

## ОСВІТА У ФІЛОСОФСЬКО-АНТРОПОЛОГІЧНИХ РЕФЛЕКСІЯХ

УДК 658.3(477)

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ:  
АНАЛІЗ ДИСКУРСИВНИХ ПРАКТИК

Тетяна Дороніна

*Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»***Анотація:**

У статті йдеться про появу новітньої модифікації освітнього менеджменту – гендерний менеджмент, сутність якого полягає в уведенні гендерного виміру. Гендерний вимір слід розглядати не з позиції зіставлення чи протиставлення чоловіків і жінок, а з позиції подолання наявних в управлінні дискримінаційних практик щодо гендеру й розробки управлінських стратегій, які дають змогу уникнути можливих проявів гендерної сегрегації на робочому місці.

**Анотация:**

**Доронина Татьяна. Гендерное измерение менеджмента в образовании: анализ дискурсивных практик.**

В статье актуализирована проблема гендерного менеджмента в образовании, сущность которого состоит во введении в управление гендерного измерения. При этом гендерное измерение следует рассматривать не как сопоставление или противопоставление мужчин и женщин, а с позиции преодоления существующих в управлении дискриминационных практик и разработки управленческих стратегий, позволяющих избежать возможных проявлений гендерной сегрегации на рабочем месте.

**Resume:**

**Doronina Tetyana. The gender dimension of management in education: Analysis of discursive practices.**

The article deals with the issue of gender management in education, the essence of which is the introduction of the gender dimension in management. The gender dimension should not be regarded as a juxtaposition or opposition of men and women, but it should be considered in terms of overcoming the existing discriminatory practices in the management and development of management strategies that avoid the possible manifestations of gender segregation at the workplace.

**Ключові слова:**

гендер, гендерний вимір, гендерний менеджмент.

**Ключевые слова:**

гендер, гендерное измерение, гендерный менеджмент.

**Key words:**

gender, gender dimension, gender management.

Постановка проблеми. Урахування гендерного чинника в усіх галузях суспільного життя є вимогою часу, про що свідчить Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України (№ 717 від 26 вересня 2013 р.). Згідно з цим документом, імплементація гендерного підходу в життя країни може відбуватися трьома шляхами: законодавчим, інформаційно-просвітницьким і комплексним. Останній, зокрема, передбачає «упровадження європейських стандартів рівності працівників у сфері праці; здійснення заходів щодо скорочення гендерного розриву в рівні заробітної плати жінок і чоловіків; проведення інформаційних кампаній із метою висвітлення питань необхідності рівного розподілу сімейних обов'язків та відповідальності між жінками і чоловіками щодо виховання дитини; здійснення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень та навичок провадження підприємницької діяльності; підвищення рівня компетенції фахівців із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; виконання на постійній основі робіт із впровадження гендерних підходів у систему освіти; проведення інформаційних кампаній за участю засобів масової інформації, закладів культури та навчальних закладів із метою

подолання стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка; розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вживання необхідних заходів за результатами розгляду випадків такої дискримінації» [6]. Отже, перед керівниками освітніх установ постає проблема введення гендерного компонента до загальної організаційної культури управління, а перед викладачами психолого-педагогічних дисциплін тих установ, де здобувають фахову освіту менеджера, – урахування сучасного наукового погляду на організаційну культуру в гендерному аспекті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління навчальними закладами (теорія освітнього менеджменту) розглядається багатьма сучасними вченими (Я. Гольфельд, Л. Даниленко, І. Дичковська, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, В. Жигирь, С. Калашникова, Ю. Корнажевський, Б. Коротяєв, В. Кравець, К. Кравченко, В. Крижко, О. Мармаза, Є. Павлютенков, В. Пікельна, Є. Хриков, Н. Чепурна та ін.). У межах досліджень цих авторів відбувається пошук закономірностей систем управління, з'ясовуються особливості управління навчальними закладами в різних країнах; установлюється вплив характеру управління на визначення конкурентоспроможності навчального закладу на ринку освітніх послуг; знаходять своє висвітлення

інноваційні підходи до управління навчальними закладами та встановлюються можливості підготовки керівників освітніх закладів до управлінської інноваційної діяльності тощо.

Попри наявність значної кількості публікацій щодо управління навчальними закладами, можемо констатувати, що серед сучасних науковців є певна неузгодженість поглядів на визначення ключового поняття «управління» в освітньому дискурсі: найчастіше його розглядають як синонім до поняття «менеджмент» (А. Кредісов, Л. Карамушка). І хоча в низці спеціальних дослідженнях ці поняття не ототожнюються, у нашій роботі використовуємо їх як синонімічні. Крім того, у контексті обраної теми дотримуємося погляду на управління, висловленого Г. Єльніковою, яка розуміє внутрішньо шкільне управління як «цілеспрямовану активну взаємодію керівників, громадськості та інших учасників педагогічного процесу, спрямовану на його впорядкування й переведення на більш високий рівень, що відповідає закономірностям, які визначають його розвиток і забезпечують одержання заданого результату в оптимальному варіанті» [7, с. 27]. Здійснює таке управління на всіх щаблях освітньої системи менеджер освіти; на якого, за словами В. Бобилевої, «покладена величезна соціальна відповідальність за дії, результати яких значно впливають як на саму систему освіти й окремий освітній заклад, так і на суспільство загалом» [3, с. 270].

Формулювання цілей статті. Залучення гендерного компонента до управління взагалі та до управління освітнім закладом зокрема потребує, насамперед, з'ясування сутності проблеми гендерного менеджменту в освіті на підставі аналізу наукового доробку, який є в сучасному освітньому дискурсі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Освітній заклад має багаторівневу структуру, яка врегульована нормативно-правовими актами (від законів про освіту до статуту навчального закладу) та посадовими інструкціями. Відповідно, менеджерська робота (планування, регулювання, мотивування, організація та контроль) здійснюється всіма членами педагогічного колективу (із суттєвою відмінністю – ступінь відповідальності та об'єкти керування).

Науковий підхід до проблем менеджменту дає змогу констатувати появу його новітньої модифікації – гендерного менеджменту, з'ясування сутності якого потребує визначення поняття «гендер» в управлінському контексті. У роботі ми дотримуємося сучасного розуміння гендеру як соціокультурного конструкта, який на індивідуальному рівні не є постійною, фіксованою атрибутивною характеристикою людини (на відміну від біологічної статі), яка, по суті, знаходиться у процесі постійного вибудовування свого типу гендеру (натомість на суспільному рівні гендер має усталені характеристики, чіткі межі та формується під

дією системи гендерних стереотипів). Із таких позицій гендер «розуміється не просто як соціальна стать особистості, а як ціла система міжособистісної взаємодії, завдяки якій створюється, утверджується, підтверджується та відтворюється уява про чоловіче та жіноче як базові характеристики соціального порядку» [14, с. 50]. Отже, у менеджменті слід спиратися на відповідне розуміння гендерного підходу. І тоді його сутність «полягає в показі не лише культурно-детермінованих відмінностей між статями, а й того, як культурне конструювання цих відмінностей впливає на соціальний статус гендерних груп: становище на ринку праці, можливості в політичній сфері, освіті тощо» [12, с. 71].

Освітня сфера на сьогодні майже повністю фемінізована, тому саме тут гендерний менеджмент (гендерні проблеми менеджменту) набуває надзвичайної актуальності, оскільки переважна частина науковців розглядає гендерну тематику винятково в жіночому дискурсі. Проте така ситуація (суцільна фемінізація галузі) спостерігається лише на «нижньому» щаблі освітньої системи (дитячий садок, початкова школа), на «найвищому» ж щаблі (Міністерство освіти та науки) усе ще виявляються ознаки гендерної асиметрії (хоча й відсутність чоловіків у початковій школі та дитячому садочку також можна розглядати як прояв гендерної асиметрії), що дає підставу дослідникам констатувати наявність вертикальної сегрегації в освітній сфері: «...чим вище рівень управлінської ієрархії, тим менше на ньому жінок» [8, с. 212]. Із таких позицій зрозумілим стає обурення вчених, які підкреслюють унікальність освітньої системи, побудова якої (гендерна асиметрія), за вдалими висловом В. Бобилевої, «маніфестує гендерні стереотипи» [3], а отже, закріплює в молоді уявлення про природність, одвічність і сталість такого гендерно асиметричного устрою в розподілі праці, ієрархічності статусів і соціальних ролей.

Звернення до джерел із питань менеджменту дає можливість виявити недостатню увагу науковців до гендерного аспекту проблеми. У ньому вивчаються питання «життєвого успіху», «кар'єрних орієнтацій» жінок, особливостей їх рольового конфлікту; психологічні риси та характерні ознаки стилю управління жінок / чоловіків та виконання ними службових обов'язків; відмінності у «структурі та механізмах дії життєвих домагань», лідерства жінок і чоловіків; вплив гендерних особливостей керівника на процес прийняття рішень, стратегію управління та психологічний клімат у колективі.

У гендерному ракурсі проблема управління розглядається переважно тоді, коли йдеться про власне жіночий шлях у керівництво та можливість жінки поєднувати дві соціальні ролі – приватну (родинну) та суспільну (службову). Поясненням цього підходу можна вважати міркування О. Мельник із приводу того, що «...жіноча проблематика є провідною,

оскільки за останні сто років становище жінок суттєво змінилося, тоді як становище чоловіків залишилося майже таким самим» [13, с. 6]. Звісно, можна поставити під сумнів незмінність соціальних ролей чоловіків (сьогодення демонструє варіативні моделі) та виокремити питання складності рольового репертуару чоловіків, проте в науковому товаристві актуалізована проблема саме для жінок.

Наголошуємо, що можливість успішного поєднання жінками сімейних і соціальних ролей у низці публікацій ставиться під сумнів і наголошується на тому, що неспроможність рольового поєднання призводить до виникнення внутрішньо особистісних конфліктів: «Побудові жіночої кар'єри об'єктивно заважає природна біологічна роль жінки, пов'язана з необхідністю поєднання службових, подружніх і батьківських функцій. Тому жінки, яким вдається зробити кар'єру і домогтися керівної посади, зазвичай залишаються самотніми і відчувають сильне фізичне і психічне напруження й почуття провини» [15, с. 251]. З іншого боку, можливо, жінка може уникнути конфлікту, якщо зважати на її «біологічну роль»? І тоді дослідники, зосереджуючись на питаннях жіночого лідерства, пояснюють низьку ефективність («жіночого») менеджменту особливостями функціонування головного мозку [2], браком у жінок попереднього історико-культурного досвіду широкої соціальної діяльності, складністю поєднання жінкою суспільної діяльності та родинного життя, існуванням культурних норм і приписів, що обмежують сферу діяльності жінки та перешкоджають жінкам у набутті необхідних управлінських навичок, природним небажанням жінок будувати власну кар'єру. До того ж, автори інколи висловлюють доволі сумнівні думки. Наприклад: «Співробітниця більше схильні до виконання функцій, пов'язаних з опікою: первинна та вторинна адаптація персоналу; навчання; підвищення кваліфікації. Жінки більш охоче виконують громадські доручення навіть тоді, коли це пов'язано з рутинною роботою» [2, с. 75]. Таке твердження викликає заперечення, оскільки непоясненими залишаються питання: який рівень кваліфікації та які перспективи професійного зростання мають ці жінки (що охоче виконують рутинну роботу), а також чи був у цих жінок вибір сфери зайнятості взагалі.

Слід констатувати, що і сьогодні продовжують відтворюватися гендерно стереотипізовані уявлення про більшу ефективність професійної діяльності та більшу компетентність чоловіків-менеджерів, неможливість для жінки поєднати родину та кар'єру; про складність роботи під керівництвом жінок; про емоційну нерівноваженість жінок-керівників та їхню неспроможність ухвалювати винятково раціональні рішення тощо. Зазначимо, що такі твердження знаходять свою аргументацію в науково значущих джерелах. Цей біодетерміністський підхід у науковому дискурсі

був достатньо поширений завдяки працям В. Геодакяна (еволюційна теорія статі) і продовжує відтворюватися у працях із нейропсихології. Наголосимо, що сучасні психологи (І. Кльоцина) твердять про наявність «переконливих даних про те, що чоловіки та жінки не відрізняються за такими психологічними характеристиками, як соціабельність, рівень самоповаги, мотивація досягнень, творчі й аналітичні здібності, здатність до керівництва» [9, с. 136–137]. Уважаємо, що погляд на людину (і чоловіка, і жінку) лише з фізіологічних позицій значно обмежує уявлення про людину взагалі, оскільки, перефразовуючи відомий вислів С. де Бовуар, «людиною не народжуються, людиною стають». І педагогіка покликана супроводжувати процес становлення Людини. Відповідно, і педагогічний менеджмент, його гендерний складник має спрямовуватися на подолання гендерної сегрегації в освітній сфері.

З іншого боку, освітня установа не вигадує свій варіант гендерних ролей, а лише відтворює ті, що найбільш поширені в суспільстві. Втім, стрімка зміна «рольового репертуару» (і чоловіків, і жінок) суперечить статево-рольовим паттернам, які утворюють гендерні стереотипи. Стереотипізовані твердження в цілому відповідають «гендерному дис-плею» вітчизняного наукового дискурсу загалом і його освітнього складника зокрема. Поняття «gender display», уведене І. Гоффманом (теорія драматургічного інтеракціонізму) відображає формалізовані, спрощені та стереотипізовані типи емоційно-мотивованої поведінки людей у соціумі [1]. Теорію вченого відповідно до управлінського складника викладає К. Ахмадєєва, яка пише: «Розуміючи під гендером культурно зумовлений корелят статі, Гоффман писав, що гендерні дисплеї є умовними зображеннями «культурних статей» і є лише «розклад» (schedule) демонстрації гендеру та доказ наявності поведінкової практики («портрета стосунків») між статями» [1, с. 165]. Дія гендерного дисплея пояснює наявність гендерної асиметрії в управлінні дією сталих формульних стигматів, які визначають ієрархічне співвідношення «місць» чоловіка та жінки в будь-якій організаційній структурі.

Значно рідше дослідники висвітлюють справді важливе з погляду гендерного менеджменту питання – виявлення проблем і перешкод для встановлення гендерного паритету в управлінні. До таких проблем належать: застарілий погляд на професію менеджера як винятково чоловічу; засвоєння змалечку як норми поділу професій на «чоловічі» та «жіночі»; більш критичне суспільне ставлення до керівника-жінки, ніж до керівника-чоловіка; необхідність для жінки-керівника постійно переконувати у своїй компетентності; проблема чоловічого та жіночого досвіду та існування прихованої переваги чоловіка над жінкою в кар'єрному просуванні. Такі явища можна

пояснити проявом «гендерної сегрегації» (від лат. *segregatio* – поділ, розподіл, відокремлення), тобто розділом праці відповідно до гендерного чинника. За твердженням О. Лаврової, саме «гендерна сегрегація ринку праці, заснована на поділі праці за статевою ознакою, залишається центральним організуючим принципом у світі зайнятості» [10, с. 69]. Справедливими вважаємо думки тих науковців, які пояснюють традиційні сфери зайнятості жінок не їхнім природним призначенням, а особливостями формування та розвитку ринку праці взагалі відповідно до всесвітніх історико-економічних процесів, що зумовили поступовий вихід жінок на ринок праці як повноцінних гравців. Утім, і сьогодні далеко не всіма роботодавцями жінка сприймається як «повноцінний» працівник саме через її «біологічну програму». Народження та догляд за дитиною все ще роблять молоду жінку репродуктивного віку небажаною трудовою силою. Тому значно легше залучити її до тієї праці, яка не потребує значних внесків у підготовку та не передбачає додаткову перепідготовку в разі перерви у трудовій діяльності.

Не заглиблюючись у цю нагальну та надзвичайно складну проблему, пошлемося на думку К. Вольного, який твердить, що гендерна сегрегація є проявом гендерної дискримінації і виявляється «у низькій доступності для жінок престижних професій і посад, пов'язаних із відповідальністю і прийняттям управлінських рішень, можливостями професійного і кар'єрного зростання» (вертикальна сегрегація) та «нерівномірність (нерівноправність) у розподілі між чоловіками та жінками, що проявляється в окремих галузях чи професіях» (горизонтальна сегрегація) [4, с. 71].

За таких умов у жінок, що обіймають керівні посади (чи прагнуть їх обійняти), залишаються два шляхи ефективної праці. Перший – діяти за традиційними правилами, отже, наслідувати «чоловічий сценарій». При цьому жінка-керівник «змушена підпорядковувати свою соціально схвалювальну «жіночу» поведінку вимогам також соціально схвалювальної, але «чоловічої», поведінки. Для того, щоб бути прийнятою до професійного співтовариства, вона змушена відмовитися від входження до культурного товариства та має сприйматися як емансипована, маскулінна, «ненормальна жінка», погана мати тощо» [14, с. 69]. Утім, є ще один шлях, коли жінки, також підкорюючися маскулінному дискурсу у структурі управління, за словами В. Бобилевої, «апелюють до поняття «іншості», тобто роблять акцент на тому, що їх менеджмент – це жіночий менеджмент, що дає змогу розробляти своєрідні підходи до артикуляції жіночого та чоловічого типів менеджменту та водночас підтримувати наявні гендерні стереотипи» [3, с. 272]. Так «природні здібності» жінки допомагають їй кар'єрному зростанню. До таких, на думку С. Резник та С. Макарова [16, с. 127], належать такі: високий

освітній потенціал; історична схильність жінок до виховання; «жіноча інтуїція»; масштабність мислення; більша організованість, цілеспрямованість і послідовність, комунікабельність, працездатність, гнучкість і дипломатичність тощо. Вважаємо, що наведені риси (крім сумнозвільної жіночої інтуїції, синонімом до якої є чоловіча мудрість, причому і те, і те є гендерними кліше) дійсно необхідні для якісного менеджменту, проте чи є вони суто жіночими? Зазначимо, що прагнення до подолання сегрегаційних практик спонукає жінок до пошуку «своїх» захисних стратегій: більша витрата часу на роботу, використання «жіночих» способів ведення ділових перемовин (кокетство, флірт, приниження своїх здібностей), маскування власних емоцій [11; 17]. Саме така практика в більшості вищезгаданих публікацій названа «гендерним менеджментом». Очевидно, що таке трактування свідчить про обмежене розуміння деякими вченими самого поняття «гендер» і ототожнення його винятково з жіночим концептом. Вірогідно, саме розмах такого роду стратегій уже спонукає вчених до публікацій відповідних видань (Г. Кошарна, Л. Толубаєва «Гендерные аспекты управления персоналом» (Пенза, 2007); С. Резник, С. Макарова «Гендерный менеджмент. Женщины в руководстве» (Москва, 2009); Е. Комаров, В. Жукова «Гендерный менеджмент» (Москва, 2012)).

Щодо названих вище освітніх видань, то, звісно, вони не потребують будь-якого оцінювання, оскільки це погляди авторів на проблему, які можуть вважатися нами суперечливими, проте вони мають право на існування. Так, автори останнього серед згаданих посібників у «Вступі» чітко визначили, що «вихідним положенням у гендерному менеджменті вважався і вважається «результативний підхід»: якщо керівник – чоловік або жінка – на практиці забезпечує необхідні результати діяльності в будь-якій системі (починаючи із загальнодержавної та завершуючи первісною ланкою – організація, підприємство, заклад), то він вважається ефективним, а тому його стаття не має особливого значення» [5, с. 9]. Отже, якщо стаття не має такого значення, то для чого введено відверто провокативні розділи «Чоловічий і жіночий мозок», «Хто найрозумніший і найстратегічніший?».

Зрозуміло, якщо проблеми гендерного менеджменту розглядати з позиції виокремлення «жіночого» чи диференціації чоловічого/жіночого, то неминуче доведеться пройти шлях зіставлення та протиставлення одного іншому, що обов'язково поверне до використання застарілих формул і стереотипізованих кліше. Вважаємо, що прагнення пояснити дії складних систем (у нашому контексті – гендерної системи) простим поділом на узагальнено «чоловіче» та «жіноче» із притаманними їм ознакам (які також носять надзвичайно узагальнений характер) – це

прагнення до поділу за дуальним принципом «чоловіче-жіноче» з подальшим продукуванням бінарних опозицій «добре-погано», «норма-відхилення» тощо. Це прагнення до спрощення не розв'язує системних проблем, оскільки відкидає саму можливість їх мінливості, історичної змінюваності та поліваріативності.

Висновки. Проаналізувавши викладені вище погляди науковців на проблему гендерного менеджменту, ми дійшли певних висновків.

Насамперед, наукова думка недостатньо уважна до окресленого питання: в управлінні вона переважно зосереджена на встановленні особливостей роботи жінки-керівника. Що ж до чоловіків, то цей аспект взагалі не розглядається. У менеджменті гендерні питання висвітлюються достатньо однобічно. Практично не порушуються питання гендерного плану щодо трудового колективу. Тобто, коли пишуть про гендерний менеджмент, то частіше за все аналізують відмінності між чоловічим і жіночим компонентами і з'ясовують причини ускладнення кар'єрного зростання саме жінок. Переважна більшість таких досліджень спирається на свідчення численних опитувань, провідним чинником ранжування яких є стать (значно рідше – гендер і то як сукупність певних психологічних якостей, що визначаються як маскуліність, фемінінність, андрогінність) респондента. Проте такі дані, на нашу думку, не можна вважати достатньо переконливими, оскільки вони абсолютизують стать і відкидають не менш важливі характеристики людини (вік, родинний стан, наявність дітей тощо).

У сучасних наукових розвідках гендерні питання здебільшого розглядаються винятково в

жіночому ракурсі, тому стають своєрідними «посібниками» для кар'єрного зростання жінки з найменшими втратами. Як правило, у таких публікаціях поширюються стереотипизовані уявлення щодо гендерних особливостей працівників (чоловіків і жінок), що впливають на ухвалення керівником тих чи тих управлінських рішень.

Переконані, що необхідно вивести гендерний менеджмент із «жіночого» дискурсу та розглядати його як стратегію запобігання проявів гендерної сегрегації у межах трудового колективу та прийняття управлінських рішень, як необхідність урахування інтересів усіх членів групи без кореляції на статейний чинник, зважаючи при цьому на можливі ускладнення, які цей чинник об'єктивно створює. Проблеми гендерної сегрегації, подвійного навантаження і професійних стресів, кар'єрних стратегій і управлінських рішень однаково стосуються і чоловіків, і жінок. Проте власне чоловічому аспекту сьогодні приділяється недостатньо уваги, що не лише значно звужує об'єкт гендерного менеджменту, а й унеможлиблює системне висвітлення наявних проблем і встановлення інституціональних механізмів їх подолання.

Гендерний менеджмент – необхідний складник управлінської культури, але власне гендерний вимір слід розглядати не з позиції зіставлення чи протиставлення чоловіків і жінок, а з позиції подолання наявних в управлінні дискримінаційних практик щодо гендеру та розробки стратегій, які дадуть змогу уникнути можливих проявів гендерної сегрегації на робочому місці.

### Список використаних джерел

1. Ахмадеева К.Н. «Женщины – эмоциональные, мужчины – рациональные...»: стереотипы гендера в саморефлексивном дискурсе управленцев / К.Н. Ахмадеева // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. – №1. – С. 163–170.
2. Баева О.В. Чоловік та жінка: два полюси в кадровому менеджменті / О.В. Баева // Персонал. – 2004. – № 9. – С. 74–78.
3. Бобылева В.О. Гендерный аспект профессиональной подготовки специалистов в области управления образованием в высшей школе / В.О. Бобылева // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2007. – №2. – С. 270–274.
4. Возний К. Гендерні аспекти зайнятості / К. Возний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–80.
5. Гендерный менеджмент: учебник / Е.И. Комаров, В.Ф. Жукова. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012 – 185 с. – (Серия «Высшее образование»).
6. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», затверджена постановою Кабінету міністрів України (№ 717 від 26 вересня 2013 р.) // Урядовий кур'єр. – 22.10.2013. – №193.

### References

1. Akhmadeeva, K. N. (2011). «Women are emotional, men are rational...»: gender stereotypes in the self-reflexive discourse of executives. Reporter of Kazan' University of Technology. 1. 163-170. [in Russian].
2. Baeva, O. V. (2004). Man and woman: the two poles in the personnel administration. Personal. 9. 74-78. [in Ukrainian].
3. Bobileva, V. O. (2007). Gender aspect of specialists' professional training in the field of education management in the higher school. Reporter of KSU named after N.A. Nekrasova. 2. 270-274. [in Russian].
4. Voz'nyi, K. (2012). Gender aspects of employment. Reporter of TNEU. [in Ukrainian].
5. Komarov, E. I. Zhukova, V. F. (2012). Gender management. Moscow: RIOR: INFRA-M. [in Russian].
6. State program of providing equal rights for women and men through the year of 2016», approved by the regulation of the Cabinet of Ministers of Ukraine (№ 717 dated 26 September 2013). Uryadovyi kurier. 193. [in Ukrainian].
7. Yel'nikova, H. V. (2003). Fundamentals of adaptive management: course of lectures. Kyiv: CIPPE APS Ukraine. [in Ukrainian].
8. Kashina, M. A. (2005). Business and professional career of a woman in the higher school:

7. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління: курс лекцій / Г.В. Єльнікова. – К.: ЦППО АПН України, 2003. – 102 с.
8. Кашина М.А. Деловая и профессиональная карьера женщины в высшей школе: предопределенность сценария / М.А. Кашина // Личность. Культура. Общество. – 2005. – Т. VII. – № 1. – С. 210–223.
9. Клецина И.С. Психология гендерных отношений. Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408 с.
10. Лаврова О. Бизнес – образование и рынок труда: гендерные аспекты / О. Лаврова // Высшее образование в России. – 2001. – №5. – С. 65–72.
11. Лейченко О.Ф. Женское лидерство в современном мире / О.Ф. Лейченко // Научные труды Дальневосточного государственного технического рыбохозяйственного университета. – 2009. – № 21. – С. 269–276.
12. Матюшина Ю. Гендерный подход к управлению персоналом высшей школы / Ю. Матюшина. – Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – №1. – С. 70–74.
13. Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях : гендерный аспект: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. социолог. наук: спец. 22.00.06 «Социология культуры, духовной жизни» / А.С. Мельник. – Екатеринбург, 2004. – 22 с.
14. Ожигова Л.Н. Гендерная интерпретация самоактуализации личности в профессии: дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.07 / Людмила Николаевна Ожигова. – Краснодар, 2000. – 199 с.
15. Провоторова Н.В. Гендерні ознаки професіоналізму державних службовців / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 2 (28). – С. 248–254.
16. Резник С.Д. Гендерные особенности карьерного роста: женщины в менеджменте [Электронный ресурс] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // Управление. – 2006. – № 6. – Режим доступа : <http://ecotrends.ru/archive/564-edition-03/1179-2011-12-05-10-43-52>.
17. Хохлова Т.П. Виявлення гендерних аспектів менеджменту – фактор підвищення ефективності управління / Т.П. Хохлова // Менеджер і менеджмент. – 2010. – №2. – С. 68–74.
- predeterminacy of the scenario. Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo. 1. 210-223. [in Russian].*
9. Kletsina, I. S. (2004). *Psychology of gender relations. Theory and practice*. SPb.: Aleteya. [in Russian].
10. Lavrova, O. (2001). *Business-education and labour market: gender aspects*. Higher education in Russia. 5. 65-72. [in Russian].
11. Leichenko, O. F. (2009). *Woman leadership in the modern world. Scientific works of Far Eastern State Technical Fisheries University*. 21. [in Russian].
12. Matiushina, Ju. (2007). *Gender approach in the personnel management in the higher school*. Kadrovik. Kadrovij menedzhment. 1. 70-74. [in Russian].
13. Mel'nik, A. S. (2004). *Manager's career in modern conditions in Russia: gender aspect: abstract of thesis for the degree of Candidate of sociological sciences: specialty 22.00.06 "Sociology of culture, spiritual life"*. Ekaterinburg. 22. [in Russian].
14. Ozhigova, L. N. (2000). *Gender interpretation of personality's self-actualization in profession: thesis for the degree of Candidate of psychological sciences*. Krasnodar. [in Russian].
15. Provotorova, N. V. (2012). *Gender signs of government officials' professionalism*. Theoretical and applied problems of psychology. 2(28). 248-254. [in Ukrainian].
16. Reznik, S. D. (2006). *Gender features of the career development: women in management*. Retrieved from: <http://ecotrends.ru/archive/564-edition-03/1179-2011-12-05-10-43-52>. [in Russian].
17. Khokhlova, T. P. (2010). *Revelation of the gender aspects of management – the factor of management efficiency rise*. Manager and management. 2. 68-74. [in Ukrainian].

**Рецензент:** Максимов О.С. – д.пед.н., професор

**Відомості про автора:**

**Дороніна Тетяна Олексіївна**  
 Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ  
 «Криворізький національний університет»  
 пр. Гагаріна, 54, м. Кривий Ріг,  
 Дніпропетровська обл., 50086, Україна  
 doi:10.7905/нвмдпу.v1i12.820

Надійшла до редакції: 28.04.2014 р.  
 Прийнята до друку: 22.05.2014 р.