

© Луганская Е. В., 2019

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье представлен хронологический обзор зарубежной и отечественной научной литературы по гендерной проблематике в менеджменте. Не претендуя на полноту охвата, как во временном, так и содержательном плане, автор анализирует основные направления гендерного менеджмента, а также изменения научной мысли, тематики работ и выводов зарубежных и российских учёных. В статье подчёркивается междисциплинарный характер гендерных исследований, а также прослеживается, как с изучением более широкого круга вопросов, гендерные исследования становятся более объективными и менее ангажированными.

*Ключевые слова:* гендерные исследования в менеджменте, женщина-предприниматель, гендерное неравенство, гендерные различия

Гендерные исследования (далее ГИ) изначально оформились как междисциплинарное направление. Практически в любую науку о человеке может быть внедрён гендерный подход. Так, например, ведутся исследования в области экономики и предпринимательства, гендерной психологии, истории, философии, социологии, лингвистики, литературы, антропологии и этнографии, политической науки, права. Практически к любой науке привлекаются данные исследований всего спектра антропологических дисциплин. Это позволяет определить гендер в качестве междисциплинарной интриги, в основе которой сплетается множество наук о человеке [1: 10].

Обзор зарубежных ГИ в менеджменте

Самые ранние исследования гендерных вопросов в менеджменте относятся к 70-м годам прошлого века, когда на Западе стала активно разрабатываться гендерная проблематика. Ввиду большого количества работ ограничимся в основном теми, которые были опубликованы в одном из ведущих международных журналов по менеджменту *Academy of Management Journal*. В 70-е гг. в фокусе исследователей были вопросы женского предпринимательства [2], а также возможные отличия в мужском и женском стиле лидерства [3]. Например, исследуя военную и гражданскую организацию, Чапман пришла к выводу, что женщина-лидер в отличие от мужчины

ориентирована на поддержание взаимоотношений. Этот вывод долго доминировал, так как укладывался в существующий гендерный стереотип о том, что женщина по природе более заботливая и внимательная. Далее до 80-х гг. в ГИ преобладала мужская точка зрения, а тематикой являлось организационное поведение и принятие решений предпринимателями. Анализу подвергалась мужская модель бизнесмена и руководителя. Например, в 1979 г. было проведено исследование, целью которого было выявление характеристик хорошего менеджера [4]. Пытаясь ответить на вопрос, должен ли лидер сочетать мужские и женские качества, был сделан однозначный вывод о том, что успешный менеджер — это тот, кто обладает только мужскими характеристиками. Такой результат был получен путём анализа ответов двух групп студентов, изучающих бизнес. И студенты бакалавриата, и магистранты ответили, что хороший менеджер имеет лишь мужские черты. Интересно, что студентки бакалавриата полагали, что они в меньшей степени способны быть успешными в профессии, а студентки магистратуры приписывали себе в основном мужские характеристики [4: 401].

С начала 80-х гг. возрастает интерес исследователей к женщине-менеджеру и предпринимателью. Отличительной особенностью работ этого периода является их междисциплинарный характер. К изучению

привлекаются данные социологии, психологии, менеджмента и экономики. Также в этот период учёные исследуют причины гендерного неравенства, оценивая размер заработной платы и продвижение по карьерной лестнице [5, 6, 7]. В основном дискриминация объясняется гендерными стереотипами и различными гендерными ролями. Например, изучая уровень заработной платы административных работников одного крупного американского университета, Сигельман Л. [6] пытается разобраться, в чём причина более низких зарплат женщин. В результате статистического анализа автор приходит к выводу, что примерно в 40 % случаев гендерный фактор оказывает прямое влияние на размер заработной платы, то есть женщины получают меньше мужчин за одинаковый труд. Вместе с тем исследование подтверждает тот факт, что среди высшего руководящего персонала доминируют мужчины. Занимая более ответственные должности, они соответственно получают более высокую заработную плату. Другим выводом 80-х, заслуживающим внимания, был вывод о том, что демонстрация женщинами-руководителями мужских качеств не способствует их успешности и эффективности, так как такое позиционирование часто отрицательно воспринимается коллегами [8].

В 80-е гг. вводится новое понятие «токенизм», означающее практику формального следования требованиям без полного согласия, и появляются работы, исследующие последствия токенизма. В частности, Л. Зиммерман отмечает, что эта практика в отношении женщин тормозит положительное решение вопросов гендерного неравенства [9].

В 90-х гг. произошёл некоторый спад в ГИ в связи с ослаблением феминистской идеологии. Тем не менее, в этот период благодаря разработке теории человеческого капитала и социальной идентичности работы приобретают теоретическую направленность. Также исследователи фокусируют внимание на развитии карьеры мужчин и женщин, но в их заключениях акцент смещается на неравенство при продвижении женщин на более высокие должности и проблему «стеклянного потолка» [10, 11, 12]. В целом в исследованиях 90-хх намечается новая тенденция. Учёными рассматривается, как при найме на работу подготовка и обучение персонала и помощь в адаптации могут повлиять на выполнение работы и получение вознаграждения [13]. Другой сферой интересов учёных является изучение эффекта представленности женщин на руководящих должностях. Выдвигается тезис *powerindemography* (сила в демографии), суть которого заключается в том, что присутствие женщин на высших должностях положительно сказывается на женщинах, занимающих нижестоящие должности [14]. Сравнивая юридические фирмы с большим количеством мужского персонала и фирмы, где женщин в руководстве больше, Эли Р. делает

вывод о том, что организация является мощным инструментом социального конструирования гендера. Согласно её выводам, в фирмах, где доминируют мужчины, женщины склонны преувеличивать психологические и поведенческие различия между полами и полагаться на традиционные гендерные стереотипы, считая свои женские качества менее значимыми для фирмы, то есть количественное преобладание мужчин ведёт к обесцениванию женщины [14: 593].

В 2000-х гг. кроме старой проблематики, которая по-прежнему волнует учёных, появляются новые темы. Например, изучаются результаты внедрения гендерной политики и её влияние на женщин [15, 16]. В частности, Элвира М. [15] исследовала влияние гендерной структуры организации на текучесть кадров. Анализируя ситуацию в 10 финансовых компаниях из списка Fortune 500, она установила, что женщины увольняются реже, если их коллеги-женщины. Однако если в преимущественно женских компаниях женщины занимают высокие руководящие должности, то текучесть кадров среди низшего звена увеличивается.

Другой темой данного периода становятся вопросы влияния семьи на работу мужчин и женщин, и делается вывод о том, что практика введения более гибкого графика работы для женщин может помочь решению проблемы гендерного неравенства [17, 18, 19, 20]. Кроме того, в связи с большим количеством работающих матерей впервые открыто разрабатываются вопросы материнства [21]. Уже не обсуждается способность женщины быть лидером и менеджером, а фокус перемещается на то, как материнство в действительности влияет на карьеру.

В настоящее время интерес к ГИ не проходит. Разрабатывается тема диверсификации рабочих групп, далее уточняются теоретические вопросы теории гендерных ролей.

#### Российские ГИ в менеджменте

Что касается российской науки, гендерная проблематика в менеджменте начинает активно разрабатываться лишь с середины 90-х гг. С самого начала в центре внимания оказывается женщина в бизнесе [22, 23, 24, 25]. Приведём некоторые результаты исследований. В частности, Барсукова С. Ю. анализировала предприятия и компании, возглавляемые женщинами, на двух уровнях: с точки зрения демонстрируемых ими основных экономических характеристик (отрасль, оборот, размер предприятий и т.д.) и с точки зрения моделей поведения и оценочных характеристик (особенности коммуникации, участие во взятости и др.). Её исследование подтвердило имеющиеся данные об отраслевой специфике женского бизнеса. Доля женщин-предпринимателей составляет 39 % в розничной торговле и 56 % — в науке [22:76].

С точки зрения оборота и численности занятых, доля мелких предприятий в женском бизнесе

значительно выше, чем в мужском. Более того, женское предпринимательство преимущественно сконцентрировано в отраслях, технология которых не требует большого количества сотрудников, и, согласно её выводам, женщины ориентированы больше на контроль за своим временем, чем на рост прибыли, то есть домашняя сфера выступает неким ограничителем расширения бизнеса. Барсукова С.Ю. также обосновывает незначительный оборот предприятий, возглавляемых женщинами, небольшим опытом руководства, называя женщин-предпринимателей первопроходцами. Что касается криминальных практик раннего российского бизнеса, женщины-предприниматели несколько реже мужчин вовлекаются в чиновничье вымогательство, взяточничество и т.п. Особый интерес представляет её финальный вывод об «окультуривании российского бизнеса по мере роста его женской составляющей». С её точки зрения, женская дисциплинированность, обязательство, следование закону и нормам поведения положительно сказывается на практике ведения российского бизнеса в целом.

Несмотря на обилие ГИ в разных сферах, доля ГИ в области менеджмента сравнительно невелика. Более того, из-за междисциплинарности ГИ иногда трудно чётко определить область исследований. К примеру, проблема занятости изучается и в рамках гендерной экономики, и социальной политики, и менеджмента. Так, Мезенцева Е. Б., разрабатывая теоретические основы гендера в экономике, затрагивает и некоторые аспекты менеджмента. Например, исследуя распределение мужчин и женщин, занятых в экономике, она предлагает отображать должностную структуру занятости женщин в виде пирамиды: «чем выше должностная ступень, тем ниже доля женщин в числе занятых» [26:144]. Как мы видим, российская

ситуация схожа с американской. Тем не менее, исследователь склонна объяснять такое неравномерное гендерное распределение не только проблемой «стеклянного потолка», но и тем, что женщины реже мужчин готовы жертвовать и усердно трудиться, чтобы достичь определённых высот в крупных корпорациях. Таким образом, в нашей стране уже с конца 90-х гг. наблюдается более объективная трактовка гендерной ситуации.

Также Мезенцева Е. Б. устанавливает взаимосвязь между сегрегацией и заработной платой, делая вывод о том, что чем ниже доля женщин в отрасли, тем выше разрыв в оплате труда. Другими словами, мужской труд оценивается более высоко, что аналогично выводам американских исследователей. Несколько неожиданны её рассуждения об эффективном использовании человеческих ресурсов. Автор полагает, что если мужчины и женщины действительно обладают разными способностями и навыками, то снижение сегрегации окажет негативное влияние на эффективность, так как определённые виды работ будут исполняться неподходящим персоналом, и значит «высокая сегрегация будет более эффективной, чем высокая интеграция» [26:150].

В 2000-х гг. ещё одной популярной темой исследований становится исследование различий между мужским и женским стилями руководства. Ведётся поиск ключевых факторов, от которых зависит успех в бизнесе и управлении людьми. Сначала большее внимание уделялось вербальному интеллекту лидера, теперь — его способности к эффективной коммуникации, эмоциональному интеллекту и харизме [27].

Маркова О. Ю. [28] обобщает более или менее признанные различия мужского и женского делового стиля:

Таблица 1. Различия мужского и женского делового стиля

<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
обладают технократическим стилем	обладают эмоционально-эгоистическим стилем
более открыты для нововведений	более консервативны
охватывают проблему в целом	фокусируются на деталях
предпочитают рассматривать ситуации одну за другой	видят все поле проблем в целом
в большей степени ориентированы на власть	ориентированы на интересы людей; менее амбициозны и более предсказуемы
менее ответственны и дисциплинированы	обладают более высоким чувством ответственности и дисциплинированности
в основном используют индивидуалистические стратегии	эффективнее комбинируют различные управленческие стратегии (кооперативные, индивидуалистические, альтруистические) и умеют себя вести и как мужчины, и как женщины
руководствуются рациональностью и простотой при принятии решений	при принятии решений учитывают позитивные последствия для окружающих
не любят эмоциональной напряженности в работе	не могут работать без личного отношения к предмету деятельности и своим партнерам
придают большее значение результату	придают большее значение процессу и часто откладывают принятие окончательного решения

рассчитывают на команду, хотя в действительности принимают решения авторитарно	рассчитывают на себя, хотя в реальности более склонны советоваться и общаться
любят рисковать	осторожнее мужчин, чаще боятся начальства и подчиняются чужому авторитету, ставя интересы других выше собственных
90 % мужчин считают самым важным в жизни работу и способны отключиться от своих личных проблем на работе, а в личной жизни забыть о работе	не способны отделить личную жизнь от профессиональной в эмоциональном плане (И счастливая, и несчастная женщина работают хуже.)

Стоит отметить, что в целом количество российских публикаций по гендерной тематике и охват тем значительно уступает зарубежным, то есть управление гендером в российской науке недостаточно изучено. В частности, нераскрыты механизмы преодоления когнитивных противоречий, возникающих из-за влияния гендерных стереотипов и ролью в организации, а также вопросы выбора стратегии при принятии гендерно сбалансированных решений. Кроме того, мало исследовано влияние гендера на возможность реализовать свой внутренний потенциал, на удовлетворенность собой, а также на дихотомию сфер «работа — семья» [29].

Несмотря на появление специальных учебников по гендерному менеджменту [30; 31], гендерные вопросы в кадровом менеджменте часто замалчиваются. Даже наиболее подробные отечественные учебники по менеджменту не содержат такого раздела, лишь вскользь упоминая о необходимости учёта гендерного фактора при работе с персоналом.

Следует оговориться, что приведённый обзор работ по гендерной проблематике не претендует на полноту охвата, как во временном, так и в содержательном плане, позволяя, тем не менее, проследить основные направления исследовательской мысли. ■

1. Халева И. И. Гендер как интрига познания / И.И. Халева // Гендер как интрига познания : Сб. статей. - М. : Рудомино, 2000. - С. 9-18.

2. Schrier J. The Female Entrepreneur. A Pilot Study. - Milwaukee, WI : Centre for Venture Management, 1975.

3. Chapman J. Comparison of male and female leadership styles / J. Chapman // Academy of Management Journal, 1975. - №18. - pp. 645-650.

4. Powell G. The "good manager": Masculine or androgynous? / G. Powell, D. Butterfield // Academy of Management Journal, 1979. - №22. - pp. 395-403.

5. Mobley W. Supervisor and employee race and sex effects on performance appraisals: A field study of adverse impact and generalizability / W. Mobley // Academy of Management Journal, 1982. - №25. - pp. 598-606.

6. Sigelman L. The salary differential between male and female administrators: Equal pay for equal work? / L. Sigelman, H. Milward, J. Shepard // Academy of Management Journal, 1982. - №25. - pp. 664-671.

7. Stewart L. Differential factors influencing the hierarchical level and number of promotions of males and females within an organization / L. Stewart, W. Gudykunst // Academy of Management Journal, 1982. - №25. - pp. 586-597.

8. Wiley M. The interaction of sex and power base on perceptions of managerial effectiveness / M. Wiley, A. Eskilson // Academy of Management Journal, 1982. - №25. - pp. 671-677.

9. Zimmer L. Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory [Электронный ресурс] / L. Zimmer // Social Problems. - Vol. 35, №1 (Feb., 1988). - pp. 64-77. DOI: 10.2307/800667 URL: <https://www.jstor.org/stable/800667> (дата обращения 11.07.2018).

10. Ragins B. Easier said than done: Gender differences in perceived barriers to gaining a mentor / B. Ragins, J. Cotton // Academy of Management Journal, 1991. - №34. - pp. 939-951.

11. Ragins B. Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships / B. Ragins, T. Scandura // Academy of Management Journal, 1994. - №37. - pp. 957-971.

12. Powell G. Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management / G. Powell, D. Butterfield // Academy of Management Journal, 1994. - №37. - pp. 68-86.

13. Bamberger P. Gender based wage and promotion discrimination in Israeli high-technology firms: Do unions make a difference? / P. Bamberger, M. Admati-Dvir, G. Harel // Academy of Management Journal, 1995. - № 38. - pp. 1744-1761.

14. Ely R. The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work / R. Ely // Academy of Management Journal, 1995. - №38. - pp. 589-634.

15. Elvira M. Location matters: A cross-level analysis of the effects of organizational sex composition on turnover / M. Elvira, L. Cohen // Academy of Management Journal, 2001. - №44. - pp. 591-605.

16. Nishii L. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups / L. Nishii // Academy of Management Journal, 2013. - №56. - pp. 1754-1774.

17. Hoobler J. Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects / J. Hoobler, S. Wayne, G. Lemmon // Academy of Management Journal, 2009. - №52. - pp. 939-957.

18. Martins L. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction / L. Martins K., Eddleston J. Veiga // Academy of Management Journal, 2002. - № 45. - pp. 399-409.

19. Leslie L. The stigma of affirmative action: a stereotyping-based theory and meta-analytic test of the consequences for performance / L. Leslie, D. Mayer, D. Kravitz // Academy of Management Journal, 2013. - № 57. - pp. 964-989.

20. Powell G. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies / G. Powell, J. Greenhaus // Academy of Management Journal, 2010. - № 53. - pp. 513-534.

21. Little L. Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace / L. Little, V.

Major, A. Hinojosa et al. // *Academy of Management Journal*, 2015. - №58. – pp. 8–37.

22. Барсукова С. Ю. Женщина-предприниматель: гендерная специфика российского бизнеса / С. Ю. Барсукова // *ЭКО*, 1999. - №1. С. 142-150.

23. Васильева Г. Первые шаги женщин-предпринимателей / Г. Васильева // *Человек и труд*, 1995. - № 1. - С. 49-50.

24. Гвоздева Е. С. Женский менеджмент в российском бизнесе / Е. С. Гвоздева, В. И. Герчиков // *ЭКО*, 1997. - № 11. – С. 163-176.

25. Рошин С. Ю. Предпринимательство - новая сфера женской занятости / С. Рошин, Я. Рошина // *Женщины в реформируемой экономике* / Отв. ред. Т. Четвернина. - М. : Институт экономики РАН, 1995. - С. 93-111.

26. Мезенцева Е. Б. Теоретические подходы к гендерной экономике / Е. Б. Мезенцева // *Теория и методология гендерных исследований* : Курс лекций / Под ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С. 109-184.

27. Самоукина Н. В. Гендерный менеджмент и екатерининский стиль в управлении [Электронный ресурс] / Н. В. Самоукина URL: [https://bizentropy.biz/articles/personal\\_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html](https://bizentropy.biz/articles/personal_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html) (Дата обращения: 06.07.2018).

28. Маркова О. Ю. Гендерные аспекты внутриорганизационных коммуникаций / О. Ю. Маркова // *Актуальные проблемы теории коммуникации* : Сб. научн. трудов. - СПб. : СПбГПУ, 2004. - С. 299-313.

29. Ильиных С. А. Гендерная концепция организационной культуры : Дис.: д-ра соц. наук : 22.00.08 / С. А. Ильиных ; Новосибир. гос. ун-т экономики и упр. - Новосибирск, 2009. - 448 с.

30. Резник С. Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении : Учеб.пособие по дисциплине специализации специальности «Менеджмент организации» / С. Д. Резник, С. Н. Макарова. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 416 с.

31. Комаров Е. И. Гендерный менеджмент: Учебник / Е. И. Комаров. - М. : ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 187 с.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Bamberger P. Gender based wage and promotion discrimination in Israeli high-technology firms: Do unions make a difference? / P. Bamberger, M. Admati-Dvir, G. Harel // *Academy of Management Journal*, 1995. - № 38. - pp. 1744-1761.

Chapman J. Comparison of male and female leadership styles / J. Chapman // *Academy of Management Journal*, 1975. - №18. – pp. 645–650.

Elvira M. Location matters: A cross-level analysis of the effects of organizational sex composition on turnover / M. Elvira, L. Cohen // *Academy of Management Journal*, 2001. - №44. - pp. 591-605.

Ely R. The power in demography: Women’s social constructions of gender identity at work / R. Ely // *Academy of Management Journal*, 1995. - №38. - pp. 589-634.

Hoobler J. Bosses’ perceptions of family–work conflict and women’s promotability: Glass ceiling effects / J. Hoobler, S. Wayne, G. Lemmon // *Academy of Management Journal*, 2009. - №52. – pp. 939–957.

Leslie L. The stigma of affirmative action: a stereotyping-based theory and meta-analytic test of the

consequences for performance / L. Leslie, D. Mayer, D. Kravitz // *Academy of Management Journal*, 2013. - № 57. – pp. 964–989.

Little L. Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace / L. Little, V. Major, A. Hinojosa et al. // *Academy of Management Journal*, 2015. - №58. – pp. 8–37.

Martins L. Moderators of the relationship between work–family conflict and career satisfaction / L. Martins K., Eddleston J. Veiga // *Academy of Management Journal*, 2002. - № 45. – pp. 399–409.

Mobley W. Supervisor and employee race and sex effects on performance appraisals: A field study of adverse impact and generalizability / W. Mobley // *Academy of Management Journal*, 1982. - №25. – pp. 598–606.

Nishii L. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups / L. Nishii // *Academy of Management Journal*, 2013. - №56. – pp. 1754–1774.

Powell G. The «good manager»: Masculine or androgynous? / G. Powell, D. Butterfield // *Academy of Management Journal*, 1979. - №22. – pp. 395–403.

Powell G. Investigating the “glass ceiling” phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management / G. Powell, D. Butterfield // *Academy of Management Journal*, 1994. - №37. – pp. 68–86.

Powell G. Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies / G. Powell, J. Greenhaus // *Academy of Management Journal*, 2010. - № 53. – pp. 513–534.

Ragins B. Easier said than done: Gender differences in perceived barriers to gaining a mentor / B. Ragins, J. Cotton // *Academy of Management Journal*, 1991. - №34. – pp. 939–951.

Ragins B. Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships / B. Ragins, T. Scandura // *Academy of Management Journal*, 1994. - №37. – pp. 957–971.

Schrier J. The Female Entrepreneur. A Pilot Study. - Milwaukee, WI : Centre for Venture Management, 1975.

Sigelman L. The salary differential between male and female administrators: Equal pay for equal work? / L. Sigelman, H. Milward, J. Shepard // *Academy of Management Journal*, 1982. - №25. – pp. 664–671.

Stewart L. Differential factors influencing the hierarchical level and number of promotions of males and females within an organization / L. Stewart, W. Gudykunst // *Academy of Management Journal*, 1982. - №25. – pp. 586–597.

Wiley M. The interaction of sex and power base on perceptions of managerial effectiveness / M. Wiley, A. Eskilson // *Academy of Management Journal*, 1982. - №25. - pp. 671–677.

Zimmer L. Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory [Электронный ресурс] / L. Zimmer // *Social Problems*. - Vol. 35, №1 (Feb., 1988). - pp. 64-77. DOI: 10.2307/800667 URL:

<https://www.jstor.org/stable/800667> (датаобращения 11.07.2018).

Барсукова С. Ю. Женщина-предприниматель: гендерная специфика российского бизнеса / С. Ю. Барсукова // ЭКО, 1999. - №1. С. 142-150.

Васильева Г. Первые шаги женщин-предпринимателей / Г. Васильева // Человек и труд, 1995. - № 1. - С. 49-50.

Гвоздева Е. С. Женский менеджмент в российском бизнесе / Е. С. Гвоздева, В. И. Герчиков // ЭКО, 1997. - № 11. – С. 163-176.

Ильных С. А. Гендерная концепция организационной культуры : Дис.: д-ра соц. наук : 22.00.08 / С. А. Ильных ; Новосиб. гос. ун-т экономики и упр. - Новосибирск, 2009. - 448 с.

Комаров Е. И. Гендерный менеджмент: Учебник / Е. И. Комаров. - М. : ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 187 с.

Маркова О. Ю. Гендерные аспекты внутриорганизационных коммуникаций / О. Ю. Маркова // Актуальные проблемы теории коммуникации : Сб. научн. трудов. - СПб. : СПбГПУ, 2004. - С. 299-313.

Мезенцева Е. Б. Теоретические подходы к гендерной экономике / Е. Б. Мезенцева // Теория и методология гендерных исследований : Курс лекций / Под ред. О.А. Ворониной. – М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. – С. 109-184.

Резник С. Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении : Учеб.пособие по дисциплине специализации специальности «Менеджмент

организации» / С. Д. Резник, С. Н. Макарова. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 416 с.

Роцин С. Ю. Предпринимательство - новая сфера женской занятости / С. Роцин, Я. Роцина // Женщины в реформируемой экономике / Отв. ред. Т. Четвернина. - М. : Институт экономики РАН, 1995. - С. 93-111.

Самоукина Н. В. Гендерный менеджмент и екатерининский стиль в управлении [Электронный ресурс] / Н. В. Самоукина URL: [https://bizentropy.biz/articles/personal\\_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html](https://bizentropy.biz/articles/personal_effectiveness/266-gendernyj-menedzhment-i-ekaterininskij-stil-v-upravlenii.html) (Дата обращения: 06.07.2018)

Халеева И. И. Гендер как интрига познания / И.И. Халеева // Гендер как интрига познания : Сб. статей. - М. :Рудомино, 2000. - С. 9-18.

---

## Gender Studies in Management

© **LuganskayaYe., 2019**

The article gives a chronological overview of foreign and Russian management literature on gender studies. Limiting herself mainly to publications in the flagship management journals, the author analyzes main trends in gender management, as well as changes in scientific thought, themes, and conclusions that both foreign and Russian researchers make. The paper highlights the interdisciplinary nature of gender studies and traces how they have become more objective and less biased due to focusing on a wider range of topics and issues.

*Keywords:* gender studies in management, female entrepreneur, gender inequality, gender differences

---