

Кузембаева А.Б., кандидат исторических наук
доцент кафедры МО и МЭ КазНУ им. аль-Фараби,
Казахстан, Алматы

Байкушикова Г.С., доктор PhD, доцент кафедры
МО и МЭ КазНУ им. аль-Фараби, Казахстан, Алматы

Кульбаева А.Т., кандидат исторических наук
ст. преп. кафедры МО и МЭ КазНУ им. аль-Фараби,
Казахстан, Алматы

Сарыбаев М.С., доктор PhD, ст. преп. кафедры
МО и МЭ КазНУ им. аль-Фараби, Казахстан, Алматы

РОЛЬ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ И СИСТЕМНОЙ ПОДГОТОВКЕ BUSINESS-WOMAN.

Социальные, экономические, политические преобразования, происходящие в РК в последние десятилетия, повлияли на все сферы жизнедеятельности общества, систему социальных отношений, привели к изменению жизненных и профессиональных стратегий различных социальных групп. Своеобразие современного этапа развития всего казахстанского общества, динамизм социальных процессов, не могли не отразиться на отношениях между полами, детерминировали интерес к гендерной проблематике.

Проблематика гендерных аспектов в управлении актуальна для современного мира, а необходимость их исследования обусловлена динамичным проникновением женщин в управление экономикой, появлением новой социальной когорты «деловых женщин» или «женщин-менеджеров». Современная рыночная экономика, базирующаяся на конкуренции и отношениях спроса/предложения, по своей сути не ставит различий между людьми по половому признаку, признаёт в качестве востребованной рабочей силы высокообразованную, обладающую необходимыми навыками и умением личность. По мнению зарубежных экспертов, турбокапитализм предъявляет сверхвысокие требования к офис-работникам (менеджерам), опрокидывает прежние взгляды о "мужском" характере бизнеса, исключительном превосходстве мужчин в ведении самостоятельной предпринимательской деятельности. 80-90е гг. в США произошла настоящая "женская революция" в бизнесе - десятки и сотни тысяч американок пришли в предпринимательский сектор, и эта тенденция наблюдается сейчас во всех странах с переходной экономикой, в том числе и в Казахстане. Помимо увеличения числа бизнес-леди, женская рабочая сила существенно доминирует и среди "белых воротничков" (сотрудников компаний, банков).

Несмотря на то, что существует мировая тенденция к выдвижению женщин практически во все сферы человеческой деятельности, такое явление как «женщина-менеджер» фактически остается для нас по-прежнему непривычно новым. Ясно, что неравенство между мужчинами и женщинами имеет глобальный характер. Различия и неравенство могут проявляться по-

разному в конкретных странах или секторах, однако существуют общие обстоятельства. Так, женщины недостаточно представлены в политическом процессе во всем мире. В частности, в мире, по статистике ООН, 70 % людей, живущих в условиях абсолютной нищеты, составляют женщины; на них приходится непропорционально малая доля кредитов, выдаваемых банковскими учреждениями; зарплата женщины – везде в мире – составляет три четверти зарплаты мужчин; женщины составляют большинство безработных и занимают только 10 % мест в парламентах и 6 % должностей в кабинетах министров. Лишь в 14 странах численность женщин превышает 30% общего состава парламентариев. Женщины в мире гораздо чаще, чем мужчины, заняты низкооплачиваемым или «нестандартным» трудом (частичная занятость, временная работа, работа на дому). Это означает, что экономические тенденции и политика могут иметь различные последствия для женщин и мужчин [1].

Происходящие в Республике Казахстан социально-экономические преобразования расширили возможности самореализации женщин, обеспечили многообразие форм их участия в социально-трудовой, политической и общественной жизни страны. Они, успешно сочетая работу и выполнение семейных обязанностей, трудятся во всех отраслях промышленности, сельском хозяйстве, в социально-культурной сфере, составляют 49,2 % экономически активного населения. Практически во всех министерствах за последние годы занятость женщин возросла. На сегодняшний день в подавляющем большинстве министерств удельный вес женщин превышает 50 % [2]. Расширение занятости женщин в министерствах представляется очень важным и своевременным. Как показывает практика других стран, увеличение радиуса участия женщин в управлении приводит к качественным отличиям в характере и сути принимаемых решений – они приобретают большую социальную направленность, в большей степени просчитываются их социальные последствия, в том числе для женщин и мужчин.

Изучение особенностей поведения женщины-руководителя позволяет опровергнуть традиционное представление об ограниченных возможностях женщины-менеджера и, в целом, мнение о меньшей эффективности «мягкого» женского менеджмента по сравнению с «жесткой» мужской моделью управления. Целый ряд управленческих ситуаций свидетельствует, что женщина способна на жесткие управленческие технологии, но в «мягкой пластике». Исследования показывают, что женщины обладают явными преимуществами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности:

1. Мотивация трудовой деятельности женщин имеет определенные отличия.

2. В управлении персоналом женщина-руководитель серьезное внимание уделяет отношениям между членами коллектива, ее больше волнует сфера межличностных отношений, чем руководителя-мужчину.

3. Во взаимосвязях с внешней средой женский стиль управления отличается гибкостью, ситуативностью, умением адаптироваться к сложившимся обстоятельствам. Женщина умеет сочетать и оперативно

переключаться с одной социальной роли на другую.

4. Стиль руководства женщины-управленца характеризуется демократичностью, готовностью к сотрудничеству и коллегиальному принятию решений.

5. В экстремальных ситуациях женщина-руководитель демонстрирует не стратегию страха и избегания, а активного противостояния. Внутреннее чутье помогает женщине весьма успешно действовать в кризисных ситуациях [3].

Современный этап развития мирового сообщества характеризуется расширением глобализации, создающей значительные возможности для модернизации прежних моделей образования и гендерных отношений. Сегодня происходит комплексная переоценка позиций мужчины и женщины в рыночном обществе, их экономического поведения и позиционирования. Несмотря на существенные достижения в развитии гендерных отношений, Казахстан пока переживает период адаптации к новым поведенческим моделям.

Эти тенденции должны быть учтены в процессе совершенствования и реформы образовательной системы республики. В контексте глобализации и борьбы с бедностью существенно увеличивается значимость "перестройки" образования с учётом гендерного фактора. Это касается реформы как качества обучения, так форм и методов учебного процесса.

Учебные программы должны быть приведены в соответствие с новыми целями и задачами общества, более полного соответствия (с элементами опережения) гендерно-экономическим изменениям, реальным запросам рынка. Обучение с учетом гендерных (социально-половых) особенностей студентов требует отбора такого содержания учебного материала и применение таких методов и форм обучения, которые соответствовали бы специфике потребностей и интересов девушек и юношей. Исходя из этого, гендерный подход в обучении мы можем рассматривать как переосмысление способов и методов подачи учебной информации в контексте значимости определенной учебной дисциплины через призму женского и мужского восприятия.

Ниже представлена характеристика основных этапов формирования познавательных интересов обучаемых и их профессионально-важных качества с учётом гендерных особенностей.

1) Ценностно-мотивационный этап – активизация любопытства, которое проявляется при открытии обучаемыми учебного предмета для себя - «что и для чего мне нужно это знать». Ведущими средствами здесь являются эмоциональные педагогические ситуации, предполагающие включение эмоционально-образного мышления у девушек и ассоциативно-логического у юношей. Главный критерий эффективности этапа – устойчивость сформированности у обучаемых познавательного мотива и познавательного интереса к предмету обучения.

2) Когнитивно-информационный этап – показ места предмета в общей структуре формирования профессионально важных качеств специалиста. Ведущими средствами здесь являются интеллектуальные педагогические ситуации с учетом будущей профессии - «для чего и как изучать». При этом, учитывая, что девушки предпочитают в своем мышлении выделять детали,

материал им необходимо подавать методом анализа, а юношам – наоборот: они предпочитают «дробить» целое на детали. Кроме этого, при подаче материала девушкам педагогу важно больше обращать внимание на интонацию голоса, расширяя диапазон его тембра, так как девушки выделяют в голосе говорящего человека около 17 интонаций, а юноши только 8, обращая внимание, главным образом, на смысл произносимых слов.

3) Рефлексивно-деятельностный этап ориентирован на формирование устойчивого интереса, который побуждает к деятельности в интересующей области. Ведущие средства – регулятивные педагогические ситуации, основанные для юношей на принципе соревновательности, а для девушек – умения работать в команде методом «мозгового штурма».

В целом, образовательный процесс в вузе должен строиться с учетом гендерной специфики каждой студенческой группы, что, несомненно, повысит его качество. Поскольку формирование личностных и профессиональных качеств будущего специалиста-женщины это сложный динамический процесс.

Гендерные знания в процессе профессиональной подготовки специалиста-женщины позволяют вскрыть феномен культурного конструирования социальной реальности, в том числе социополового опыта индивида, побудить исследовательскую активность студенток в выстраивании собственных жизненных стратегий, поиска своего предназначения. Гендерный подход в профессиональном образовании женщины освобождает её сознание от патриархальных стереотипов и установок, ограничивающих творческую самореализацию, но актуализирует «способность человека самого себя воспроизводить, самого себя созидать, ставить перед собой определённые задачи и решать их».

Развитие способности к самоидентификации возможно в условиях научно-ориентированного образования высшей школы, в основу которого кладется теория познания, опирающаяся на конвенциональную и коммуникативную деятельность познающего субъекта. Через такую деятельность осуществляется отражение - репрезентация – конструирование получаемой информации, таким образом, создается возможность актуализации знания для личности, и образование становится личностно-образующим.

В результате анализа работ зарубежных авторов, посвященных профессиональному образованию менеджера (М. Мескон, Ф. Тейлор и др.), мы пришли к выводу, что личностные и профессиональные качества женщины-менеджера находятся в прямой зависимости от понимания и умения выполнять основные управленческие функции - планирование, организация, мотивация и регулирование, контроль. Таким образом, модель специалиста-женщины (менеджера) строится как вариант гендерной идентичности и включает в себя комплекс личностных и профессиональных качеств, а именно психологических качеств личности, определяющих продуктивность профессиональной деятельности.

В результате выявляется личностно-ориентированная модель специалиста-женщины (менеджера), которая включает следующие компоненты:

- Когнитивный (профессиональные знания: влияние организационных,

экономических и психологических факторов на эффективное управление; знания психологии и педагогики: психология личности, межличностных отношений; гендерные знания: понимание закономерностей и значения половой дифференциации в обществе, гендерной социализации личности, гендерной идентичности);

- Личностный (сформированность личностных и профессиональных качеств на основе способности к самоидентификации (воля, деятельностное начало, критическое и проектное мышление): лидерство, социальность, ответственность, независимость, уверенность, эмоциональная стабильность, толерантность, целеустремленность и др.);

- Операциональный (навыки целеполагания, планирования, проектирования, саморазвития, умение принимать решения на основе анализа внешних и внутренних факторов, выявлять потребности персонала и возможности их удовлетворения, выбирать адекватные критерии оценки работы персонала; способы деятельности: организационные, управленческие, прогностические; умение адекватно позиционировать женское начало, используя фемининные технологии управления);

- Мотивационно-ценностный (стремление к высокому уровню социальной активности, направленной на саморазвитие, самоутверждение, самоактуализацию; стремление к профессиональному росту, к достижениям, к успеху, к взаимному сотрудничеству; ценности: здоровье, образованность, счастье других, свобода, творчество, общественное признание, воспитанность; позитивное приятие образа деловой женщины (менеджера) как вариант гендерной идентичности).

Цитируемая литература:

1. Расширение прав и возможностей женщин в сфере экономики // http://www.unwomen-eeca.org/ru/deiatelnost/rasshirenie_prav_i_vozmozhnostey_zhenshin_v_sfere_ekonomiki/

2. Сколько женщин в казахстанской власти и в политике // <http://www.zakon.kz/4616482-skolko-zhenshin-v-kazakhstanskojj.html>

3. Лапина, С.В. Социология управления: Курс лекций / С.В. Лапина, Г.Ф. Бедулина. – Минск.: Акад.упр.при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – С. 105

Регистрационная форма участника

1. Ф.И.О __ Кузембаева Асия Булатовна _____
2. Название статьи __ Роль гендерного подхода в образовании и системной подготовке business-woman _____
3. Страна _ Казахстан _____
4. Город _ Алматы _____
5. Ученая степень, звание _ кандидат исторических наук _____
6. Должность _ доцент _____
7. Место учебы (работы) (полностью, без сокращений) _ Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики _____
8. Объем в страницах __ 5 _____
9. Подробный почтовый адрес с индексом домашний или рабочий, с полным указанием **ФИО участника** (которому отправлять сборник статей), если адрес рабочий, то необходимо указать вуз (организацию), кафедру (№ кабинета) __ 050040, Алматы, Карасай-батыра, 95, КазНУ им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики каб. 208 _____
10. Телефон (факс) _ 8 (727) 2438327, _ +7 701 887 0725 _____
11. e-mail _ asiya.kuzembayeva@kaznu.kz _____
12. Ваши пожелания по тематикам на следующие конференции __ международные отношения _____
(физика, химия, медицина, социология, история и т.д.)
13. Количество оплаченных сборников _____
14. Сертификат на имя автора (соавторов) _____

Регистрационная форма участника

1. Ф.И.О __ Байкушикова Гульнара Серикбаевна _____
2. Название статьи __ Роль гендерного подхода в образовании и системной подготовке business-woman _____
3. Страна _ Казахстан _____
4. Город _ Алматы _____
5. Ученая степень, звание __ доктор PhD _____
6. Должность _ доцент _____
7. Место учебы (работы) (полностью, без сокращений) _ Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики _____
8. Объем в страницах __ 5 _____
9. Подробный почтовый адрес с индексом домашний или рабочий, с полным указанием **ФИО участника** (которому отправлять сборник статей), если адрес рабочий, то необходимо указать вуз (организацию), кафедру (№ кабинета) __ 050040, Алматы, Карасай-батыра, 95, КазНУ им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики каб. 208 _____

10. Телефон (факс) _8 (727) 2438327, +7 701 949 2271 _____
11. e-mail _gulnara.baikushikova@gmail.com _____
12. Ваши пожелания по тематикам на следующие конференции
_международные отношения_____
- (физика, химия, медицина, социология, история и т.д.)
- 1 Количество оплаченных сборников _____ 1 _____
- 2 Сертификат на имя автора (соавторов) _____

Регистрационная форма участника

1. Ф.И.О __Кульбаева Алмагуль Тлеуовна_____
2. Название статьи __Роль гендерного подхода в образовании и системной подготовке business-woman _____
3. Страна _Казахстан_____
4. Город _Алматы_____
5. Ученая степень, звание _кандидат исторических наук_____
6. Должность _старший преподаватель_____
7. Место учебы (работы) (полностью, без сокращений) _Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики _____
8. Объем в страницах __5_____
9. Подробный почтовый адрес с индексом домашний или рабочий, с полным указанием **ФИО участника** (которому отправлять сборник статей), если адрес рабочий, то необходимо указать вуз (организацию), кафедру (№ кабинета) __050040, Алматы, Карасай-батыра, 95, КазНУ им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики каб. 208_____
10. Телефон (факс) _8 (727) 2438327, _ +7 778 908 4286_____
11. e-mail _katkasksk@mail.ru_____
12. Ваши пожелания по тематикам на следующие конференции
_международные отношения_____
- (физика, химия, медицина, социология, история и т.д.)
13. Количество оплаченных сборников _____
14. Сертификат на имя автора (соавторов) _____

Регистрационная форма участника

1. Ф.И.О __Сарыбаев Мейрам Сейсенбаевич_____
2. Название статьи __Роль гендерного подхода в образовании и системной подготовке business-woman _____
3. Страна _Казахстан_____
4. Город _Алматы_____
5. Ученая степень, звание _кандидат исторических наук_____
6. Должность _старший преподаватель_____
7. Место учебы (работы) (полностью, без сокращений) _Казахский

Национальный Университет им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики _____

8. Объем в страницах ___ 5 _____

9. Подробный почтовый адрес с индексом домашний или рабочий, с полным указанием **ФИО участника** (которому отправлять сборник статей), если адрес рабочий, то необходимо указать вуз (организацию), кафедру (№ кабинета) __050040, Алматы, Карасай-батыра, 95, КазНУ им. аль-Фараби, факультет международных отношений, кафедра международных отношений и мировой экономики каб. 208 _____

10. Телефон (факс) _8 (727) 2438327, _ +7 _____

11. e-mail ___ mariem81@list.ru _____

12. Ваши пожелания по тематикам на следующие конференции _____
международные отношения _____

(физика, химия, медицина, социология, история и т.д.)

13. Количество оплаченных сборников _____

14. Сертификат на имя автора (соавторов) _____