

УДК 378

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

І.Г.Герасимова, В.Г. Дерун

Стаття присвячена проблемі професійної підготовки фахівців з вищою освітою, важливою складовою якої є її формування професійної мобільності. Проаналізовано проблеми гендерного характеру, які стають на шляху професійної самореалізації сучасного фахівця. Розглянуто явище гендерної сегрегації, яке є проявом гендерної дискримінації, що породжується патріархальними гендерними установками. Встановлено, що попри егалітарні настрої українського суспільства воно залишається патріархальним з відповідним розподілом гендерних ролей та соціальних функцій, що породжує гендерну нерівність. Остання спричиняє диспаритет у рівнях заробітку чоловіків та жінок. Відзначено, що відсутність гендерної рівності в суспільстві уповільнює його економічне зростання, впливає на професійний вибір фахівця. Введення гендерної складової до формування професійної мобільності сприятиме вирівнюванню потенційних можливостей професійного становлення спеціалістів.

Ключові слова: професійна підготовка, професійна мобільність, гендер, гендерна сегрегація.

ГЕНДЕРНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

И.Г. Герасимова, В.Г. Дерун

Статья посвящена проблеме профессиональной подготовки специалистов с высшим образованием, важной составляющей которой является формирование профессиональной мобильности. Проанализированы проблемы гендерного характера, которые появляются на пути профессиональной самореализации специалиста. Рассмотрено явление гендерной сегрегации, которое является проявлением гендерной дискриминации, что своими корнями уходит в патриархальные гендерные установки. Выяснено, что при том, что несмотря на эгалитарные настроения украинское общество остается патриархальным с соответствующим распределением гендерных ролей и социальных функций, которые порождают гендерное неравенство. Последнее становится причиной диспаритета в уровне заработка мужчин и женщин. Отмечено, что отсутствие гендерного равенства в обществе замедляет его экономическое развитие, влияет на профессиональный выбор специалиста. Введение гендерной составляющей в формирование профессиональной мобильности будет содействовать выравниванию потенциальных возможностей профессионального становления специалистов.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, профессиональная мобильность, гендер, гендерная сегрегация.

THE GENDER-BASED COMPONENT IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL MOBILITY

I.H.Herasymova, V.G.Derun

The article deals with the problem of vocational training of degree professionals, the important component of which is formation of professional mobility. The problems of gender-based character that are on the way of the modern professional self-actualization of a specialist are analyzed. The phenomenon of gender segregation, which is a display of gender discrimination caused by patriarchal gender line, is examined. It is established that despite elite mood of Ukrainian society it remains patriarchal according to the distribution of gender roles and social functions which cause gender inequality. The last one cause is a disparity in levels of earnings of men and women. The lack of gender equality in society is noted to slow its growth and affect the career choice of a specialist. The main conclusion drawn from this study proves the introduction of the gender component to the formation of professional mobility will facilitate the equating of potentiality of the professional formation of specialists.

Key words: vocational training, professional mobility, gender, gender segregation

Добре відомою істиною є залежність соціально-економічного розвитку суспільства від тенденцій, що панують в освіті. Саме на освіту покладаються завдання професійної підготовки фахівців, здатних працювати в умовах ринкової економіки, з її швидким оновленням не тільки знань, але й техніки та технологій виробництва. В умовах, коли динамічні зміни ринку праці стають все більш очевидними,

виникає необхідність підготовки спеціалістів, здатних адаптуватися до швидкоплинних змін, проявляти мобільність та конкурентоздатність.

Важливість формування професійної мобільності набуває актуальності також у зв'язку з приєднанням України до Болонської угоди, однією з цілей якої є створення умов для зростання мобільності студентів, професійної мобільності зокрема.

Завдання формування професійно мобільних спеціалістів актуалізується з євроінтеграційними процесами, що розпочалися в країні. Перспективи міжнародної співпраці зумовлюють нагальну потребу підготовки молодих фахівців до роботи за прийнятими міжнародними стандартами і правилами. Все більшої важливості набуває усвідомлення того, що тільки та частина молоді, яка буде проявляти мобільність у професійній сфері, зможе витримати виклики часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростаючий інтерес учених-педагогів до проблеми формування професійної мобільності. До числа науковців, у коло дослідницьких інтересів яких потрапила означена проблема, відносяться: Л.Амірова, А.Ващенко, Л.Горюнова, Б.Ігошев, Ю.Каліновський, С.Капліна, Н.Кожемякіна, Л.Меркулова, Р.Пріма, Л.Сушенцева, І.Хом'юк та ін.

Педагогічні дослідження вчених присвячені, перш за все, проблемі формування індивідуальної мобільності, оскільки особистісні якості спеціалістів, які забезпечують її прояв, визначаються як специфікою майбутньої професійної діяльності, так і ідеєю всебічного розвитку. При такому підході особливої важливості набуває мотиваційна установка на прояв професійної мобільності як запорука успішної професійної самореалізації на ринку праці. Проте на її шляху знаходяться перепони гендерного характеру, що перешкоджають прийняттю виважених рішень щодо зміни спеціалізації, напряму професійної діяльності. Як наслідок – явище гендерної сегрегації на ринку праці.

Мета статті – проаналізувати проблеми гендерного характеру та їх вплив на формування професійної мобільності майбутніх фахівців з вищою освітою.

Тісний зв'язок гендерних проблем з розвитком економіки, політики і культури, створює підґрунтя вважати гендерні аспекти найважливішими показниками розвитку сучасного суспільства, і, більш того, – його цивілізаційними характеристиками. Відповідно, рівень відображення гендерного рівноправ'я в трудовій сфері характеризує рівень розвитку суспільства в цілому [6], оскільки його відсутність породжує явище гендерної сегрегації.

Варто відмітити, що гендерна сегрегація є проявом гендерної дискримінації, яка виявляється, насамперед, у реальних відмінностях ставлення роботодавців до фахівців різної статі, що згодом переростає у прийняття та реалізацію ними конкретних рішень щодо надання місця праці. Вказуючи на це, О. Лободина [5] підкреслює гендерні проблеми на ринку праці Україні, які визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до бажаного місця праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та створюють обмежені можливості кар'єрного просування.

Зазначимо, що поняття «гендер» означає сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство приписує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Термін «гендер» вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості, які пов'язані зі статтю і сексуальністю, та виникають у взаємодії з іншими людьми. З цього слідує, що не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, в кінцевому результаті, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків [12].

Підкреслюючи соціальне конструювання гендеру, в контексті динаміки соціальної ролі молоді, С. Явон [14] виділяє його детермінування гендерним простором сучасного суспільства, що характеризується суперечностями подвійного характеру: по-перше, суперечностями між чоловіками і жінками традиційного патріархального суспільства, яке воно часто вирішує шляхом ствердження формальної рівності статей чи принципу егалітаризму; по-друге, це суперечності між «старим» патріархальним устроєм гендерних відносин і новим, альтернативним йому, що народжується на принципі «рівності у відмінностях» тенденцію рівних можливостей для самореалізації молодих чоловіків і жінок як унікальних суб'єктів соціально-історичної дії. Разом з тим, зазначається, що суспільство орієнтується (і орієнтує молодь) на відтворення зразків поведінки, що склалися. До того ж молодь, у цілому, сприймається як пасивне начало, чия справа слухати і вчитися.

Саме патріархальні гендерні установки визначають вид професійної діяльності жінок, яка часто пов'язується з виконанням сімейних обов'язків та залежить від чоловіків як культурної норми. Жінки, які соціалізовані в культурі патріархату, самі ж створюють підґрунтя для своєї дискримінації, результатом чого стає горизонтальна і вертикальна сегрегація ринку праці, концентрація жінок у низькооплачуваних секторах економіки і на найнижчих щаблях професійної ієрархії [10].

Підтвердження цьому знаходимо у дослідженні Л. Надолинської [8], яка підкреслює, що оновлення

спеціалізованих науково-технічних знань і навичок відбувається набагато швидше, ніж зміна найважливіших ціннісних орієнтацій та вірувань і вказує на поліваріантність культур і гендерної соціалізації сучасного світу:

а) патріархальна культура і соціалізація, що характеризується відсутністю усвідомлення, важливих змін, почуття спадковості життя, автоматичним засвоєнням поведінкових реакцій, які відповідають усім стандартам цієї культури;

б) модерністська культура і соціалізація, яка характеризується такою моделлю поведінки, що переважає, як прийняття норм поведінки, активність і самостійність у жіночій поведінці, коли дорослі можуть вчитися у дітей, діти намагаються виробити свій стиль поведінки, що відрізняється від поведінки їхніх батьків, конфліктом поколінь, великою соціальною мобільністю;

в) сучасна культура і гендерна соціалізація характеризуються тим, що майбутнє для обох статей є малопрогнозованим, ним не можна управляти; відсутністю взаєморозуміння між батьками і дітьми: обидві статі виростають у суттєво іншому світі, який значно відрізняється від світу, в якому виростили їхні батьки.

Підкреслимо, що суперечність полягає в тому, що у наш час ідеї жіночої рівноправності в публічній сфері накладаються на патріархальні норми, які панують у приватному житті [9].

Погоджуємося з думкою стосовно того, що при загальному егалітарному настрої українське суспільство є за своєю суттю патріархальним з відповідним розподілом гендерних ролей та соціальних функцій, а гендерна рівність перебуває у стадії свого політичного оформлення [1].

Все означене вказує на складність самої проблеми, зумовлює аналіз у контексті формування професійної мобільності майбутніх фахівців з вищою освітою.

Варто зазначити, що існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання на основі ефективного використання людських ресурсів, послаблює систему державного управління та знижує ефективність стратегій розвитку. До того ж, будучи одним із проявів соціально-економічної диференціації населення, гендерна нерівність зумовлює різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві [3].

Проблема гендерної нерівності на ринку праці проявляється також і через диспаритет у рівнях заробітку чоловіків та жінок. Йдеться не про те, що жінкам платять менше в принципі. Чоловік та жінка, що займають номінально однакові посади, зазвичай отримують однаковий рівень платні. Інша справа, що жінки переважно зайняті у галузях економіки, де рівень заробітної платні є нижчим об'єктивно. От і виходить, що середній рівень «жіночого заробітку» ледь сягає 70% від рівня аналогічного чоловічого показника [2].

При формуванні професійної мобільності мають бути враховані реальні проблеми гендерного характеру, з якими стикнуться майбутні фахівці уже найближчим часом. Необхідно зважити на те, що одна з основних стратегій економічного виживання пов'язується, в уяві роботодавців, з проведенням жорсткої кадрової політики. Власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку з вагітністю або з хворобою дитини, а також із правом жінки на скорочений робочий день тощо. Це означає відмову від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою. До того ж, процес посилення трудової мобільності у середовищі спеціалістів з вищою освітою, на даний час, також знаходить гендерну форму вираження. Для чоловіків вихід із бюджетної сфери пов'язаний з пошуком високооплачуваної роботи, що дозволяє зберегти професійний статус. Для жінок такі можливості дуже обмежені [11].

З огляду на ці факти, заслуговують на увагу чинники, що стоять на шляху до встановлення гендерної рівності в суспільстві, серед яких:

Стереотипи масової свідомості, які й досі розглядають жінку як слабку порівняно з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті; чоловіча ідеологія є породженням тоталітарної системи, але виховання спроможне змінити гендерну ментальність.

Кризова економічна ситуація (і особливо безробіття, яке часто штовхає жінок на заробітчанство, що нерідко призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації).

Слаборозвинуте громадянське суспільство, в тому числі пасивність жіночих організацій та окремих жінок у відстоюванні своїх законних прав та свобод.

Чинне законодавство де-юре гарантує чоловікам і жінкам України рівні права та можливості, проте реальна рівність в політичній, культурній, соціальній, економічній сферах, а також у сфері працевлаштування та в повсякденному житті відсутня.

Жіночий бізнес орієнтований в основному на роздрібну торгівлю, медицину, культуру та науку. Соціологи стверджують, що жінки у бізнесі демонструють більшу схильність до компромісів у взаємодії з партнерами, більше враховують моральні та етичні принципи.

Традиційні стереотипи масової свідомості суттєво обмежують можливості кар'єрного росту для жінок та негативно впливають на їх сімейні відносини як тільки вони досягають перших успіхів [4].

Справді, гендерна нерівність є явищем соціальним і обумовлена не біологічними відмінностями між жінками і чоловіками, а перш за все тим, що економічні, політичні і соціальні ресурси розподілені між ними нерівномірно. Причиною цього є гендерна дискримінація [13].

Наголосимо, що саме дискримінація є одним із проявів соціально-економічної диференціації населення та зумовлює різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві.

Гендерна нерівність на ринку праці України проявляється:

- принаймні на роботу й оплаті праці;
- за професіями, що полягає у нерівності можливостей професійної підготовки та перепідготовки чоловіків та жінок, їхнього доступу до виробничих ресурсів та контролю над ними;
- у кількості жінок на керівних посадах у державному секторі економіки. Крім того, жінки є лідерами у списках безробітних із вищою освітою, де їх близько 80%;
- у недосконалому законодавчій базі, яка стимулює розвиток гендерних протиріч. Законодавство забороняє жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю;
- у непривабливості жінок для роботодавців через їхню високу захищеність як працівників у період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв'язку зі зростанням виплат у зв'язку з пологами;
- в значній кількості жінок у потоках нелегальної міграції [2].

Через те, що професійна мобільність безпосередньо торкається сфери зайнятості, яка визначає доступ до економічних ресурсів, саме через зайнятість, зазвичай, ідентифікується об'єктивна позиція людини у соціальній структурі суспільства. Аналіз результатів досліджень, що здійснені в Україні, дозволяють відзначити:

– нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за галузями та сферами діяльності (горизонтальну сегрегацію), бар'єри для просування жінок по службі (вертикальну сегрегацію), дискримінацію на ринку праці та ін.;

– панування думки про те, що для жінки так само важливо мати роботу, як і для чоловіка – результат дії гендерного контракту працюючої матері. Натомість українська жінка, будучи активно залученою до ринку праці, отримує, в середньому, згідно з різними даними, лише 70% зарплати чоловіків;

– в економічній сфері українські жінки мають менший доступ до такого важливого каналу доступу до економічних ресурсів, як високооплачувана робота.

Подібна форма нерівності визначається як сегрегація за професійною належністю. Жінки більшою мірою, ніж чоловіки, представлені у професійній та технічній сфері – 33% проти 16% серед чоловіків; у сфері торгівлі – 15% серед жінок проти 6% серед чоловіків. Такі професії, як лікарі, вчителі, медсестри, бухгалтери тощо залишаються традиційно «жіночими» в українському суспільстві. Серед чоловіків же більше кваліфікованих і напівкваліфікованих робітників. Окрім того, серед чоловіків і жінок приблизно однакова кількість посідає вищі та нижчі адміністративні ланки. З іншого боку, між жінками і чоловіками може існувати не однакове розуміння того, що є «вищою» і «нижчою» ланками управління. Адже питання про самооцінку сфери трудової діяльності може мати певне суб'єктивне зміщення [7].

Слід зазначити, що на сьогодні економічний статус жінки зазвичай нижче економічного статусу чоловіка, що пов'язано з більш низьким представництвом жінок у сфері бізнесу, високооплачуваних галузях і керівних посадах, де приймаються стратегічні рішення. Це, своєю чергою, призводить до порушення сприйняття рівноцінності працівників, значущості чоловічої і жіночої праці.

Як показує проведене дослідження, на вибір фахівцями місця роботи впливають чинники гендерного характеру. Для їх запобігання необхідною є цілеспрямована робота щодо подолання стереотипів гендерного характеру. Для створення рівних умов професійної самореалізації фахівців потрібною є цілеспрямована навчально-виховна робота у ВНЗ, в межах якої доцільним є і гендерний підхід до формування професійної мобільності.

Література

1. Власова О.П. Проблема гендерної рівності у західноєвропейській філософії (історико-філософський аналіз): автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.05 / О. П. Власова. – Дніпропетровськ, 2008. – 24 с.
2. Возний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід / К. Возний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – № 1. – С. 69 – 80.
3. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. ек. наук: 08.09.01 / Г. В. Герасименко. – К., 2004. – 20 с.
4. Ісламова Д. Гендерна рівність в Україні [Електронний ресурс] / Д. Ісламова. – Режим доступу: http://afield.org.ua/pub3/pub46_2.html. – Заголовок з екрану.
5. Лободина О.М. Гендерні аспекти працевлаштування випускників ВНЗ (на прикладі західного регіону України): дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04/ О.М.Лободина. – Київ, 2009. – 316 с.

6. Лошакова Ю.П. Гендер как фактор социальной дифференциации в крупных корпорациях (на примере России и Швеции): автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04/ Ю.П.Лошакова. – Санкт-Петербург, 2013. – 24 с.
7. Марценюк Т.О. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві (згідно з опитуванням ISSP 2009 року) [Електронний ресурс] / Т.О.Марценюк. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2010_16/Marcenuk.pdf. – Заголовок з екрану.
8. Надолинская Л.Н. Конструирование гендерного дискурса и стратегии гендерного партнерства (теоретические представления и реали современной России): автореф. дис. ... д-ра филос. наук: 09.00.11/ Л.Н. Надолинская – Ростов-на-Дону, 2008. – 51 с.
9. Остапенко А.Б. Статусно-ролевые позиции преподавателей вузов как проявление гендерной асимметрии профессиональной деятельности (на примере Хабаровска): автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04/ А.Б.Остапенко. – Хабаровск, 2011. – 25 с.
10. Скиндер Н.В. Современные российские женщины в сфере труда и занятости: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04/ Н.В. Скиндер. – Новочеркасск, 2009. – 23 с.
11. Стричак Г.В. Гендерні особливості ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / Г.В.Стричак, О.М.Мартин. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=699&Itemid=22. – Заголовок з екрану.
12. Талина И.В. Гносеологические основы развития гендерной идентичности в педагогической теории и практике: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01/ И.В.Талина. – Ульяновск, 2010. – 55 с.
13. Хоткина З.А. Новый век – новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России // Летняя школа «Общество и гендер» / Рязанский гендерный центр, РГПУ – Рязань, 2003.[Электронный ресурс] / З.А.Хоткина. – Режим доступа: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>. – Заголовок с экрана.
14. Явон С.В. Динамика социальной роли молодежи: гендерный подход: автореф. дис. ... д-ра соц. наук: 22.00.04/ С.В.Явон – Москва, 2010. – 42 с.

References

1. Vlasova O.P. Problema hendernoyi rivnosti u zapadnoyevropeys'kii filosofiyi (istoryko-filosof's'kyy analiz): avtoref. dys. ... kand. filos. nauk: 09.00.05 / O. P. Vlasova. – Dnipropetrovs'k, 2008. – 24 s.
2. Voznyy K. Henderni aspekty zaynyatosti: ukrayins'ki realiyyi i svitovyy dosvid / K. Voznyy // Visnyk TNEU. – 2009. – № 1. – S. 69 – 80.
3. Herasymenko H.V. Henderni aspekty sotsial'no-ekonomichnoyi polityky v Ukrayini : avtoref. dys. ... kand. ek. nauk: 08.09.01 / H. V. Herasymenko. – K., 2004. – 20 s.
4. Islamova D. Henderna rivnist' v Ukrayini [Elektronnyy resurs] / D. Islamova. – Rezhym dostupu: http://afield.org.ua/pub3/pub46_2.html. – Zaholovok z ekranu.
5. Lobodyns'ka O.M. Henderni aspekty pratsevlashtuvannya vypusknivkiv VNZ (na prykladi zakhidnoho rehionu Ukrayiny): dys. ... kand. sots. nauk: 22.00.04/ O.M.Lobodyns'ka. – Kyiv, 2009. – 316 s.
6. Loshakova YU.P. Gender kak faktor sotsialnoy differentsiatsii v krupnih korporatsiyah (na primere Rossii i SHvetsii): avtoref. dis. ... kand. sots. nauk: 22.00.04/ YU.P.Loshakova. – Sankt-Peterburg, 2013. – 24 s.
7. Martsenyuk T.O. Henderni aspekty sfery zaynyatosti v ukrayins'komu suspil'stvi (z-hidno z opytuvanniam ISSP 2009 roku) [Elektronnyy resurs] / T.O.Martsenyuk. – Rezhym dostupu: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2010_16/Marcenuk.pdf. – Zaholovok z ekranu.
8. Nadolinskaya L.N. Konstruirovaniye gendernogo diskursa i strategii gendernogo partnerstva (teoreticheskie predstavleniya i reali sovremennoy Rossii): avtoref. dis. ... d-ra filos. nauk: 09.00.11/ L.N. Nadolinskaya – Rostov-na-Donu, 2008. – 51 s.
9. Ostapenko A.B. Statusno-rolivyye pozitsii prepodavateley vuzov kak proyavleniye gendernoy asimmetrii professionalnoy deyatel'nosti (na primere Habarovska): avtoref. dis. ... kand. sots. nauk: 22.00.04/ A.B.Ostapenko. – Habarovsk, 2011. – 25 s.
10. Skinder N.V. Sovremennyye rossiyskiye zhenshiny v sfere truda i zanyatosti: avtoref. dis. ... kand. sots. nauk: 22.00.04/ N.V. Skinder. – Novocherkassk, 2009. – 23 s.
11. Strychak H.V. Henderni osoblyvosti rynku pratsi v Ukrayini [Elektronnyy resurs] / H.V.Strychak, O.M.Martyn. – Rezhym dostupu: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=699&Itemid=22. – Zaholovok z ekranu.
12. Talina I.V. Gnoseologicheskie osnovy razvitiya gendernoy identichnosti v pedagogicheskoy teorii i praktike: avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk: 13.00.01/ I.V.Talina. – Ulyanovsk, 2010. – 55 s.
13. Hotkina Z.A. Novyy vek – nove problemy: genderne aspekty truda i zanyatosti v Rossii // Letnyaya shkola «Obschestvo i gender» / Ryazanskiy gendernyy tsentr, RGPU – Ryazan, 2003.[Elektronnyy resurs] / Z.A.Hotkina. – Rejim dostupa: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/hotkina.htm>. – Zagolovok s ekrana.
14. Yavon S.V. Dinamika sotsialnoy roli molodezhi: gendernyy podhod: avtoref. dis. ... d-ra sots. nauk: 22.00.04/ S.V.YAvon – Moskva, 2010. – 42 s.