рефлексия полученных гендерных знаний, способствующая дальнейшему закреплению изменившихся норм поведения между экономическими агентами (включается механизм инерции); издержки реализации данных норм будут стремиться к минимуму (посредством действия

¹³ Это: 1) гендерная экспертиза социально-экономических и демографических программ и документов (И.Е. Калабихина); 2) гендерная экспертиза законодательства РФ о СМИ (О.А. Воронина); 3) гендерная экспертиза избирательного, семейного, трудового, уголовного и уголовного-исполнительного законодательства (Л.Н. Завадская, А.С. Михлин, Л.С. Ржаницына, З.М. Зотова, С.В. Полубинская, О.А. Хазова); 4) гендерная экспертиза учебников высшей школы (И.Н. Тартаковская, Н.Н. Козлова, Н.В. Исаева, Е.Р. Ярская-Смирнова, Н.С. Григорьева, Т.Б. Рябова, Г.И. Зверева, А.В. Кирилина, Н.В. Ходырева, И.С. Клецина, О.А. Воронина); 5) гендерная экспертиза рекламы (Л.Н. Попкова); 6) гендерная экспертиза социально-экономической политики в регионах России (Е.И. Якушкина, А.А. Гнедаш, М.Е. Баскакова, И.В. Зароастрова, Е.В. Бабуева, Е.В. Машкова, В.В. Кижикина, Л.Н. Попкова, Е.Р. Ярская-Смирнова, Е.Г. Трубина, Е.Б. Мезенцева, Е.Б. Баллаева); 7) гендерная экспертиза здравоохранения (Н.С. Григорьева, Т.В. Чубарова, Е.А. Баллаева и др.). Заметим, что авторы методик являются авторитетными гендерными экспертами, многие из них эксперты международных организаций (МОТ, ООН), участвуют в работе неправительственных женских организаций и ЦГИ.

¹⁴ Подчеркнем, что многие авторы обращают внимание на то, что развитие сетевых взаимодействий возможно только в условиях партнерских отношений, когда устраняются многие социальные стереотипы, предрассудки и статусно-ролевые условности, играющие роль коммуникативных преград в реальной жизни. См. об этом подробнее: [16; 21; 37; 38].

механизма обучения); высокими станут степень доверия, престижность следования данным нормам поведения (действие информационного механизма)¹⁵. При этом заметим, что сетевые взаимодействия агентов в отличие от предшествующего этапа развития данной системы институтов, когда приоритетом был индивидуальный способ адаптации к изменениям среды, предполагает коллективный способ адаптации субъектов (со-созидание), партнерство, взаимопомощь и участие [16, с. 69]. Это в большей мере соответствует базовой институциональной матрице нашей страны с приоритетом коллективистских ценностей [18].

В бизнес среде сетевые формы взаимодействия можно развивать в форме наставничества (см. подробнее [6]). Профсоюзы могут воздействовать на работодателей путем включения гендерных вопросов в тарифные соглашения между объединениями работодателей и работников, а также в коллективные договоры¹⁶.

Целью формирования сети некоммерческих организаций и сети инициативных групп граждан является обмен информацией, выявление проблем в области гендерной дискриминации и их конструктивное решение. Данный вид взаимодействия может также способствовать тиражированию инновационных форм функционирования институтов гендерной власти эгалитарного типа в нашей стране и, как следствие, мультипликации действия механизма обучения и инерции. Заметим, что данный тип сетевого взаимодействия, направленный на преодоление дискриминации по гендерному принципу, начинает фрагментарно появляться в некоторых регионах России [10]. Однако его дальнейшее развитие будет определяться уровнем качества функционирования созданной системы институтов гендерной власти эгалитарного типа¹⁷. Кроме того, на данном этапе, как подчеркивают многие ученые, важно усиливать взаимодействие органов власти с гражданским обществом.

Подчеркнем, что на данном этапе развития системы институтов гендерной власти эгалитарного типа можно будет говорить об институциональном управлении, когда «решения по каждой проблеме принимаются на основе как явных, так и неявных норм и правил, разделяемых участниками процесса». Однако начало становления данного типа управления, как отмечает Г.Б. Клейнер, применительно к институциональной системе России в целом, возможно только к середине 2020-х гг. [20]. Если учесть, что по данным эмпирических исследований усредненная оценка продолжительности жизненных циклов ментальных институтов составляет 17 лет, культурных – 12 лет [31, с. 473], то можно ожидать, что институциональное управление в создаваемой системе институтов гендерной власти эгалитарного типа возможно не ранее 2030-х гг.

¹⁵ О принципах эффективного развития и функционирования сетевой экономики см. подробнее: [11; 15; 16; 22].

¹⁶ Заметим, что МОТ разработан модельный закон, в котором сформулированы подходы к включению вопросов гендерного равенства в коллективный договор [1].

¹⁷ В настоящее время, как отмечает Т.Л. Барандова, тормозящими факторами в развитии женского движения является «слабость или отсутствие гендерной компоненты в институциональном понимании», гендерного образования чиновников, отсутствие конструктивного сотрудничества с госструктурами [10].

Список литературы

1. Айвазова С.Г. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Эслан, 2007 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wcons.org.ru/ru/files/book-2007.pdf> (дата обращения: 13.08.2014).
2. Базуева Е.В. Человеческий капитал Пермского края: гендерные особенности реализации // Экономика региона. 2010. №2. С. 46-59.
3. Базуева Е.В. Институциональный анализ системы гендерной власти в современной России // Экон. анализ: теория и практика. 2011. №19. С. 9-20.
4. Базуева Е.В. Институциональная среда современной России: гендерный критерий эффективности // Вестник Пермского университета. Экономика. 2011. Вып. 2. С. 48-60.
5. Базуева Е.В. Эконометрический анализ взаимосвязи показателей национальной экономики и гендерного неравенства // Вестник Московского университета. Сер. 6: Экономика. 2013. №2. С. 71-84.
6. Базуева Е.В. Австралийский опыт организации эффективной системы институтов гендерной власти // Актуальные проблемы современной гендерологии: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24 апреля 2013 г.). М.; Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014. Вып. 8. С. 19-23.
7. Базуева Е.В. Трансформация диспозиции гендерной власти в современных семьях как фактор институциональных изменений // Экон. и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 4 (34). С.148-164.
8. Базуева Е.В., Шабурникова Т.В. Анализ влияния социального портрета женщин-руководителей на деятельность общественных организаций на примере Пермского края // Актуальные проблемы современной гендерологии: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24-25 апреля 2014 г.). М.; Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014. Вып. 9. С. 33-37.
9. Баскакова М.Е., Собалева И.В. Федеральные структуры национального механизма по соблюдению прав женщин и гендерного равенства // Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России / отв. ред. Н.М. Римашевская, О.А. Воронина, Е.А. Баллаева. М.: МАКС-Пресс, 2010. С. 334-351.
10. Барандова Т.Л. Женское движение Санкт-Петербурга: гендерная повестка дня в контексте ограничений новейшего времени [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/2012/01/11/1270642317/1Барандова_статья_женское_движение_СПб.pdf (дата обращения: 02.08.2014).
11. Боткин О.И., Некрасов В.И., Рябцун В.В. Методология исследования и управления развитием региональной сетевой экономики // Экономика региона. 2007. №2. С. 164-176.
12. Бронников И.А. Метаморфозы гражданского общества // Politbook. 2012. №2. С. 77-99.
13. Воронина О.А. Государственные механизмы обеспечения гендерного равенства // Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов / отв. ред. и сост. О.А. Воронина. М.: МАКС Пресс, 2008. С.11-25.

14. *Гендерные бюджеты: стратегии, концепции и опыт* // Гендерные бюджеты и совершенствование экономического и социального управления: материалы Междунар. конф. (г. Брюссель, 16-18 октября 2001 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://unwomen-eeca.org/module/project/img/99.pdf> (дата обращения: 25.08.2014).

15. *Дегтярева С.В., Земляков А.А.* К вопросу о содержании сетевых отношений и их месте в институциональной структуре национальной экономики // Вестник Омского университета. Экономика. 2010. №1. С. 110-115.

16. *Дерябина М.А.* Горизонтальные связи и сетевая координация в современной экономике // Обществ. науки и современность. 2014. №1. С. 65-76.

17. *Заключительные замечания Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин: Российская Федерация* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gender.ru/resourcers/publications/commen/2011/101112.pdf> (дата обращения: 30.11.2010).

18. *Кирдина С.Г.* Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация [Электронный ресурс]. URL: <http://kirdina.ru/public/31okt04-01/index.shtml> (дата обращения: 28.01.2011).

19. *Клейнер Г.Б.* Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004.

20. *Клейнер Г.Б.* Институциональное управление, институты управления, управление институтами [Электронный ресурс] // Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения (Москва, 19 ноября 2013 г.): материалы III Междунар. конф. URL <http://kleiner.ru/profes/prez.html> (дата обращения: 26.08.2014).

21. *Коблова Ю.А.* Институты и сетевая экономика: механизмы и формы взаимодействия // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. №5 (44) [Электронный ресурс]. URL: http://www.seun.ru/content/nauka/5/4/doc/5_44.pdf (дата обращения: 14.08.2014).

22. *Кузьминов Я.И., Бендукидзе К.А., Юдкевич М.М.* Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты: учебник для студ. вузов. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

23. *Материалы семинаров по программе повышения квалификации «Технологии гендерного бюджетирования» (на базе РАНХиГС)* [Электронный ресурс]. URL: <http://genderbudgets.ru/index/obuchenie/0-15> (дата обращения: 25.08.2014).

24. *Мелех И.Н.* Гендерный аудит: опыт Международной организации труда // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М., 2003. С.150–162.

25. *Национальный обзор хода осуществления Пекинской декларации и Пекинской платформы действий в 2015 г.* [Электронный ресурс]. URL: http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National_reviews/Russian_Federation_review_Beijing20.pdf (дата обращения: 04.08.2014).

26. *О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 21 нояб. 2011 г. № 324-ФЗ* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2011/11/23/yurpomosh-dok.html> (дата обращения: 26.08.2014).

27. *Об оценке* гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей: постановление Правительства Рос. Федерации от 12 дек. 2012 г. № 1284.

28. *Пекинская Декларация и Платформа действий* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf> (дата обращения: 07.08.2014).

29. *Перский Ю.К., Ковалева Т.Ю.* Стратегические императивы преодоления институциональной неэффективности интеллектуального предпринимательства в экономике России // Вестник Пермского университета. Экономика. 2009. Вып. 3 (33). С. 6-15.

30. *Полтерович В.М.* Элементы теории реформ. М.: ЗАО «Издательство “Экономика”», 2007.

31. *Попов Е.В.* Эволюция институтов микроэкономики / отв. ред. А.Д. Никителов; Ин-т экономики УрО РАН. М.: Наука, 2007.

32. *Ржаницына Л.С.* Методология гендерного бюджета (основные положения с учетом реформ управления в РФ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.owl.ru/rights/discussion2004/methodology.htm> (дата обращения: 25.08.2014).

33. *Руководство по внедрению гендерного аудита, основанного на принципе активного участия.* М.: Бюро МОТ, 2007 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.elprof.ru/materials/activity/organizatsionnaja-rabota/gender/gendernyyj-audit/rukovodstvo-po-provedeniju-gendernogo-audita-osnovannogo-na-printsipe-aktivnogo-uchastija/> (дата обращения: 08.08.2014).

34. *Савинская О.* Гендерная интеграция в международной организации: инновационная деятельность в институциональной среде // Гендерная интеграция: возможности и пределы социальных инноваций / ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. СПб.: Алетейя, 2004.

35. *Сухарев О.С.* Институциональные изменения и иерархические структуры – II [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/178149> (дата обращения: 20.11.2010).

36. *Тамбовцев В.Л.* Исполнение контрольно-надзорных функций государства // Институциональные ограничения экономической динамики: монография. М.: ТЕИС, 2009. С. 424-445.

37. *Турунов С.Г.* Субкультура интернет-сообщества // Культура России как ее стратегический ресурс: Тетради Междунар. ун-та (в Москве); сб. науч. тр. М., 2004. Вып. 2. С. 211.

38. *Усик Н.И.* Сетевые структуры в экономике: управление и контроль // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2004. Вып. 3 (21). С. 57-65.

39. *Штылева Л.* Как мы боремся с сексизмом // Гендер и СМИ: ежегодник Центра гендерных исследований СМИ фак. журналистики МГУ. М.: Эслан, 2007. С. 146-150.

40. *Bergquist-Mansson S., Stod J.* Gender Equality in Public Services: Some useful advice on gender mainstreaming, 2007. 2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.government.se/content/1/c6/08/19/82/8efba817.pdf> (дата обращения: 24.03.2013).

41. *Stod J.* Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, 2007. 2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.government.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf> (дата обращения: 29.04.2013).

Получено 11.04.2015

References

1. Ayvazova S.G. (2007) Osnovyi metodiki raspoznavaniya i otsenki diskriminatsii zhenschin na rynke truda [Bases of a technique of recognition and assessment of discrimination of women in labor market]. 2nd ed, Moscow: Eslan [Online] available at: <http://www.wcons.org.ru/ru/files/book-2007.pdf> (Accessed 13 August 2014).

2. Bazueva E.V. (2010) Chelovecheskiy kapital Permskogo kraia: gendernyye osobennosti realizatsii [The human capital of Perm Krai: the gender peculiarities of realization] *Ekonomika regiona* [Region economy], no. 2, pp. 46-59.

3. Bazueva E.V. (2011) Institutsionalnyy analiz sistemy gendernoy vlasti v sovremennoy Rossii [The institutional analysis of the gender power system in modern Russia] *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika* [Economic analysis: theory and practice], no. 19, pp. 9-20.

4. Bazueva E.V. (2011) Institutsionalnaya sreda sovremennoy Rossii: gendernyy kriteriy effektivnosti [Institutional environment of modern Russia: gender efficiency criterion] *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* [Perm University Herald. Economy], no. 2, pp. 48-60.

5. Bazueva E.V. (2013) Ekonometricheskii analiz vzaimosvyazi pokazateley natsionalnoy ekonomiki i gendernogo neravenstva [Econometric analysis of interrelation of indicators of national economy and gender inequality] *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika* [Bulletin of the Moscow university. Series 6: Economy], no. 2, pp. 71-84.

6. Bazueva E.V. (2013) Avstraliyskiy opyt organizatsii effektivnoy sistemy institutov gendernoy vlasti [The Australian experience in organizing an effective system of gender power institutions] *Aktualnyye problemy sovremennoy genderologii* [Actual problems of a modern genderology]. Proceedings of the 8th International Conference 24 April 2013, Moscow-Stavropol: SKFU, pp. 19-23.

7. Bazueva E.V. (2014) Transformatsiya dispozitsii gendernoy vlasti v sovremennykh semyakh kak faktor institutsionalnykh izmeneniy [Transformation of a gender power disposition in russian families as a factor of institutional changes] *Ekonomicheskie i sotsialnyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz*. [Economic and social changes: facts, tendencies, forecast]. No. 4 (34), pp. 148-164.

8. Bazueva E.V., Shaburnikova T.V. (2014) Analiz vliyaniya sotsialnogo portreta zhenschin-rukovoditeley na deyatelnost obshchestvennykh organizatsiy

na primere Permskogo kraia [The analysis of influence of a social portrait of female heads on activity of public organizations on the example of Perm Krai] Aktualnyie problemyi sovremennoy genderologii [Actual problems of a modern genderologiya]. Proceedings of the 9th International Conference 24-25 April 2014, Moscow-Stavropol: SKFU, pp. 33-37.

9. Baskakova M.E., Sobaleva I.V. (2010) Federalnyie strukturyi natsionalnogo mehanizma po soblyudeniyu prav zhenshin i gendernogo ravenstva [Federal structures of the national mechanism on observance of the rights of women and gender equality] in N.M.Rimashevskaya, O.A.Voronina, E.A.Ballaeva (ed.) Prava zhenshin i institutyi gendernogo ravenstva v regionah Rossii [The rights of women and institutes of gender equality in regions of Russia] MAKS-Press, Moscow, pp. 334-351.

10. Barandova T.L. Zhenskoe dvizhenie Sankt-Peterburga: gendernaya povestka dnya v kontekste ogranicheniy noveyshego vremeni [Women's movement of St. Petersburg: the gender agenda in the context of restrictions of the latest time] available at: http://www.hse.ru/data/2012/01/11/1270642317/1Барандова_статья_женское_движение_СПб.pdf (Accessed 2 August 2014).

11. Botkin O.I., Nekrasov V.I., Ryabtsun V.V. (2007) Metodologiya issledovaniya i upravleniya razvitiem regionalnoy setevoy ekonomiki [Methodology of research and management of development of regional network economy] Ekonomika regiona [Region economy], no. 2, pp. 164-176.

12. Bronnikov I.A. (2012) Metamorfozyi grazhdanskogo obschestva [Metamorphoses of civil society] Politbook, no. 2, pp. 77-99.

13. Voronina O.A. (2008) Gosudarstvennyie mekhanizmyi obespecheniya gendernogo ravenstva [State mechanisms of ensuring gender equality] in O.A.Voronina (ed.) Gendernoe ravenstvo v sovremennom mire: rol natsionalnyih mekhanizmov [Gender equality in the modern world: role of national mechanisms] MAKS-Press, Moscow, pp. 11-25.

14. Gendernyie byudzhetyi: strategii, kontseptsii i opyt [Gender budgets: strategy, concepts and experience] in Gendernyie byudzhetyi i sovershenstvovanie ekonomicheskogo i sotsialnogo upravleniya [Gender budgets and improvement of economic and social management]. Proceedings of the 8th International Conference 16-18 Oktober 2001, Brussels. [Online] available at: <http://unwomen-eeca.org/module/project/img/99.pdf> (Accessed 25 August 2014).

15. Degtyareva S.V., Zemlyakov A.A. (2010) K voprosu o sodержanii setevyih otnosheniy i ih meste v institutsionalnoy strukture natsionalnoy ekonomiki [To a question of the maintenance of the network relations and their place in institutional structure of national economy] Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika» [Bulletin of Omsk university. Series: Economy], no. 1, pp. 110-115.

16. Deryabina M.A. (2014) Gorizontalnyie svyazi i setevaya koordinatsiya v sovremennoy ekonomike [Horizontal communications and network coordination in modern economy] Obschestvennyie nauki i sovremennost [Social sciences and present], no. 1, pp.65-76.

17. Zaklyuchitelnyie zamechaniya Komiteta po likvidatsii diskriminatsii v otnoshenii zhenshin: Rossiyskaya Federatsiya [Final comments of Committee

on elimination of discrimination against women: Russian Federation] available at: <http://www.gender.ru/resourcers/publications/commen/2011/101112.pdf> (Accessed 30 November 2010).

18. Kirdina S.G. *Institutsionalnaya struktura sovremennoy Rossii: evolyutsionnaya modernizatsiya* [Institutional structure of modern Russia: evolutionary modernization] [Online] available at: <http://kirdina.ru/public/31okt04-01/index.shtml> (Accessed 28 January 2011).

19. Kleyner G.B. (2004) *Evolyutsiya institutsionalnykh sistem* [Evolution of institutional systems] Nauka, Moscow.

20. Kleyner G.B. *Institutsionalnoe upravlenie, instituty upravleniya, upravlenie institutami* [Institutional management, institutes of management, management of institutes]. *Institutsionalnaya ekonomika: razvitie, prepodavanie, prilozheniya* [Institutional economy: development, teaching, appendices]. Proceedings of the 3th International Conference (Moscow, 19 November 2013) [Online] available at: <http://kleiner.ru/profes/prez.html> (Accessed 26 August 2014).

21. Koblova Yu.A. (2012) *Instituty i setevaya ekonomika: mekhanizmy i formy vzaimodeystviya* [Institutes and network economy: mechanisms and forms of interaction] *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Saratov state social and economic university] no. 5 (44) available at: http://www.seun.ru/content/nauka/5/4/doc/5_44.pdf (Accessed 14 August 2014).

22. Kuzminov Ya.I. (2006) *Kurs institutsionalnoy ekonomiki: instituty, seti, transaktsionnyye izderzhki, kontrakty* [Course of institutional economy: institutes, networks, transactional expenses, contracts] Ya.I.Kuzminov, K.A.Bendukidze, M.M.Yudkevich (ed.). Moscow.

23. *Materialy seminarov po programme povysheniya kvalifikatsii «Tehnologii gendernogo byudzhetrovaniya»* [Materials of seminars according to the program of professional development of “Technology of gender budgeting”] [Online] available at: <http://genderbudgets.ru/index/obuchenie/0-15> (Accessed 25 August 2014).

24. Meleh I.N. (2003) *Gendernyy audit: opyt Mezhdunarodnoy organizatsii truda* [Gender audit: experience of the International Labour Organization] in *Gendernoe ravenstvo: poiski resheniya starykh problem* [Gender equality: searches of the solution of old problems]. Moscow, pp. 150-162.

25. *Natsionalnyy obzor hoda osuschestvleniya Pekinskoy deklaratsii i Pekinskoy platformy deystviy v 2015 g.* [The national review of the course of implementation of the Beijing declaration and the Beijing platform of actions in 2015.] [Online] available at: http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National_reviews/Russian_Federation_review_Beijing20.pdf (Accessed 4 August 2014).

26. *Pekinskaya Deklaratsiya i Platforma deystviy* [Beijing Declaration and Platform of actions] [Online] available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf> (Accessed 7 August 2014).

27. Perskiy Yu.K., Kovaleva T.Yu. (2009) *Strategicheskie imperativy preodoleniya institutsionalnoy neeffektivnosti intellektualnogo predprinimatelstva v ekonomike Rossii* [Strategic imperatives of overcoming of an institutional

inefficiency of intellectual business in economy of Russia] Vestnik permskogo universiteta. Seriya «Ekonomika» [Perm University Herald. Economy], no. 3 (33), pp. 6-15.

28. Polterovich V.M. (2007) Elementy teorii reform [Elements of the theory of reforms] Publishing house «Economics», Moscow, pp. 150-162.

29. Popov E.V. (2007) Evolyutsiya institutov miniekonomiki [Evolution of institutes of minieconomy] Nauka, Moscow.

30. Postanovlenie Pravitelstva RF “Ob otsenke grazhdanami effektivnosti deyatelnosti rukovoditeley territorialnykh organov federalnykh organov ispolnitelnoy vlasti (ih strukturnykh podrazdeleniy) s uchetom kachestva predostavleniya imi gosudarstvennykh uslug, a takzhe o primenenii rezultatov ukazannoy otsenki kak osnovaniya dlya prinyatiya resheniy o dosrochnom prekraschenii ispolneniya sootvetstvuyushimi rukovoditelyami svoikh dolzhnostnykh obyazannostey” [The resolution of the Government of the Russian Federation “About an assessment by citizens of efficiency of activity of heads of territorial authorities of federal executive authorities (their structural divisions) taking into account quality of providing the state services by them, and also about application of results of the specified assessment as the bases for making decisions on the early termination of execution by the corresponding heads of the functions] no. 1284 from 12 December 2012.

31. Rzhanitsyina L.S. Metodologiya gendernogo byudzheta (osnovnyie polozheniya s uchetom reform upravleniya v RF) [Methodology of the gender budget (basic provisions taking into account reforms of management in the Russian Federation)] [Online] available at: <http://www.owl.ru/rights/discussion2004/methodology.htm> (Accessed 25 August 2014).

32. Rukovodstvo po vnedreniyu gendernogo audita, osnovannogo na printsipe aktivnogo uchastiya (2007) [The guide to introduction of the gender audit based on the principle of active participation] Moscow [Online] available at: <http://www.elprof.ru/materials/activity/organizatsionnaya-rabota/gender/gendernyyj-audit/rukovodstvo-po-provedeniju-gendernogo-audita-osnovannogo-na-printsipe-aktivnogo-uchastiya/> (Accessed 8 August 2014).

33. Savinskaya O. (2004) Gendernaya integratsiya v mezhdunarodnoy organizatsii: innovatsionnaya deyatelnost v institutsionalnoy srede [Gender integration in the international organization: innovative activity in the institutional environment] in O.B.Savinskaya, E.V.Kochkina, L.N.Fedorova (ed.) Gendernaya integratsiya: vozmozhnosti i predelyi sotsialnykh innovatsiy [Gender integration: opportunities and limits of social innovations] Aleteyya, St. Petersburg.

34. Suharev O.S. Institutsionalnyie izmeneniya i ierarhicheskie struktury – II [Institutional changes and hierarchical structures – II] available at: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/178149> (Accessed 20 November 2010).

35. Tambovtsev V.L. (2009) Ispolnenie kontrolno-nadzornyykh funktsiy gosudarstva [Execution of control and supervising functions of the state] in Institutsionalnyie ogranicheniya ekonomicheskoy dinamiki [Institutional restrictions of economic dynamics] TEIS, Moscow, pp. 424-445.

36. Turonok S.G. (2004) Subkultura internet-soobschestva [Subculture of Internet community] in Kultura Rossii kak ee strategicheskiiy resurs [Culture of Russia as its strategic resource] Tetradi Mezhdunarodnogo universiteta (v Moskve) [Notebooks of the International university (in Moscow)] Moscow, no. 2, p. 211.

37. Usik N.I. (2004) Setevyie strukturyi v ekonomike: upravlenie i kontrol [Network structures in economy: management and control] Vestnik SPbGU seriya 5 [Bulletin of St. Petersburg State University], no. 3 (21), pp. 57-65.

38. Federalnyi zakon RF "O besplatnoy yuridicheskoy pomoschi v Rossiyskoy Federatsii" [Federal Law Russian Federation "About a free legal aid in the Russian Federation"] from 21 November 2011 no. 324-FZ available at: <http://www.rg.ru/2011/11/23/yurpomosh-dok.html> (Accessed 26 August 2014).

39. Shtyileva L. (2007) Kak myi boremsya s seksizmom [As we fight against a sexism in Gender i SMI [The Gender and mass media] Ezhegodnik Tsentra gendernyih issledovaniy SMI Fakulteta zhurnalistiki MGU [Year-book of the Center of gender researches mass media of Faculty of journalism of MSU] Eslan, Moscow, pp. 146-150.

40. Bergquist-Mansson S., Stod J. (2007) Gender Equality in Public Services: Some useful advice on gender mainstreaming, 2007. [Online] available at: <http://www.government.se/content/1/c6/08/19/82/8efba817.pdf> (Accessed 24 March 2014).

41. Stod J. (2007) Gender Mainstreaming Manual: A book of practical methodos from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committe. [Online] available at: <http://www.government.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf> (Accessed 24 March 2014).

ON THE DEVELOPMENT PETH OF THE INSTITUTIONS OF EGALITARIAN TYPE GENDER POWER IN RUSSIA

Elena V. Bazueva

Perm State University, 15 Bukirev str., Perm, 614990, Russia

E-mail: bazueva.l@mail.ru

Today scientists claim many existing systems of institutions to be ineffective in modern Russian economy. This article focuses on the need to modernize the gender power institutions and to increase the degree of egalitarianism. For this purpose, we used the tools of institutional change strategy - modelling of intermediate institutions, which assumes that modernization of institute system has to be carried out step by step. The article offers the algorithm of a development path of the institutions of egalitarian type gender power in modern Russia. The algorithm should consist of three stages: 1) formation of a system with direct relations that involve clear subordination between the hierarchy levels in the institutional system; 2) the development of a feedback system that quickly and timely adjusts to the implementation of the institutional functions; 3) extension of the horizontal interactions between institutions, which allow an increase in synchronicity of transformations between the upper and lower hierarchy levels. We analyzed

possible scenarios of direct, return and horizontal system connections development between the gender power institutes on different hierarchy levels in details. It is proved that in Russia the development path of the institutional system of egalitarian type gender power should include mechanisms to stabilize egalitarian behavior of economic agents and features of conflux of introduced institutions with the existing institutions of other institutional systems.

Key words: institutes modelling; the institutional system of egalitarian type gender power; modernization; stabilization mechanisms norms; norms of egalitarian behavior; hierarchy; direct, return and horizontal connections; networks