

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ

Жбанникова А.Е.,

г. Волгоград, Волгоградский государственный социально-педагогический университет, студентка 5-го курса факультета психолого-педагогического и социального образования

Долгое время деловой мир был миром только мужчин. Но как только женщинам стало позволено участвовать в общественном производстве (в Средние века), ситуация в корне изменилась. Мужчины стали воспринимать женщин как конкурентов и, соответственно, относиться к ним как к конкурентам. Французская исследовательница Э. Сюллеро (1973) убедительно это доказывает. Мужчины не уступали женщинам престижные и хорошо оплачиваемые виды деятельности, но женщины не довольствовались тем, что было, и постепенно осваивали те профессии, которые раньше принадлежали исключительно мужчинам.

В зарубежной гендерной психологии в последнее время появились многочисленные исследования, посвященные препятствиям, которые женщины вынуждены преодолевать, делая карьеру. Это работы Дж. Ландау (1994), С. Марлоу (1996), Т. Меламед (1995) и др.[2, с. 54-56].

В этих исследованиях были выдвинуты *три гипотезы о том, каково положение женщин в деловом мире. Согласно первой*, принадлежащей Дж. Маршаллу (1997), женщины здесь – пришельцы, «существа с другой планеты, которые не вписываются в жесткую мужскую среду» [5, с. 81-88]. Но дальнейшие исследования продемонстрировали несостоятельность данной гипотезы: в последнее время женщины вполне успешно конкурируют с мужчинами и даже вытесняют их с руководящих должностей. В частности, установлено, что мужчины лучше работают на низшем уровне управления (где требуются технические знания и умения), а женщины – на среднем, где требуется умение ладить с людьми.

Широкое распространение получила *гипотеза «стеклянного потолка»*, под которым имеется в виду невидимая, но реальная преграда, на которую наталкивается женщина-лидер, когда пытается достичь вершин успеха. Для мужчин такой преграды не существует. Поскольку она невидима, с ней трудно бороться. Как выяснилось в исследованиях, этот феномен действительно существует. Даже в лабораторных условиях женщины-лидеры сталкиваются с трудностями. Группа не признает их в качестве лидеров, а мужчины даже противоборствуют этим женщинам. В реальных условиях женщины-менеджеры

сталкиваются с большими препятствиями для служебного роста, чем мужчины [7, 8, 10, 14].

Третья гипотеза принадлежит Г. Штайнсу (1997) и именуется теорией «звездной болезни». Под «звездной болезнью» понимается явление, когда женщины - менеджеры склонны считать ситуацию с женским лидерством благополучной и не помогают другим претенденткам. Такое жесткое отношение к представителям своего пола сейчас именуют также «реверсивным гендерным стереотипом»: вопреки ожиданиям, предубеждения против женщин демонстрируют не мужчины, а женщины [Приводится по: 1, с. 294].

В деловом мире за последние пятнадцать лет возник интерес к проблемам, связанным с мужской (маскулинной) и женской (феминной) сторонами менеджмента, или влиянием на него пола подчиненных и руководителей. В данном случае речь идет о гендерных различиях в менеджменте. Понятие «гендер» (социальный пол, от англ. *gender* – род) подчеркивает, что поведение и качества мужчин и женщин конструируются и определяются социально [1]. Наиболее характерные и значимые в этом аспекте вопросы касаются:

- особенностей мужского и женского коллективов;
- мужского и женского стилей управления;
- мужской и женской трудовой мотивации;
- мужских и женских аспектов стимулирования труда;
- мужской и женской деловой одежды;
- служебной карьеры мужчины и женщины [1].

При рассмотрении системы образования в целом становится очевидным, что подавляющее большинство работающих в этой сфере – женщины, ибо по своей природе эта половина человечества ближе всего к детям, к воспитанию. Созидательная миссия женщин общеизвестна. Они в большей степени, чем мужчины, способны к ежедневной, тонкой и кропотливой работе по «выращиванию» ребенка, а умения преодолевать многочисленные трудности на этом пути, которые демонстрируют женщины, достойны вечного восхищения и признания.

Вместе с тем возникает вопрос: насколько частым явлением в системе современного образования является женщина-руководитель? В качестве примера хотелось бы обратиться к российским образовательным организациям. Согласно статистике, которая касается общеобразовательных школ, из 52015 директоров 34652 – женщины. Из этого следует, что две трети, чуть более 66 %, начальных, основных и средних школ России находятся под руководством женщин [6]. Согласно последним данным Росстата, доля женщин среди директоров общеобразовательных организаций существенно увеличилась. Так, например, в мегаполисах их примерно 81%. Что касается соотношения

городских и сельских школ, то в них женщин-директоров более 78% (в городах) и примерно 71,4% (в сельских поселениях) [2]. В среднем же и высшем профессиональном образовании в руководящем составе прочно лидируют мужчины. Их более 80 %. И не только мужчины-ректоры вузов не сдают свои управленческие позиции, но и заведующими кафедрами также преимущественно являются представители «сильного пола». Таким образом, если в школах мало управленцев-мужчин, то в вузах явно не хватает этой категории женщин [15].

В настоящее время сложились полоролевые определенные социальные стереотипы, согласно которым дом – традиционно женская сфера, а работа и карьера – преимущественно мужская. Но женщины вторгаются в сферу деловой активности быстрее и охотнее, чем мужчины в область домашнего хозяйства. Ригидны и полоролевые стереотипы, влияющие на отношение женщины к самой себе и отношение к ней социального окружения в связи с деловой активностью. Итогом этого несоответствия является двойная занятость женщины – на работе и дома. Если женщина не просто наемный работник, а развивает собственную деловую активность, то к проблемам ролевой перегрузки добавляется комплекс специфических внутри- и межличностных переживаний [11, 14, 15].

Актуальность анализа гендерных особенностей управленческой деятельности продиктована тем, что, в отличие от мужской модели, в которой требования работы и требования семейно-бытовой сферы предъявляются последовательно, в женской модели две *роли осуществляются одновременно*. Это провоцирует появление ролевых конфликтов и ролевой перегрузки деловых женщин [12, 13].

Успех деятельности образовательных учреждений определяется тем, насколько качественно и эффективно будет осуществляться руководство ими. Однако, несмотря на то, что учет гендерных особенностей в управлении не является новым для делового мира, в российских образовательных учреждениях этому аспекту не уделяется достаточного внимания.

Помимо перечисленных существует еще одна проблема: в наших школах нет директоров со специальным образованием, а подготовка управленческих кадров осуществляется только посредством профессиональной переподготовки на курсах повышения квалификации.

Нами было проведено небольшое эмпирическое исследование, направленное на выявление гендерных особенностей:

- а) стиля и модели руководства, выявление личностных качеств;
- б) мотивационных предпочтений, определяющих профессионально - управленческую деятельность;

в) структуры жизненных ценностей, в частности ценности семьи;
г) ролевого конфликта (если таковой вообще имеется) и конкретную сферу отношений, которую он затрагивает.

С учетом исследовательских задач нами подбирались и модифицировались применительно к сфере управления учреждениями образования диагностический инструментарий. Были отобраны следующие методики:

1. Шкала самооценки деловых и личностных качеств и ценностная шкала, разработанные А. Е. Чириковой В. Щербиной, и адаптированная нами для использования в образовательной структуре, которая направлена на выявление мотивационной структуры управленческой деятельности и доминирующих личностных качеств.

2. «Методика изучения ценностных ориентаций» (И. Г. Сенин), позволяющая определить индивидуальные или групповые представления о системе значимых для человека ценностей.

3. «Методика диагностики ролевого конфликта в деятельности руководителя» (С. И. Ерина), рассчитанная на диагностику наличия психологического конфликта по степени его выраженности.

В совокупности эти методики позволяют получить целостное представление об особенностях психологии гендерных различий в управлении общим образованием.

Данное исследование проводилось с директорами средних общеобразовательных организаций г. Волгограда и Волгоградской области. В эксперименте приняло участие 18 женщин и 13 мужчин в возрасте от 39 до 54 лет, состоящих в браке и имеющих не менее одного ребенка. Опыт управленческой деятельности составляет от 7 до 13 лет. С учетом того, что все респонденты находились в разных местах, диагностическая работа проводилась индивидуально.

Результаты изучения ценностных ориентаций мужчин и женщин-руководителей проранжированы нами и сведены в две сопоставительные таблицы (Табл. 1 и 2).

Таблица 1

Ранжирование ценностных предпочтений женщин

Ранг	Ценности	Особенности проявления
1	Материальное положение	4,72
2	Профессиональные достижения	4,44
3	Духовное удовлетворение	4,12
4	Креативность	3,51
5	Активные социальные контакты	2,83
6	Развитие себя	2,42
7	Собственный престиж	2,38

8	Сохранение индивидуальности	собственной	2,36
---	--------------------------------	-------------	------

Как свидетельствуют данные, приведенные в таблице 1, первые пять позиций (в порядке убывания) терминальных ценностей деловой женщины в сфере образования занимают следующие: материальное положение (4,72), достижения (4,44), духовное удовлетворение(4,12), креативность (3,51) и активные социальные контакты (2,83). Следует обратить внимание на то, что саморазвитию, собственному престижу и сохранению собственной индивидуальности женщины-руководители отводят незначительное место в системе своих ценностных ориентаций.

Что касается мужчин-руководителей системы образования, то у них несколько иная картина ценностных предпочтений (таблица 2).

Таблица 2

Ранжирование ценностных предпочтений мужчин

Ранг	Ценности	Особенности проявления
1	Профессиональные достижения	4,79
2	Материальное положение	4,54
3	Собственный престиж	4,15
4	Активные социальные контакты	4,13
5	Сохранение индивидуальности	собственной 3,92
6	Креативность	3,91
7	Развитие себя	3,74
8	Духовное удовлетворение	3,35

Согласно данным, приведенным в таблице 2, у мужчин терминальные ценности распределились следующим образом: мотивация достижения занимает доминирующую позицию (4,79), далее в порядке убывания – материальное положение (4,54), собственный престиж (4,15), активные социальные контакты (4,13) и сохранение собственной индивидуальности (3,92). При этом все показатели по значимым ценностям у мужчин гораздо выше, чем у женщин. Это дает нам основание для вывода о том, что в процессе профессиональной деятельности в роли руководителя мужчинам важно достичь значимых целей, сохранить собственный престиж и уделять определенное внимание развитию собственной индивидуальности. Данные по ценностным предпочтениям мужчин и женщин мы свели в общую таблицу 3 для более наглядного представления расхождений по этому диагностируемому параметру.

Таблица 3

Гендерные различия в ценностных предпочтениях руководителей
общеобразовательных организаций

Ранг	Особенности проявления ценностных предпочтений	
	Женщины	Мужчины
1	Материальное положение.	Профессиональные достижения
2	Профессиональные достижения	Материальное положение
3	Духовное удовлетворение	Собственный престиж
4	Креативность	Активные социальные контакты
5	Активные социальные контакты	Сохранение собственной индивидуальности
6	Развитие себя	Духовное удовлетворение
7	Собственный престиж	Креативность
8	Сохранение собственной индивидуальности	Развитие себя

Следует обратить внимание на то, что профессиональная деятельность женщины-руководителя в первую очередь ориентирована на достижение определенного уровня материального благополучия, в то время как для мужчин первостепенное значение имеют профессиональные достижения. Творческое отношение к своей деятельности (креативность) у женщин занимает четвертую позицию, а у мужчин эта ценность смещена на 7-е ранговое место.

При ранжировании значимости для каждой категории наших респондентов жизненных сфер мы также установили серьезные гендерные различия (см. табл. 4 – 6).

Таблица 4

Ранговое значение жизненных сфер у женщин-руководителей

Ранг	Жизненная сфера	Особенности проявления
1	Семейная жизнь	3,87
2	Обучение и образование	3,74
3	Профессиональная жизнь	3,54
4	Общественная жизнь	3,42
5	Увлечения	2,3

Первые три позиции в категориях жизненных сфер заняли: семейная жизнь (3,87), обучение и образование (3,74) и профессиональная жизнь (3,54). Если рассматривать всю систему ценностей в жизни женщины-руководителя, то можно заметить, что на первое место она ставит семью, а профессиональной жизни ею отводится только 3-е место.

Полученные результаты о системе ценностей деловой женщины по своему числовому значению достаточно близки друг к другу, что свидетельствует о достаточно высокой активности женщин одно временно в

нескольких сферах жизнедеятельности, включая профессиональную и семейную.

Из показателей таблицы 2.4 становится очевидным, что наиболее важной для реализации такой терминальной ценности, как материальное положение, является семейная жизнь.

Из-за недостаточного расхождения в значениях можно предположить, что эти сферы для женщины равновесны, находятся в взаимном дополнении друг к другу. Нельзя говорить, что такое соотношение является благоприятной для самой женщиной, так как именно это является причиной возникновения ролевого конфликта, возникновения чувства вины перед семьей, а в результате – стресс и депрессивное состояние. У мужчин показатели также мало чем отличаются в количественном отношении, однако по качественному показателю они близки друг другу (достижения и профессиональная сфера), что является более благоприятным, так как не вызывают ролевой рассогласованности и вытекающих из этого эмоциональных расстройств.

Несколько по-иному распределяются ранговые места у мужчин по значимости в их жизни определенных сфер (табл. 5).

Таблица 5

Ранговое значение жизненных сфер у мужчин-руководителей

Ранг	Жизненная сфера	Особенности проявления
1	Профессиональная жизнь	3,93
2	Обучение и образование	3,21
3	Семейная жизнь	2,54
4	Общественная жизнь	2,31
5	Увлечения	2,31

В категории жизненных сфер первый по значимости ранг занимает профессиональная жизнь (3,93), второй – обучение и образование (3,21) и лишь третий – семейная жизнь (2,54).

Для сопоставительного анализа мужских и женских показателей по ранговой значимости жизненных сфер мы свели их в общую таблицу 6.

Таблица 6

Гендерные различия в ранжировании жизненных сфер руководителей общеобразовательных организаций

Ранг	Виды жизненных сфер и особенности их проявления	
	Женщины	Мужчины
1	Семейная жизнь	Профессиональная жизнь

2	Обучение и образование	Обучение и образование
3	Профессиональная жизнь	Семейная жизнь
4	Общественная жизнь	Общественная жизнь
5	Увлечения	Увлечения

Сопоставительный анализ полученных данных (табл. 6) позволяет нам выдвинуть следующее предположение: одной из главной ценностей в жизни российской деловой женщины является достижение материального благополучия, ориентированное на успешную семейную жизнь, а не карьерные устремления, как это наблюдается у мужчин. Вероятно, что одной из причин стремления женщин занимать руководящие позиции является желание укрепить семейное благосостояние, а не карьерные амбиции. Анализ научной литературы (глава 1 нашей работы) показал, что такая тенденция характерна именно для российских женщин-руководителей, так как на Западе у женщин доминируют карьерные устремления. Для мужчин такой ценностью является достижение высоких профессиональных результатов, а значимость благополучной семейной жизни занимает лишь 3-ю ранговую позицию. Да и общий показатель по этой жизненной сфере у мужчин относительно невысок (2,54), в то время как у женщин он равен 3,87. Это еще раз подтверждает, что основной сферой самореализации российских женщин является семья, а у мужчин, как и во всем мире, - профессиональная сфера.

На основе данных, полученных по шкале самооценки деловых и личностных качеств, и ценностной шкале нами составлены две сопоставительные таблиц 7 и 8.

Таблица 7

Гендерные различия в проявлении личностных качеств

№ п/п	Проявление значимости	
	Женщины	Мужчины
1	Умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон	Постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям
2	Уверенность в себе и своей миссии	Умение при необходимости навязать свою позицию
3	Умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска	Умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил
4	Постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям	Умение эффективно использовать навыки, способности, знания других людей в зависимости от ситуации
5	Умение строить деловые стратегии с учетом длительной	Умение использовать чужие идеи для реализации собственных целей

	перспективы	
6	Умение быстро переключаться с одного дела на другое	Умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска
7	Трезвое отношение к новшествам, здоровый консерватизм	Умение производить впечатление, налаживать и поддерживать отношения с другими людьми
8	Умение быстро делать выбор	Умение рационально распоряжаться вложенным капиталом и контролировать его использование
9	Умение эффективно использовать навыки, способности, знания других людей в зависимости от ситуации	Умение вовремя выйти из трудной ситуации конфликта, при необходимости поменять партнеров
10	Умение жить сегодняшним днем, «здесь и сейчас»	Умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию

Исходя из результатов, полученных при помощи методики диагностики ролевого конфликта в деятельности руководителя (С. И. Ерина), составлена таблица 8.

Таблица 8

Гендерные различия в особенностях проявления ролевого конфликта

Сфера	Женщины	Мужчины
А	21,33	18,15
В	47,5	23,38
С	46,89	20,69
Д	28,39	12

Как показывают данные, приведенные в таблице 8, для женщин характерно наиболее острое переживание конфликтов в двух сферах: условия и соблюдение ролевых требований руководителя (47,5) и выполнение одной личностью несколько ролей, которые зачастую противоречат друг другу (роль семьянина и роль директора школы) (46,89). Для мужчин эти сферы так же являются уязвимы, однако количественные показатели не вызывают особого беспокойства – 23,38 и 20,69 соответственно. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что конфликтные переживания в деятельности исследуемых директоров (обоих полов) вызывают такие стороны их деятельности как: частичная оплата труда или существенные сроки ее задержки; жесткие временные сроки и ограниченные средства; поддержание трудовой дисциплины; соблюдение сроков и качества выполняемой работы; ожидания, обращенные к нескольким ролям для одной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения. В меньшей степени негативные переживания связаны с различными ожиданиями от разных групп

«сверху» и «снизу»; с внутренними устремлениями, стандартами, ценностями личности и требованиями выполняемой роли.

Однако, несмотря на одинаковые тенденции в развитии ролевого конфликта, у женщин его уровень можно охарактеризовать как высокий, а у мужчин – как низкий. Вероятнее всего, это связано с большей эмоциональностью у женщин, ориентацией их на отношения и выполнение большего количества социальных ролей.

Для выявления более тонких взаимосвязей в сходствах и различиях мужской и женской управленческой деятельности, помимо сопоставительного анализа, мы обратились к методам математической обработки в психологии.

Первоначально нами был проведен кластерный анализ. Результаты этого анализа показали: очевидно выделяются две большие группы, где в одной присутствуют исключительно только женщины, в другой – только мужчины. Таким образом, если каждая женщина и каждый мужчина, несомненно, имеют индивидуальный профиль, свойственный только им, то в целом по группам можно говорить типично о женской и мужской моделях руководства.

Однако кластерный анализ является описательной процедурой, он не позволяет сделать никаких статистических выводов, но дает возможность провести своеобразную разведку – изучить «структуру совокупности» признаков. Для того чтобы выявить подробные различия между этими двумя группами, мы использовали двухвыборочный тест Манна - Уитни. Критерий предназначен для сравнения распределений переменных в двух группах на основе сравнения рангов.

По величине двусторонней значимости можем сделать вывод, что тест Манна - Уитни в указанных группах позволил нам выявить существенные различия (уровень значимости в различиях $\leq 0,01$) в мужской и женской моделях управления общеобразовательной организацией.

Составленный нами перечень гендерных особенностей состоит в следующем:

1. Мотивация трудовой деятельности имеет определенные отличия. Известная пятиуровневая пирамида потребностей А. Маслоу в гендерном разрезе претерпевает значительные корректировки на каждой ступени. Доказано, что различные группы потребностей имеют неодинаковое значение для мужчин и женщин. Причем женщины имеют более подвижную мотивационную структуру, они могут реагировать с большими отличиями, а реакция будет выражена ярче, чем у мужчин. Например, если женщина чувствует себя социально защищенной, счастлива в браке, семье, то она придает меньшее значение своим отношениям с коллегами по работе и, как правило, не стремится к лидерству в организации. Однако она же может стремиться к завоеванию самостоятельного статуса в целях самоактуализации и

утверждения собственной «полноценности». Жизнь мужчины наполнена проблемами карьеры и работы, он высоко ценит внесемейные отношения, например общение в кругу коллег или друзей. Позиция женщины меняется, если она одинока или работает из-за материальной необходимости. В этих случаях ярче проявляется стремление к стабильности, уверенности в будущем, обеспечении средств существования, реализации своих потребностей и возможностей. Важно подчеркнуть, что особенности мотивации труда у женщин отражают, скорее, своеобразие личности, а не общие закономерности.

2. В управлении персоналом женщина-руководитель больше внимания уделяет отношениям между членами коллектива, ее больше волнует сфера межличностных отношений, чем руководителя-мужчину. Женщина более тонко реагирует на морально-психологический климат в коллективе, опирается на технологию «знаков внимания»: проявляет большую эмпатию, чуткость в понимании душевного состояния и морально-нравственных коллизий личности. В сложных ситуациях женщина - директор строит свои стратегии выхода из кризиса на высоких мотивациях сотрудников. Осуществляя функцию контроля за деятельностью персонала, женщина не стремится к жестким санкциям, а в первую очередь желает обеспечить необходимые условия для подчиненных с целью минимизации наказаний. В то время как мужчины оценивают результаты подчиненных по объективным результатам с дальнейшим наказанием либо поощрением.

3. Женщина более эмоциональна, и эта черта особо характеризует женский стиль управления. В различных ситуациях реакция женщины-руководителя отличается от реакции мужчины: эмоционально она ярче и богаче. Женщина «близко к сердцу» принимает все, связанное с работой, и достаточно долгий период времени остается во власти переживаний. Вследствие повышенного уровня эмоциональности женщина обидчивее, болезненнее реагирует на критику, грубость и тем более оскорбления, это зачастую может приводить к различного рода эмоциональным расстройствам. Для мужчин такое поведение не характерно, что обеспечивает им большую стрессоустойчивость. Излишнюю эмоциональность считают серьезным недостатком женской модели управления, поскольку она является источником несправедливости и неуверенности, причиной многих конфликтов.

4. Во взаимоотношениях с внешней средой женский стиль управления отличается большой гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. Гибкость и дипломатичность в сочетании с настойчивостью позволяют женщине эффективнее строить взаимоотношения с деловыми партнерами, находить у них взаимопонимание и поддержку. Женщина умеет сочетать и оперативно переключаться с одной социальной роли (менеджер, бизнес-леди) на другую (жена, дочь, мать). Однако установлено, что

примерно большинство нервных расстройств женщин происходит от столкновения ее социальных ролей – руководителя на работе и исполнителя дома. У мужчин список социальных ролей по своей сути совпадают (добытчик и предводитель) и не требуют столь глобальных переключений.

Таким образом, проведенное исследование с помощью специально подобранных диагностических методик, направленных на выявление личностных качеств, мотивационных предпочтений, структуры жизненных ценностей и проявление особенностей ролевого конфликта позволяют нам заключить:

1. Существуют определенные гендерные различия в области проявления мотивации, ценностных установок и форме протекания ролевого конфликта у мужчин и женщин – руководителей сферы образования.

2. Для мужчин характерен стиль, ориентированный на дело, к подчиненным он относится через призму полученных результатов – поощрение за хорошее выполнение и наказание за плохое. Основным мотивационным компонентом является мотивация достижения ради материального благополучия. Мужчины четко и ясно понимают свои цели, поэтому для них не характерен такой феномен как ролевой конфликт.

3. Для женщин характерен стиль, ориентированный на отношения, установления благоприятного климата в коллективе и пластичность в принятии решений. Женщины стремятся занимать руководящие посты не ради реализации карьерных амбиций, а ради укрепления материального положения. Однако в силу большей эмоциональности и выполнения женщиной-руководителем множества социальных ролей она часто испытывает эмоциональную перегрузку, проявляющуюся в ролевом конфликте.

Однако следует обратить внимание на тот факт, что у женщин-руководителей сферы образования в отличие от мужчин имеются некоторые специфические особенности. В частности, среди значимых жизненных ценностей доминирующее положение занимают семейные ценности. На наш взгляд, управление в сфере образования во многом напоминает ролевую позицию женщины в семейной системе, где традиционно на нее возложены функции воспитания детей, ведения домашнего хозяйства и организации быта. А деятельность женщины в качестве руководителя образовательного учреждения во многом напоминает ей то, чем она обычно занимается в своей семье, и управление образовательным процессом она отчасти рассматривает как управление большой семьей. Таким образом, семейные и профессионально-управленческие ценности находятся в гармоничном сочетании и не противоречат друг другу. Для того, чтобы говорить о специфике управленческой деятельности женщины в других сферах профессионально-деловой деятельности, необходимо проводить отдельные исследования, что

несколько выходит за рамки решаемых нами задач. Полагаем, что изучение этих аспектов и их сопоставление с полученными нами эмпирическими данными станет следующим этапом исследования столь сложной проблемы, как гендерные различия в современной практике управления образованием.

Литература

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2017.
2. Ерофеева Н. Е. Женщины-руководители проходят курсовую подготовку // Народное образование. 2000. №1. С.29 - 34.
3. Ерофеева Н.Ю. Гендерный аспект управления в образовании: Дис. ... доктора пед. наук. – Великий Новгород, 2001.
4. Комаров Е. И. Гендерный менеджмент // Управление персоналом. 2001. №11-12. С.49 - 53.
5. Прытков Ю.А. Гендерный подход – необходимая составная часть инновационной деятельности в системе образования // Избранные вопросы современной науки. Москва, 2014. С. 95-123. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23229621>.
6. Раковская А. О. Особенности становления профессиональной карьеры женщин // Гендерные аспекты социальной трансформации. – М., 1996. С. 81-88.
7. Рудь А.С. Гендер как феномен в политике управления и образовательном менеджменте // Лидерство и менеджмент. 2018. Т. 5. № 4. С. 193-212. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37090855>.
8. Токсанбаева М. Женщины в составе экономически активного населения // Женщины в реформируемой экономике. - М., 1995. С. 30 - 40.
9. Турецкая Г. В. Деловая активность женщин и семья // Социс: Социологические исследования. 2001. №2. С. 67 - 75.
10. Турецкая Г. В. Женщина и работа. Совмещение работы и семьи различными категориями работающих женщин // Социс: Социологические исследования. 2001. №1. С. 88 - 95.
11. Целуйко В.М. Мужчина и женщина в деловом мире: гендерные различия в менеджменте // Молодежь и формирование гражданского общества в России. – Волгоград: «ПринТерра», 2006. С. 764-770.
12. Шевченко В.А. Гендерные аспекты образовательного менеджмента // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. 2010. № 4 (14). С. 164-171. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=13599180>.