

Научная статья
[https://doi.org/ 10.23672/SAE.2023.11.11.027](https://doi.org/10.23672/SAE.2023.11.11.027)
УДК 316: 35.08



ЖЕНЩИНЫ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

Ушаков Е.В.

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ (Северо-западный институт управления)*

Аннотация. Цель статьи – определение методологических проблем исследований состояния женщин в системе государственного управления. Проблема положения женщин в системе государственного управления остается актуальной, и ее значимость только возрастает. Большую часть персонала, занятого в правительственных учреждениях, составляют женщины. В литературе отмечается много ценных качеств, присущих женщинам как государственным служащим. Несмотря на ряд исследований, посвященных состоянию женщин в органах государственной власти, эта тема остается еще недостаточно изученной. Для лучшего понимания реального положения женщин в системе государственного управления, необходимы специальные гендерно-чувствительные исследования. Под этим термином можно понимать проекты, организация и методология которых позволяет распознавать значимые гендерные аспекты изучаемой проблемы (различия, отношения, практики, социальные порядки и т.п.). Исследование базируется на методах анализа информации, наблюдения, сравнения и синтеза. В результате автором делается вывод о том, что методология гендерных исследований продолжает развиваться, однако впереди еще большое поле деятельности в этом направлении, в частности в преодолении трудностей, заключающихся в закрытости и сложности объектов изучения, несовершенстве методологии проведения гендерных исследований, практическом применении их результатов.

Ключевые слова: публичное управление, управленческие науки, гендерные исследования, гендерно-чувствительные исследования, методология социальных наук, социальные науки, гендерные проблемы, женщины-администраторы.

WOMEN IN PUBLIC ADMINISTRATION. METHODOLOGICAL PROBLEMS OF RESEARCH

Evgeniy V. Ushakov

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
(North-West Institute of Management)*

Abstract. The purpose of the article is to identify methodological problems in research on the status of women in the public administration system. The problem of the position of women in the public administration system remains relevant, and its importance is only growing. Most government personnel are women. The literature notes many valuable qualities inherent in women as civil servants. Despite a few studies devoted to the status of women in government bodies, this topic remains insufficiently studied. To better understand the real situation of women in the public administration system, special gender-sensitive research is needed. This term can be understood as projects, the organization and methodology of which makes it possible to recognize significant gen-

der aspects of the problem being studied (differences, relationships, practices, social orders, etc.). The research is based on methods of information analysis, observation, comparison, and synthesis. As a result, the author concludes that the methodology of gender research continues to develop, but there is still a large field of activity ahead in this direction, in overcoming the difficulties of the closedness and complexity of the objects of study, the imperfection of the methodology for conducting gender research, and the practical application of their results.

Keywords: *public administration, management sciences, gender studies, gender-sensitive studies, social science methodology, social sciences, gender issues, women administrators.*

Введение. Женщины в системе государственного управления – это тема, актуальная во многих аспектах. С точки зрения фундаментальных ценностей и принципов современного общества, положение женщин в той или иной отрасли отражает действительное состояние реализации таких базисных ориентиров, как справедливость, равенство, общественное участие. Кроме того, данный вопрос актуален в связи с большим (и нарастающим) количеством женщин, занятых в системах публичного управления.

Согласно имеющимся данным, правительственные учреждения нанимают женщин больше, чем сфера бизнеса, и с течением времени этот разрыв увеличивается. По данным в США, женщины составляют около 58 % работников в государственных и местных органах власти (это на 25% больше, чем в федеральных агентствах и частном секторе) [1, p. 10].

Примерно такие же данные характерны для нашей страны. Большинство должностей на государственной службе в настоящее время занимают женщины. Преобладание женщин имеет место для всех категорий государственных служащих и гражданских должностей в РФ. Численность женщин в государственных ор-

ганах на всех уровнях власти выше мужчин в РФ примерно в 3 раза (по состоянию на 2016 г.). При этом удельный вес женщин от общего числа работающих в данной сфере деятельности – один из самых высоких в отечественной экономике [2, с. 137].

В этой связи актуальной является тема исследований положения женщин в сфере государственного управления.

Обсуждение. Результаты.

Данная тема включает изучение ряда аспектов, относящихся к состоянию женского персонала, занятого в сфере государственной службы. Необходимо лучшее понимание их жизненных проблем, нужд и потребностей (связанных, прежде всего, с семейными ролями, обязанностями и т.п.), уровень удовлетворенности женщин своей работой, их удовлетворенность работой, профессиональные и личные ценности и т.п.

В том числе, это необходимо для того, чтобы планировать внутриорганизационную политику поддержки женщин в государственных учреждениях.

Имеет место немалое число данных о ценных качествах женского персонала в организациях. Краткая сводка результатов на эту тему пред-

ставлена в работе Н. Генри [3, р. 342–344].

Так, в зарубежной литературе отмечено, что женщины больше всего превосходят мужчин в своей ориентации на служение (что имеет значение для правительств и некоммерческих организаций), однако, они отстают (в наибольшей мере) от мужчин в своем эмоциональном самоконтроле и уверенности в себе [4].

Имеются данные о том, что женщины лучше сотрудничают с коллегами, чем мужчины (которые чаще предпочитают работать самостоятельно) [5]. Считается также, что женщины более социально восприимчивы и отзывчивы, чем мужчины [6].

В отношении женщин – руководителей существуют свидетельства того, что женщины более склонны к участию, демократичны и эгалитарны, чем их коллеги-мужчины, которые отличаются более авторитарным подходом к руководству, директивны и больше стремятся к личной власти и достижениям [7]. Женщины-лидеры также обладают более преобразующим стилем руководства, чем лидеры-мужчины [8].

Исследования показывают также, что женщины-администраторы менее уверены в себе как организаторах, однако вполне справляются со своими организационными обязанностями [9]. С другой стороны, не следует и преувеличивать различие между мужчинами и женщинами на должностях государственных служащих. Так, результаты исследований свидетельствуют о том, что женщины, занятые в системе государственного управления,

обладают личными ценностями, которые имеют значительное сходство с ценностями их коллег-мужчин [10]; они так же считают государственную службу своим призванием [11]. Отмечено, что политические взгляды и их характеристики имеют почти тождественные характеристики, не отличимые от мужских [12].

Много фактов, отраженных в литературе, относится к организационному поведению женщин как трудового ресурса вообще. Однако имеются также свидетельства в отношении публичного администрирования. Так, существуют данные о том, что женщины – государственные служащие превосходят своих коллег-мужчин в умении слушать и общаться, в эмпатии и сострадании [11; 13].

Женщины, возможно, менее эффективны, чем мужчины, в налаживании связей с внешней средой своих агентств, что приводит к более позитивным организационным результатам для мужчин, чем для женщин. Напротив, внутриорганизационные связи оказываются более эффективными у женщин, чем у мужчин [14].

В целом, отмечается ряд позитивных тенденций в отношении деятельности женщин в структурах государственной власти. Так, женщины стали активнее участвовать в процессах бюджетирования. Как правило, бюджет, составляемый с участием женщин, оказывается более гендерно-сбалансированным, чувствительным к нуждам населения [15, р. 151-168].

В мировой практике разработаны и применяются различные индикаторы гендерного равенства / неравенства.

Для примера можно привести индикаторы, разработанные группой исследователей при ООН [16]. Однако для более глубокого и содержательного понимания действительного положения женщин в системе государственного управления этого недостаточно.

Существует множество актуальных вопросов, требующих углубленного изучения. Данные вопросы недостаточно исследованы (и вообще, как правило, трудно поддаются изучению). К таким темам можно отнести:

- реальное влияние женщин на принятие решений и формирование политики в системе публичного управления,

- самосознание женщин, занятых в сфере государственной службы; их основные ценности и убеждения (профессиональные, личностные), а также динамика изменений этих ценностей и убеждений;

- общий вклад женщин в работу государственных служб, в том числе в образ государственного служащего в восприятии общественности;

- возможности карьерного продвижения женского персонала в системе государственной службы и связанные с ними вопросы гендерного равенства и справедливости;

- влияние домашнего труда женщин на выполнение ими обязанностей государственной службы (и наоборот);

- адекватность системы оплаты труда и других вознаграждений затраченному труду для женщин в государственном управлении;

- распределение различных связанных с профессиональной деятельностью благ (привилегий, должностей, вознаграждений, признания) в системе государственной службы и т.д.

Для углубленного изучения этих и множества других вопросов (сходных с ними по смыслу) нужны специальные исследования. Они должны быть ориентированы на прояснение специфических проблем – зачастую латентных, которые не выносятся на общественное обсуждение. Такие проблемы обычно не вскрываются путем сбора данных, представляющих собой значения формальных количественных показателей.

Для прояснения, изучения, анализа проблем требуются специальные исследования, которые принято называть гендерно-чувствительными исследованиями. Понятие «гендерно-чувствительные исследования» пока не получило признанного определения. Одно из возможных определений гласит: гендерно-чувствительные исследования уделяют внимания сходствам и различиям точек зрения и субъективных переживаний мужчин и женщин; при этом данным точка зрения придается равная ценность [17, р.7].

Гендерно-чувствительные исследования – это комплексное понятие, обозначающее различные исследовательские проекты, учитывающие гендерные аспекты изучаемого объекта. Это не обязательно исследования непосредственно на гендерную тематику, однако, они обязательно принимают во внимание и проясняют также

гендерную составляющую. Например: влияет ли данная политика на мужчин и женщин по-разному? Связаны ли мужчины и женщины по-разному с изучаемой проблемой? Относятся ли мужчины и женщины по-разному к данной теме? и т. п.

Таким образом, гендерно-чувствительное исследование предполагает способность исследовательского проекта распознавать и отражать значимые гендерные аспекты изучаемой проблемы (те или иные различия, отношения, социальные порядки, неравенства и т.п.).

Можно также предложить более широкое понятие охватывающего, или интегративного гендерно-чувствительного подхода (к проведению того или иного исследования). Он включает в себя рассмотрение и учет гендерных аспектов изучаемой проблемы на всем протяжении исследовательского проекта – от первоначальной идеи, постановки исследовательского вопроса, определения целей и задач исследования, выбора методологии и т.д. до интерпретации и представления результатов.

Более сложный вопрос состоит в том, можно ли говорить о некоей специальной гендерно-чувствительной методологии (и ее отличиях от «общей»), или гендерно-нейтральной методологии).

Очевидно, что понятие «гендерно-чувствительная методология» имеет смысл тогда, когда такая методология идет «дальше» обычных методов, позволяет выявить, прояснить, проанализировать такие аспекты изучаемых проблем, которые не могут

быть адекватно исследованы обычными методами.

В целом, этот вопрос остается дискуссионным и требует более конкретных обсуждений, в частности, что в том или ином конкретном случае, можно относить к обычной методологии, но используемой более сфокусированно, с ориентацией на гендерные аспекты (например, опросники, в которые включены специфические вопросы), а что – к некоей особой «гендерно-чувствительной» исследовательской технике, превосходящей по своим результатам более традиционные, обычные методы?

Несмотря на то, что гендерные исследования имеют собственную историю и уже длительную и устойчивую традицию, продолжается их разносторонняя критика, которая охватывает различные аспекты:

- лежащую в их основе общую теорию или философию (как правило, феминистскую или тяготеющую к феминизму);
- методологию;
- надежность получаемых результатов;
- практические трудности организации гендерно-ориентированных проектов и др.

До настоящего времени сохраняется определенное противостояние жестких и мягких методов или методов, позитивистски- и постпозитивистски ориентированных, или же количественной и качественной парадигмы исследований (водораздел между этими направлениями может проводиться по-разному).

Основная проблематика этих дискуссий может быть представлена как вопрос о том, какие методы наиболее адекватны для гендерных исследований. Конечно, огромную роль в этих дебатах играет феминистская философия и эпистемология.

Преобладающими, в русле гендерных исследований, стали качественные (квалиативные) методы, хотя, разумеется, гендерно-чувствительные исследования не обязательно должны базироваться только на них.

В области гендерных изысканий уже сложился некий наиболее типичный арсенал качественных методов: это участвующее наблюдение, этнографические исследования, интервью, фокус-группы и др. Используется также группа методов, которые объединяют под разными названиями - «работа с памятью», биографические методы и др.

Количественные (квантитативные) методы, как это широко признано в сообществе квалиативно-ориентированных методологов гендерных исследований, не позволяют понять изучаемые явления «в глубину», изучить переживания, субъективные смыслы и т.п., что может быть очень важным для гендерной тематики, и здесь качественные методы имеют неоспоримое преимущество. Однако следует отметить, что количественные методы тоже обладают собственными достоинствами: например, они могут быть полезны для того, чтобы определить масштаб и распространённость той или иной проблемы, ее общую динамику и т.п. Они могут

быть менее травматичными для исследуемых субъектов при изучении различных деликатных тем (например, темы, связанные с насилием).

Методология качественных методов исследований развивается, в том числе все большее внимание исследователей привлекают, так называемые, качественные продольные исследования (QLR). Данное семейство методов стало активно формироваться с начала XXI века. В 2003 году было опубликовано первое детальное руководство по QLR; его автор - Джон Салдана, американский исследователь, который специализировался на изучении театра [18]. Сущность данного метода – это изучение различных качественных феноменов в течение определенного периода времени (которое может быть довольно длительным). Как правило, единицей исследования часто является индивид, но не обязательно.

Чем этот метод может быть полезен для гендерных исследований в сфере государственной службы? Прежде всего, метод QLR представляется перспективным для прослеживания жизненных курсов. Иными словами, он может использоваться для исследования реального положения женщин в системе государственной службы, динамики их профессионального роста и карьеры, изменений их убеждений и ценностей. Данный метод позволяет также исследовать фундаментальные сдвиги в системе государственной службы вообще.

В этой связи, следует отметить, что при проведении гендерных исследований на основе квалиативной методологии в большинстве случаев

осуществляются краткосрочные проекты. Преобладают, так называемые, одномоментные (кросс-секционные) исследовательские планы – опросы, интервью, свободные беседы, анкетирование, фокус-группы и др. Однако разного рода краткосрочные исследовательские проекты, конечно, не дают возможности понять динамику изменений. Если говорить о государственной службе, то они не позволяют изучить долгосрочные тенденции, фундаментальные сдвиги в системе государственной службы, изменения в системах ценностей, убеждений и т.п.

Метод качественных продолжных исследований удачно сочетает изучение субъективных смыслов, значений, переживаний, самосознания с динамикой, фактором времени; в этом состоит его незаменимое достоинство.

В целом, проведение гендерно-чувствительных исследований положения женщин в системе государственной службы требует более систематизированного подхода. Подобные исследования должны из состояния изолированных друг от друга отдельных исследований развиваться в более структурированную и постоянно действующую исследовательскую программу (программы).

Учитывая специфику гендерных проблем (латентность, трудности их идентификации посредством использования формальных показателей и др.), при организации таких исследований представляется необходимой более тщательная проработка следующих компонентов конкретных исследовательских проектов.

1. Тщательное прояснение целевых исследовательских установок: с какими целями мы получаем (и будем далее использовать) данные: в целях улучшения ситуации в области гендерной справедливости и равенства, для повышения эффективности государственного управления, для решения латентных этических проблем государственной службы, для эффективного планирования кадровой политики и управления кадрами (привлечения женщин к государственной службе, удержания наиболее способных кадров), улучшение общего статуса женщин на государственной службе и т.п.

2. Прояснение и обоснование того, какие методы понадобятся для углубленного понимания тех или иных проблем, состояний, изменений, процессов, структур, отношений, практик и т. п.

Этому может способствовать применение критической установки по отношению к более традиционным методам (или более формальным показателям). Иными словами, здесь может потребоваться уточнение того, чем неудовлетворительны более традиционные методы, почему они недостаточны или не позволяют получить релевантные данные по интересующей нас проблеме.

Заключение. Таким образом, основной вопрос заключается в том, как добиться большей гендерной чувствительности планируемого исследования.

В результате, должна быть выработана конкретная методология для того или иного исследовательского проекта (в

том числе, учитывающая возможный опыт предыдущих исследований). Разумеется, это может быть не только совокупность квалиативных техник, но и некоторая комбинация количественных и качественных методов.

В конечном счете, в гендерно-чувствительном проекте должны быть согласованы, приведены в соответствие исходные цели исследования и выбранные методы (дизайны). Разумеется, при практически-ориентированном исследовании необходимо также планирование действий, необходимых для дальнейшего использования на практике полученных данных, их применения для решения конкретных проблем.

В завершение, кратко перечислим основные трудности или препятствия к развитию гендерно-чувствительных исследований (особенно на основе качественной методологии) вообще и в области публичного управления в частности:

1. Замкнутость, сложность самого объекта изучения (учреждения органов власти). Вместе с латентным характером многих гендерных проблем, это создает очевидные вызовы для проведения систематических исследований в области положения женщин на государственной службе.

2. Для таких исследований должна быть определенная поддержка в системе организации самой науки – начиная уже с признания важности таких научных проектов, так как гендерная проблематика не всегда находит понимание в институциональных структурах науки. Более того, для исследований в данном направлении

нужна специальная поддерживающая инфраструктура – особенно для длительных и масштабных проектов. Так, проведение длительных продольных исследований (качественных и количественных) требует наличия развитой инфраструктуры, как показывает, в частности, пример англоязычных стран и Евросоюза.

3. Проблемы на методологическом уровне – исследования, позволяющие получить релевантные данные по гендерной тематике, должны базироваться на хорошо развитой методологии (в том числе с использованием специальных гендерно-чувствительных подходов и техник). Для успешного применения специальных методов гендерных исследований требуются определенный опыт, навыки, методологические знания.

4. Уровень практики. Многое зависит также от степени востребованности научных результатов, их дальнейшего применения на практике. Если результаты таких исследований остаются невостребованными (а это все еще является проблемой для многих гендерных исследований), то это тоже не способствует развитию данного направления научных исследований, привлечению ученых к данным проектам (причем желательно не только женщин) и т. п.

Таким образом, возможность дальнейшего применения научных результатов тоже должна быть предметом внимания и продвигаться посредством спланированных мероприятий.

Итак, проблема положения женщин в системе государственной

службы имеет высокую актуальность с академической и практической точек зрения. Несмотря на ряд проведенных и проводимых исследований, еще

остается совокупность не решенных вопросов, в том числе, методологического характера.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Лунатова Л.Н. Статистическая оценка гендерного равенства в сфере экономики в Российской Федерации // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2021. № 1. С. 129–141.
2. Mayer G. *Selected Characteristics of Private and Public Sector Workers*. Congressional Research Service, 2014. 31 p.
3. Henry N. *Public Administration and Public Affairs*. Thirteenth Edition. Georgia Southern University, Routledge, 2018. 534 p.
4. Young G., *Women, Naturally Better Leaders for the 21st Century*. New York: Routledge, 2016. 13 p.
5. Kuhn P. J., Villeval M.-C. *Are Women More Attracted to Cooperation than Men?* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2013. 52 p.
6. Woolley A.W, Chabris Ch. F. Pentland A. et al. *vidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups*, *Science*, 330, October 29, 2010. pp. 686–688.
7. Eagly A. H., Johnson B. T. *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin* 108 (September), 1990. pp. 233–256.
8. Van Engen M. L., Willemsen T. M. *Sex and Leadership Styles: A Meta-Analysis of Research Published in the 1990s*. *Psychological Reports* 94 (February), 2004. pp. 13–18.
9. Daley D. M., Naff K. C. *Gender Differences and Managerial Competencies*. *Review of Public Personnel Administration* 18 (April), 1998. pp. 41–56.
10. Stackman R. W., Connor P. E., Becker B. W. *Sectoral Ethos: An Investigation of Personal Values Systems of Female and Male Managers in the Public and Private Sectors*. *Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (October), 2006. pp. 577–590.
11. DeHart-Davis L., Marlowe J., Pandey S. K. *Gender Dimensions of Public Service Motivation*. *Public Administration Review* 66 (November/December), 2006, pp. 873–887.
12. Olsheski D., Caprio R. *Comparing Personal and Professional Characteristics of Men and Women State Executives: 1990 and 1993 Results*. *Review of Public Personnel Administration* 16 (January), 1996. Pp. 31–40.
13. Fox R. A., Schuhmann R. A. *Gender and Local Government: A Comparison of Women and Men Managers*, *Public Administration Review* 59 (May/June), 1999. Pp. 231–242.
14. Jacobson W. S., Palus C. K., Bowling C. J. *A Woman's Touch? Gendered Management and Performance in State Administration*. *Journal Of Public Administration Research & Theory*, 2010, 20(2), pp. 477-504.
15. D'Agostino M. J., Levine H. *Women in Public Administration: Theory and Practice*. Jones & Bartlett Learning, 2010. 336 p.

16. Grown C., Rao Gupta G., Kes A. *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women*, UN Millennium Project Task Force on Education and Gender Equality, London and Sterling, VA: Earthsca, 2005. 257 p.

17. *Education International Toolkit. From research to advocacy. A guide to planning, conducting and disseminating research effectively. Version 1 (November), 2016. 48 p.*

18. Saldaña J. *Longitudinal qualitative research: Analyzing change through time*. Alta Mira Press, 2003. 199 p.

References:

1. Lipatova L.N. *Statistical assessment of gender equality in the economic sphere in the Russian Federation // Oikumena. Regional studies. 2021. No. 1. pp. 129–141.*

2. Mayer G. *Selected Characteristics of Private and Public Sector Workers*. Congressional Research Service, 2014. 31 p.

3. Henry N. *Public Administration and Public Affairs. Thirteenth Edition*. Georgia Southern University, Routledge, 2018. 534 p.

4. Young G., *Women, Naturally Better Leaders for the 21st Century*. New York: Routledge, 2016. 13 p.

5. Kuhn P. J., Villeval M.-C. *Are Women More Attracted to Cooperation than Men?* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2013. 52 p.

6. Woolley A.W, Chabris Ch. F. Pentland A. et al. *vidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups*, *Science*, 330, October 29, 2010. Pp. 686–688.

7. Eagly A. H., Johnson B. T. *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin* 108 (September), 1990. pp. 233–256.

8. Van Engen M. L., Willemsen T. M. *Sex and Leadership Styles: A Meta-Analysis of Research Published in the 1990s*. *Psychological Reports* 94 (February), 2004. pp. 13–18.

9. Daley D. M., Naff K. C. *Gender Differences and Managerial Competencies*. *Review of Public Personnel Administration* 18 (April), 1998. pp. 41–56.

10. Stackman R. W., Connor P. E., Becker B. W. *Sectoral Ethos: An Investigation of Personal Values Systems of Female and Male Managers in the Public and Private Sectors*. *Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (October), 2006. pp. 577–590.

11. DeHart-Davis L., Marlowe J., Pandey S. K. *Gender Dimensions of Public Service Motivation*. *Public Administration Review* 66 (November/December), 2006. pp. 873–887.

12. Olsheski D., Caprio R. *Comparing Personal and Professional Characteristics of Men and Women State Executives: 1990 and 1993 Results*. *Review of Public Personnel Administration* 16 (January), 1996. pp. 31–40.

13. Fox R. A., Schuhmann R. A. *Gender and Local Government: A Comparison of Women and Men Managers*, *Public Administration Review* 59 (May/June), 1999. pp. 231–242.

14. Jacobson W. S., Palus C. K., Bowling C. J. *A Woman's Touch? Gendered Management and Performance in State Administration*. *Journal Of Public Administration Research & Theory*, 2010, 20 (2). pp. 477-504.

15. D'Agostino M. J., Levine H. *Women in Public Administration: Theory and Practice*. Jones & Bartlett Learning, 2010. 336 p.

16. Grown C., Rao Gupta G., Kes A. *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women*, UN Millennium Project Task Force on Education and Gender Equality, London and Sterling, VA: Earthsca, 2005. 257 p.

17. *Education International Toolkit. From research to advocacy. A guide to planning, conducting and disseminating research effectively. Version 1 (November), 2016. 48 p.*

18. Saldaña J. *Longitudinal qualitative research: Analyzing change through time*. Alta Mira Press, 2003. 199 p.

Информация об авторе:

Ушаков Евгений Владимирович, кандидат философских наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Северо-западный институт управления); E-mail: e_uszakow@mail.ru.

Evgeniy V. Ushakov, Candidate of Philosophy, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management).