

ГЕНДЕРНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА И УПРАВЛЕНИЕ КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализируются гендерные стереотипы и гендерные представления персонала организации. Они касаются таких вопросов, как сфера деятельности мужчин и женщин, социальные роли, возможность совмещения разных ролей, личностные характеристики руководителей. Выявленные гендерные аспекты сознания получают авторскую интерпретацию.

Ключевые слова: гендерные стереотипы; гендерные представления; управление; руководство; гендерные роли.

Гендерная проблематика относится к числу актуальных тем в рамках социогуманитарного знания. Интерес к ней объясняется выявлением новых закономерностей в теории и практике гендера. Одна из таких закономерностей проявляется в способности гендера управлять мужчинами и женщинами на макросоциальном и микросоциальном уровнях. Вторая закономерность связана с тем, как гендер, проявляющийся на макросоциальном уровне, влияет на микросоциальный уровень – сознание индивидов. Это отражает системный характер гендера, а следовательно, невозможность быстрого изменения как самого характера влияния гендера, так и связанных с ним последствий. Рассмотрим кратко обе закономерности.

Управление гендера на макросоциальном уровне состоит в том, что он иерархически организует социальную систему и, как указывают Е.А. Здравомыслова и А.А. Темкина [1, 2], выступает одним из базовых измерений социальной структуры общества наряду с классовой принадлежностью и возрастом. Его особенностью является то, что, включаясь во все социальные институты и приобретая вследствие этого постоянство, гендер выступает как фактор стратификации индивидов в зависимости от пола. Иными словами, он представляет собой одну из форм социального неравенства – форму неравенства возможностей мужчин и женщин как представителей гендерных групп во всех сферах жизнедеятельности. Гендер как стратификационный феномен управляет повседневной практикой и деятельностью индивидов на уровне общества, социальных институтов.

Аналогичная картина, а именно управление гендера, наблюдается и на уровне сознания индивидов, на микросоциальном уровне. Здесь он выступает как ограничитель субъектности личности в индивидуальном и социальном планах. Субъектность мы рассматриваем как свойство личности, которое позволяет ей реализовать свой внутренний потенциал, участвовать в тех сферах и видах деятельности, которые представляют для нее интерес, исполнять те социальные роли, которые удовлетворяют ее актуальные потребности. Именно гендер выступает как имплицитный барьер для человека в реализации индивидуальной и социальной субъектности.

Гендер влияет на то, что личность не может полноценно производить изменения в себе, в мире, реализовать свои профессиональные и иные виды способностей. При этом вряд ли кто-то связывает трудности своей личностной реализации с проявлениями гендера. В этом кроется одна из серьезных проблем, обусловленных влиянием гендера на индивидов. И здесь мы выходим на вторую закономерность. Дело в том, что гендер укореняется в сознании с раннего детства в виде

гендерных представлений и гендерных стереотипов. Последние имплицитно «встроены» в нормы, правила и ценности гендерной культуры как социально детерминированные представления о специфичности женского и мужского, о распределении социальных ролей между мужчинами и женщинами, о соотношении их социальных статусов. Таким образом, сознание индивидов (микросоциальный уровень) оказывается под влиянием гендерных аспектов макросоциального уровня.

Особенностью гендерного воздействия макросоциального уровня посредством гендерной культуры является то, что она, складываясь и закрепляясь в опыте конкретных поколений, передается потомкам и благодаря процессу наследования воспринимается как естественная. Такой подход к гендерной культуре согласуется с теорией наследования, разработанной академиком Н.П. Дубининым [3]. Согласно этой теории в природе человека существуют две программы наследственности – биологическая и социальная. Социальная программа наследования не записана в генах, но выступает как внутренний фактор развития личности. Таким образом, существующая гендерная культура способствует тому, что созданные на основе гендерных представлений нормы и правила взаимных отношений между полами воспринимаются как естественные. Гендерная культура управляет всеми без исключения индивидами, регулируя отношения между полами через совокупность правил и норм социального взаимодействия, воплощенных в ценностях и традициях общественной жизнедеятельности.

Итак, на основании указанных закономерностей можно говорить о том, что гендер управляет через ценности и нормы гендерной культуры каждым человеком. Индивид выстраивает систему своих взаимоотношений с окружающим миром на основе приобретенных им гендерных представлений и гендерных стереотипов. Взаимодействуя с другими, он лишь получает подтверждение принятым в культуре нормам и правилам, касающимся специфически ценностного характера взаимодействий между мужчинами и женщинами. Представления и стереотипы в результате не только многократно подкрепляются, но и выступают как ориентирующая, управляющая сила в его взаимодействии с другими людьми. Проблема в данном случае состоит в том, что гендер имплицитно ориентирует на то, какими должны быть мужчины и женщины как представители гендерных групп, пола: в каких сферах реализовывать свой потенциал, какой деятельностью заниматься, какими чертами характера обладать. Такая неявная предписанность и своего рода предопределенность, с одной стороны, задает рамки одобряемой в данном обществе деятельности мужчин и женщин как представителей пола, с другой – вызывает когнитивные

противоречия и целый комплекс связанных с ними моделей поведения, в том числе негативных. Однако истоки этих скрытых рамок деятельности для мужчин и женщин, а также истоки когнитивных противоречий чаще всего не рассматриваются в аспекте влияния гендера.

Чтобы выяснить, присутствуют ли в сознании индивидов гендерные представления и гендерные стереотипы, а если присутствуют, то каким образом влияют на них, нами было проведено социологическое исследование организаций малого бизнеса г. Новосибирска. Выбор объекта эмпирического исследования обусловлен тем, что значительное число работающих сосредоточено в организациях рассматриваемого типа. Так, по данным Госкомстата по Новосибирской области, в 2007 г. в Новосибирске функционировало более 82 тыс. организаций малого бизнеса.

Для формирования выборочной совокупности использовался кластерный двухступенчатый отбор. На первой ступени генеральная совокупность подверглась кластерному отбору, где в качестве кластерного признака выступил вид экономической деятельности организаций малого бизнеса. За основу были взяты статистические данные об организациях малого бизнеса г. Новосибирска, представленные в соответствии с «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (ОКВЭД). Он входит в состав Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации Российской Федерации (ЕСКК). Из выделенных кластеров необходимые для исследования организации отбирались простым случайным выбором. На второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов. В качестве страты нами рассматривался каждый второй по счету отдел организации. Необходимость стратифицированного подхода к выборке выявилась в ходе пилотажного исследования. Нами были опрошены 1 354 респондента.

Выявление гендерных представлений и гендерных стереотипов мы осуществляли через блоки вопросов, которые включали в разные разделы анкеты.

Генерирование идей

Мы предположили, что в сознании индивидов присутствуют гендерные представления и гендерные стереотипы относительно того, что в одних сферах признается приоритет за мужчинами, в других – за женщинами. Соответственно, именно в этих областях они будут выступать как лучшие генераторы идей. Респондентам были предложены следующие сферы: финансы, управление, корпоративный отдых, охрана труда. Оказалось, что большинство респондентов рассматривают мужчину как лучшего генератора идей в области финансов (69,9% мужчин и 47,5% женщин). Аналогичная картина наблюдается и в отношении сферы управления: в пользу мужчин высказались 83,6% мужчин и 68,5% женщин. Указанное распределение вполне соответствует общепринятым представлениям о том, что финансы и управление – это «мужская» сфера приложения сил.

В сфере корпоративного отдыха респонденты преимущественно отдают женщинам (50,0% мужчин и 63,9% женщин). Это снова укладывается в рамки ген-

дерных представлений. Дело в том, что традиционно сфера «работа» воспринимается как мужская, а сфера «дом и семья» – как женская. Предполагается, что именно здесь каждый из полов может себя максимально реализовать. Домашняя (семейная) сфера включает не только работу по выполнению основных обязанностей, но и организацию семейного досуга. Вероятно, поэтому считается, что женщины, обладая большим репертуаром моделей организации этой сферы в семье, могут выступить и лучшими генераторами идей в организации.

В сфере охраны труда предпочтение отдается мужчинам. За ними признают лучшее генерирование идей 64,6% мужчин и 54,5% женщин. Безусловно, охрана труда воспринимается как «мужская» сфера приложения сил по той причине, что именно с мужчинами ассоциируется охрана и защита в целом; распределение в пользу мужчин лишь подтверждает гендерные представления.

Таким образом, нами было выявлено, что в сознании респондентов присутствуют гендерные представления, касающиеся вопросов «мужской» и «женской» сфер приложения сил. Респонденты осуществляют перенос знаний, умений и навыков, ассоциируемых с конкретной сферой, характерной для мужчин или женщин, и на другие выполняемые ими виды деятельности. В результате предлагаемая сфера оценивалась респондентами как успешная с точки зрения более виртуозного применения имеющегося багажа знаний, умений и навыков.

Семья и работа

Респондентам были предложены вопросы, касающиеся отношения к работе и семье. Вначале необходимо было оценить место работы как главной сферы в их жизни, затем – первостепенность семьи по сравнению с работой и, наконец, ценность работы и семьи. Предлагаемая оценить работу как главную сферу деятельности, мы ориентировались на уже рассмотренное гендерное представление: профессиональная сфера деятельности рассматривается как главная мужчинами, с ней они связывают свой успех, благополучие, стабильность. Для женщин такой сферой является семья.

По данным исследования оказалось, что для 29,8% мужчин и для 39,0% женщин семья и работа представляют равную значимость. Для 21,2% мужчин и 27,9% женщин на первом месте располагается семья, а на втором – работа. Нужно отметить, что ответы респондентов не укладываются в гендерные рамки. Причем это характерно для обеих групп. Вероятно, мы имеем дело с неосознанным желанием мужчин и женщин уйти из-под влияния гендерных стереотипов. Именно поэтому женщины чаще говорят о равнозначности двух жизненно важных сфер, а пятая часть мужчин свидетельствует о высокой значимости для них семьи и только после этого – работы.

Сопоставляя ответы на два вопроса, мы склоняемся к тому, что имеем примеры когнитивных противоречий, которые обусловлены влиянием гендера. Дело в том, что гендер вызывает множество негативных последствий как на индивидуальном уровне, так и на уровне общества. Одним из наиболее серьезных послед-

ствий, по нашему мнению, является противоречивость сознания и самосознания индивидов, касающаяся в большей степени женщин. Гендер управляет областью сознания через ценности гендерной культуры, которые участвуют в утверждении гендерной асимметрии.

Гендерная асимметрия – это нарушение согласованности, соразмерности в социальных взаимных отношениях, в результате которого возникают субординация и господство мужской общности над женской в противовес интеграции и сотрудничества. Э. Гидденс писал: «Нет таких обществ, в которых в ряде аспектов социальной жизни мужчины не имели бы больше богатства, статуса и влияния, чем женщины» [4. С. 357]. Отличительной особенностью гендерной асимметрии является то, что она обладает всепроникающим началом, охватывает всю совокупность общественных отношений. Итак, гендерная асимметрия представляет собой форму субъектно-объектных отношений, в которой взаимодействующие индивиды находятся в положении социального неравенства, неравенства возможностей мужчин и женщин как представителей мужской и женской общностей. Неравенство возможностей – это не умозрительная конструкция, это реальные ограничения женщин как представителей женских общностей во владении, пользовании ресурсами во многих сферах жизни.

Именно гендерная асимметрия вызывает противоречивость сознания и самосознания. При поверхностном подходе можно сделать вывод о том, что произошла трансформация гендерных представлений. Однако, как нам представляется, в данном случае мы наблюдаем не трансформацию как таковую, а желание женщин доказать свою профессиональную состоятельность, а также стремление мужчин уйти от давления фактора «работа». Такое предположение делается не случайно. Нами был осуществлен анализ многих эмпирических исследований коллег-социологов, проведенный под углом зрения гендерной проблематики. Сопоставление результатов разных исследований, размышления над ними и позволили сделать такие выводы.

Женские роли и сферы деятельности

Наличие в сознании гендерных стереотипов и гендерных представлений нами было проверено также при оценке мнений респондентов, которые они представили в отношении некоторых высказываний. Значительное число высказываний изначально носило выраженный гендерно-стереотипизированный характер. Шкала ответов предполагала четыре варианта: полное согласие, несогласие, частичное согласие и затруднения с ответом. С помощью высказывания «Женщины не могут одновременно хорошо выполнять и роль работницы, и роль жены и матери» мы стремились выявить укорененность представлений не просто о ролях женщины, но о противопоставлении публичных (роль работницы) и частных (роль жены и матери) ролей. Мнения респондентов разделились на две группы: группа женщин, несогласных с высказыванием, и группа мужчин, высказавшихся в пользу высказывания. К числу первых относится 54,7% несогласных женщин. Во второй группе полностью согласны с этим

мнением 40,7% мужчин. Как видим, существенная часть мужской аудитории сомневается в качественном исполнении женщинами публичных и частных ролей. Сомнения могут спровоцировать необходимость доказательства женщинами своего эффективного совмещения ролей, что может проявиться в более высоких требованиях по отношению к женщинам в сфере социально-трудовых отношений. Мнение женщин объясняется реальной женской практикой.

Предлагая респондентам вопрос о том, что «Женщине совсем не обязательно “делать карьеру”, для нее главное – дети и семья», мы стремились учесть два аспекта. Первый состоял в выявлении гендерных представлений о женских ролях, второй – в выявлении влияния гендера. Этот вопрос также вызвал разнообразие мнений. Свое полное согласие с этим высказыванием выразили 35,5% мужчин, а 49,3% женщин – свое полное несогласие с тем, что для женщины главное – дети и семья, 4,7% женщин частично согласились, а остальные респонденты не смогли определиться с ответом. Как видим, значительная часть женской аудитории выступила за расширение сфер деятельности женщин. Интерпретировать ответы респондентов можно следующим образом. Поддержавшие предложенное мнение пребывают в рамках гендерных представлений и стереотипов. А вот респонденты, не поддержавшие этого мнения, считают, что женщины, не осознавая того, образно говоря, борются с гендерной асимметрией и стремятся доказать свою состоятельность в разных сферах.

Итак, анализ данных по блоку вопросов, выявлявших гендерные представления и гендерные стереотипы предпочтительных женских ролей и сфер деятельности, показывает, что и женщины, и мужчины оказываются под влиянием гендера; для тех и других его воздействие проявляется имплицитно.

Маскулинность – феминность

Гендерные представления и стереотипы касаются вопросов маскулинности – феминности. Маскулинность – феминность предстают как нормативные представления о личностных свойствах, поведенческих моделях, характерных для мужчин и женщин. Маскулинность связывается с доминантностью мужчин, феминность – с покорностью женщин. Поэтому для мужчин предпочтительными являются активность, жесткость, предприимчивость, а для женщин – пассивность, мягкость. Для выявления гендерных представлений маскулинности и феминности респондентам было предложено несколько высказываний.

Вопрос, поддерживают ли респонденты мнение о том, что мужчины боятся потерять свою маскулинность, выявлял наличие гендерных представлений и стереотипов о некой гипотетической мужской маскулинности, которая стереотипно воспринимается как противостоящая женской феминности. Для подчеркивания различий между маскулинностью и феминностью мы последовательно разместили вопросы: «Согласны ли Вы с мнением о том, что мужчины боятся потерять свою маскулинность (мужественность)?»; «Согласны ли Вы с мнением о том, что женщины боят-

ся быть неженственными?». Вопрос об опасении утратить маскулинность вызвал следующее распределение ответов: 40,4% мужчин выразили свое несогласие, а 31,6% женщин согласились с предложенным высказыванием. Такая картина все же не позволяет нам сделать вывод об отсутствии гендерных представлений в сознании респондентов, несмотря на то, что многие не согласились с высказыванием.

Подтверждением наличия гендерных стереотипов маскулинности в когнитивных моделях мужчин могут служить ответы на вопрос о том, что «женственные» мужчины вызывают жалость. Значительно количество респондентов высказывают свое полное согласие: 42,0% мужчин и 39,6% женщин. Эти данные свидетельствуют о стереотипизированности сознания респондентов, о наличии в нем гендерных представлений маскулинности.

Опрошенным предлагалось высказать свое мнение также относительно того, что «маскулинные» женщины часто бывают хорошими руководителями, но при этом страдают их женская привлекательность, мягкость и обаяние. Выразили полное согласие 40,3% мужчин и 37,5% женщин. Это позволяет нам сделать вывод о том, что в сознании большинства присутствует выраженная дифференциация: маскулинное – феминное. При этом маскулинное ассоциируется с мужским, активным, успешным в сфере руководства, с агрессивным; феминное – с женским, пассивным, успешным в сфере подчинения, с покорным.

Вопрос об отношении к мужской маскулинности нами был проверен также с помощью высказывания по поводу того, что мужчины боятся быть непринятыми как профессионалы. Это высказывание содержит стереотипизированный посыл, суть которого сводится к тому, что маскулинные мужчины всегда имеют успех в своей главной сфере – профессиональной. Утрата успешности может расцениваться как несостоятельность мужчины в аспекте его маскулинности – мужественности. Вновь опрошенные оказались согласны с этим мнением: 40,5% мужчин и 32,2% женщин. Полученные данные позволяют говорить о преимущественной стереотипизированности сознания респондентов. А это означает, что от мужчин будут востребованы доказательства успешности в профессиональной сфере. Безусловно, для самих женщин также важен статус профессионала. Однако стереотипы таковы, что они допускают приемлемость невысокого профессионализма у женщин.

Следует особо подчеркнуть, что гендер весьма негативно управляет индивидами через рассмотренный гендерный стереотип. С одной стороны, гендер оказывает существенное влияние на сознание мужчин в направлении исполнения гендерных стереотипов и гендерных представлений, а с другой – социальная практика доказывает невозможность быть всегда преуспевающими в сфере профессии. Скрытость негативного воздействия гендера состоит в акценте внимания на том, что мужчины всегда должны быть успешными. Но если они не могут быть таковыми (а мужчины действительно не всегда могут быть преуспевающими, практика свидетельствует об этом), то гендер «заставляет» сомневаться в их маскулинности, состоятельности в разных сферах, в том числе и профессиональной. Отсюда в сфере сознания мужчин возникают разного рода противоречия. Им-

PLICITNO возникающие на основе гендера когнитивные противоречия прорываются затем в самые разные формы мужской девиации. Но, как мы уже указывали, вряд ли кто-то ищет истоки девиации в гендерной проблематике.

Отношение к мужской маскулинности мы выявляли также и через мнение о том, что мужчина – природный лидер, он должен занимать первые позиции. Женская аудитория высказалась против данного мнения (42,6%). Мужская часть респондентов высказала свое полное согласие с ним (52,5%). Полученные результаты вполне соответствуют гендерным стереотипам и гендерным представлениям мужчин: мужчина должен быть первым, лидером. А вот несогласие женской аудитории отражает выдвигаемую нами идею: гендер управляет индивидами, вызывает гендерную асимметрию и, соответственно, желание женщин противостоять мужскому лидерству. В результате действия гендерной асимметрии каждый аккумулирует целый комплекс когнитивных противоречий, которые разрешаются самыми разными способами. Одним из них является стремление женщин участвовать в борьбе с мужчинами за власть, в конкуренции. Поэтому простое высказывание о мужском лидерстве вызывает резкое несогласие у женщин и актуализирует состояние конкуренции. По нашему мнению, это состояние не имеет, образно говоря, «здоровой» основы для борьбы. Конкуренцию в данном случае не следует рассматривать как борьбу профессионалов, поскольку в ней могут присутствовать скрытые мотивы (например, желание женщин доказать свое лидерство по отношению к мужчинам).

Итак, анализ мнений респондентов в отношении вопроса маскулинности – феминности обнаруживает стереотипизированность сознания в гендерном аспекте. Кроме того, мы выявили также когнитивные противоречия, обусловленные воздействием гендера на сознание и социальную практику индивидов.

Образ руководителя

Образ руководителя всегда связывался с мужчиной, его личностными качествами, способностью быть ведущим. Согласно гендерным представлениям хороший руководитель должен обладать «мужскими» качествами, чтобы добиться успеха. Женщине-руководителю также важно обладать этими качествами.

Нужно отметить, что само по себе данное представление противоречиво: успешная женщина-руководитель, обладающая качествами, которые категоризируются как «мужские», не перестает быть женщиной. Противоречие в данном случае в том, что с точки зрения пола она рассматривается как женщина, но профессионально оценивается как мужчина.

Для выявления гендерных стереотипов, а вместе с ними и когнитивных противоречий мы предложили респондентам оценить важность следующих качеств руководителя, необходимых и мужчине, и женщине: уверенность в себе, стремление к успеху, готовность к конкуренции, ответственность, высокие адаптивные способности, готовность рисковать в условиях неопределенности, умение подать себя, профессионализм,

жесткость, предприимчивость, решительность, умение принимать решения. Шкала ответов состояла из четырех вариантов – «очень важно», «важно», «не очень важно», «затрудняюсь с ответом».

В таблице приведены результаты только одного из вариантов ответов, который описывает максимальную важность качества через такую позицию в шкале, как «очень важно».

Оценка личностных качеств, необходимых мужчине-руководителю и женщине-руководителю, %

Личностное качество руководителя	Мужчина-руководитель		Женщина-руководитель	
	Респонденты			
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Уверенность в себе	82,7	68,2	75,0	76,5
Стремление к успеху	63,7	54,3	65,7	64,1
Готовность к конкуренции	49,5	45,8	52,6	53,4
Ответственность	69,2	58,6	58,9	58,9
Высокие адаптивные способности	44,4	32,6	46,6	44,4
Способность к риску в условиях неопределенности	47,6	42,9	45,7	42,9
Умение подать себя	46,4	37,7	63,0	61,1
Профессионализм	60,5	68,3	63,5	70,3
Жесткость	29,5	19,5	16,7	29,2
Предприимчивость	53,0	41,6	50,0	47,9
Решительность	64,7	50,5	61,3	58,6
Умение принимать решения	72,6	72,3	69,7	68,3
Ум	60,9	62,4	60,6	66,3

На основании полученных данных можно сказать, что образы руководителей разных полов оказались весьма отличающимися в группах опрошенных мужчин и женщин.

Характерной является ситуация, когда в одних случаях большинство респондентов женской аудитории выступают в поддержку какой-либо черты, тогда как мужчины преимущественно считают, что она не очень важна. Либо ситуация меняется на прямо противоположную: мужчины указывают на важность того или иного качества, женщины же так не считают. Так, 44,4% мужчин высказываются за такую черту мужчины-руководителя, как высокие адаптивные способности, только 32,6% женщин полагают, что эта черта руководителям необходима.

Такое же соотношение ответов женской и мужской аудитории наблюдается и при оценке таких качеств мужчины-руководителя, как решительность, жесткость.

На основании табличных данных можно сделать следующие выводы:

1. Возросла доля женщин, оценивающих необходимость тех или иных черт женщины-руководителя по сравнению с их же оценкой качеств мужчины-руководителя.

2. Снизился процент опрошенных мужчин, оценивающих такие качества женщины-руководителя, как уверенность в себе, ответственность, жесткость.

3. И мужчины, и женщины в 1,5 раза чаще высказываются за важность такой черты для женщины-руководителя, как умение подать себя.

4. Женщины-респонденты высказываются чаще за наличие таких качеств женщины-руководителя, как стремление к успеху и высокие адаптивные способности.

Итак, нами обнаружено, что увеличилось число женщин-респондентов при анализе черт женщины-руководителя. Это косвенно может свидетельствовать о скрытом гендерном представлении: женщина должна обладать несравненно большим «запасом» энергии, активности, решительности и т.д., чем мужчина, чтобы добиться успеха.

Таким образом, в вопросе об образе руководителя и оценке его личностных черт имеют место гендерные представления и гендерные стереотипы. Их наличие в сознании мужчин и женщин может вызывать более критичное отношение к деятельности женщины-руководителя, более пристальное внимание к организации и определять оценку ее деятельности (успешная или неуспешная).

Подводя итоги, следует отметить, что в эмпирическом исследовании нашли подтверждение многие из гендерных представлений и стереотипов. Однако основная проблема в том, что на индивидов негативно воздействует и присутствие гендерных представлений и стереотипов, и последствия, вызываемые гендером. К этому стоит добавить, что за гранью анализа истоков многих кризисных вопросов находятся понимание и оценка гендера как управляющей силы в жизни индивидов, групп, организаций и общества. В связи с этим весьма актуальной является просветительская работа по гендерной проблематике на индивидуальном и общественном уровнях сознания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России // Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «Валдай-96». М., 1997. С. 84–89.
2. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера // Социологический журнал. 1998. № 3–4. С. 171–182.
3. Дубинин Н.П. Философские социологические аспекты генетики человека // Вопросы философии. 1971. № 1. С. 36–45.
4. Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социология: хрестоматия. Ижевск: Изд-во Удмурт. ун-та, 1998. С. 338–374.

Статья представлена научной редакцией «Философия, социология, политология» 1 ноября 2010 г.