



DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2022.5.14>

UDC 323.213
LBC 66.3(4/8)



Submitted: 14.07.2021
Accepted: 04.04.2022

WOMEN'S PARTICIPATION IN THE STATE AUTHORITIES OF MODERN VIETNAM: PROBLEMS AND PROSPECTS

Tatyana V. Karadzhe

Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation

Chan Thi Mi Ngoc

Quang Binh University, Dong Hoi, Vietnam

Abstract. *Introduction.* The purpose of this work is to study the gender aspect of Vietnam's public policy, to identify the real picture of women's political participation in the public administration system of modern Vietnam. *The methodological basis* is an interdisciplinary approach that allowed us to consider the evolution of Vietnam's gender policy, the peculiarities of gender stereotypes of Vietnamese culture, to analyze the documentary base, which included the decisions of the Communist Party of Vietnam on gender equality and the advancement of women (No. 178 / Decision-TTg), the scientific project "Women in public administration today – 2020"; statistical data of the Ministry of Internal Affairs of Vietnam, the National Action Plan for Sustainable Development for the period up to 2030 (No. 622 / QD-TTg). *Analysis.* The historical and religious causes of gender inequality in Vietnamese society, including the importance of gender stereotypes in the perception of female leaders by the public consciousness, are investigated. Based on statistical data, the ratio of men and women in the leadership pool of state power in Vietnam, as well as the reasons preventing an increase in the number of women in the leadership of state and political power, are considered. *Results.* The results obtained indicate the fundamental nature of the legal framework of Vietnam on gender equality, the active formation of various mechanisms for the implementation of the National Strategy for Gender Equality. However, it is noted that its implementation is still formal due to the incompleteness of the institutionalization of the legal framework on this issue, the presence of various forms of hidden discrimination, socio-psychological, religious attitudes, as well as gender stereotypes. The results of the analysis indicate the need to create a system of monitoring and control over the implementation of gender programs, more active use of international experience, integration into regional personnel policy plans, the task of increasing the female leadership. *The contribution of the authors.* The concept of the article, its theoretical and methodological analysis, general editing belongs to T.V. Karadzhe. The collection and systematization of the regulatory framework, the resolutions of the Communist Party and the Government of Vietnam, the analysis of statistical data on the participation of women in state and political structures was carried out by Chan Thi Mi Ngoc.

Key words: gender equality, women's political participation, the institution of state power, female leaders, Vietnam.

Citation. Karadzhe T.V., Chan Thi Mi Ngoc. Women's Participation in the State Authorities of Modern Vietnam: Problems and Prospects. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 4. Istoriya. Regionovedenie. Mezhdunarodnye otnosheniya* [Science Journal of Volgograd State University. History. Area Studies. International Relations], 2022, vol. 27, no. 5, pp. 184-193. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2022.5.14>

УДК 323.213
ББК 66.3(4/8)

Дата поступления статьи: 14.07.2021
Дата принятия статьи: 04.04.2022

УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СОВРЕМЕННОГО ВЬЕТНАМА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Татьяна Васильевна Карадже

Московский педагогический государственный университет, г. Москва, Российская Федерация

Чан Тхи Ми Нгок

Университет Куангбинь, Донгхой, Вьетнам

Аннотация. Цель данной статьи – рассмотреть гендерный аспект государственной политики современного Вьетнама на примере участия женщин в системе государственного управления. Методологическим основанием является междисциплинарный подход, позволивший рассмотреть эволюцию гендерной политики Вьетнама; особенности гендерных стереотипов национальной культуры; провести анализ документальной базы, куда вошли решения КП Вьетнама по вопросам гендерного равенства; научный проект «Женщины в государственном управлении сегодня – 2020»; статистические данные Министерства внутренних дел Вьетнама, а также «Национальный план действий в области устойчивого развития на период до 2030 года». Исследованы исторические и религиозные причины гендерного неравенства во вьетнамском обществе, значение гендерных стереотипов в восприятии общественным сознанием женщин-руководителей. На основании статистических данных рассмотрены соотношение мужчин и женщин в руководящем пуле государственной власти Вьетнама, а также причины, препятствующие увеличению численности женщин в руководстве государственной и политической власти. Полученные результаты свидетельствуют об активном формировании разнообразных механизмов реализации Национальной стратегии гендерного равенства. Однако отмечается, что ее реализация все еще носит формальный характер в силу незавершенности институционализации правовой базы по данному вопросу, наличия различных форм скрытой дискриминации, социально-психологических, религиозных установок и гендерных стереотипов. Результаты анализа свидетельствуют о необходимости создания системы мониторинга и контроля за реализацией гендерных программ, более активного использования международного опыта, интеграции в региональные планы кадровой политики задачу увеличения женского руководящего состава. *Вклад авторов.* Концепция статьи, ее теоретико-методологический анализ, общее редактирование принадлежит Т.В. Карадже. Сбор, систематизацию нормативно-правовой базы, анализ статистических данных участия женщин в государственных и политических структурах осуществила Чан Тхи Ми Нгок.

Ключевые слова: гендерное равенство, женское политическое участие, институт государственной власти, женщины-руководители, Вьетнам.

Цитирование. Карадже Т. В., Чан Тхи Ми Нгок. Участие женщин в органах государственной власти современного Вьетнама: проблемы и перспективы // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 4, История. Регионоведение. Международные отношения. – 2022. – Т. 27, № 5. – С. 184–193. – DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2022.5.14>

Введение. Проблема исследования гендерного аспекта участия в системе государственного управления важна как в теоретическом, так и прикладном значении. В большинстве современных стран действующие политики в основном мужчины, и Вьетнам не является исключением. В стране, которая сегодня активно развивается и включена в процессы международной интеграции, доля участия женщин в органах государственного управления все еще незначительна.

Женщины Вьетнама всегда играли важную роль в политической истории страны и внесли большой вклад в развитие национального государства. В то же время гендерные предрассудки, проявляясь во многих аспектах общественной жизни, препятствовали активному вовлечению женщин в управленческие структуры. Но менялась историческая ситуация, и уже в социалистическом Вьетнаме появилось значительно больше возможностей для управленческой деятельности женщин.

Несмотря на то что сегодня все больше женщин занимают важные административные

позиции, во Вьетнаме по-прежнему существует гендерное неравенство в руководстве государственных институтов на всех уровнях политической системы, что препятствует эффективному развитию современного общества.

Методология. Теоретическими предпосылками исследования участия женщин в государственной системе управления является гендерная теория, цель которой не просто исследовать различие в социальных статусах, социальных ролях мужчин и женщин, но рассматривать сложившуюся систему властных отношений через призму гендерных различий [1; 4; 5]. Так, Д. Камерон рассматривает понятие «гендер» во взаимосвязи с другими понятиями властных отношений [22]. Дж. Батлер в своих работах ставит вопрос о том, что же предшествует формированию определенных социальных ролей мужчин и женщин – биологический пол или сложившаяся иерархия по гендерному признаку: «Не является ли подчинение процессом, с помощью которого регуляторы (социальные нормы) производят гендер?» [2, с. 24].

Значительный вклад в изучение гендерной проблематики внес международный проект «Повышение роли и расширение участия женщин в политических процессах» Регионального Бюро ПРООН по странам Европы и Содружества Независимых Государств, предложивший рекомендации в области законодательства, «регулирующего политическое участие женщин с целью преодоления барьеров, препятствующих занятию женщинами руководящих должностей» [17, с. 38].

Проблема политического участия женщин и поиска эффективных форм представительства женщин актуальна и для российской политической науки, и для политической практики. Как отмечает Н.А. Шведова: «В интересах партийного развития должна проявляться забота о выращивании молодых женских кадров, чему могли бы способствовать различные программы подготовки женщин-лидеров» [21, с. 26]. Г.Ф. Беляева также акцентирует внимание на том, что «дискуссии по поводу механизмов включения женщин во властную пирамиду подтверждают потребность решить назревшую проблему» [3, с. 158]. Проблема ментального восприятия власти является предметом пристального научного интереса [7], в том числе и проблема восприятия общественным сознанием женщин-руководителей. По мнению Т.Б. Рябовой, значение гендерных стереотипов трудно переоценить, так как они «могут оказать весьма негативное влияние на интерпретацию мотивов поведения и результатов деятельности человека на основании его гендерной принадлежности» [19, с. 9], что особенно ярко проявляется в политической сфере. «Если политик-мужчина пересматривает свое решение, то это скорее трактуется как мудрость, как политическая хитрость; если отстывает политик-женщина, то это намного чаще трактуется как женская слабость и женская неразумность» [19, с. 9].

Научный проект под руководством М. Сюннерберга «Женщины во Вьетнаме: роль и место в истории и в современной общественно-политической жизни», исследующий «эволюцию роли и места женщин в традиционном и современном вьетнамском обществе, семье и общественно-политической жизни» [20, с. 78], внес значительный вклад в изучение проблемы восприятия общественным со-

знанием женского лидерства. Во вьетнамской политической науке эта проблематика нашла свое отражение в исследованиях До Тхи Тхач Тхачь, Чань Тхи Ван Ань, Фан Тханх Тхань Кхой [9; 26; 27].

Работы Нгуен Тхи Туйет Нга и Жэан Муру стали основанием для анализа влияния традиционных конфуцианских ценностей на представления о роли и значении женщин в управлении государством [23; 24].

В статье были использованы статистические данные как эмпирическая база исследования политического участия женщин в системе государственного управления Вьетнама [10; 14].

Выводы статьи опирались на анализ нормативно-правовых документов, определяющих стратегию гендерной политики во Вьетнаме [13; 15; 18].

Анализ. Гендерный анализ, как составляющая государственной политики, обеспечивает практическую основу для формирования управленческих стратегий. На основании результатов этих исследований разрабатываются рекомендации для стратегических и тактических целей государственной политики, учитывающие гендерные различия [15; 18].

В политической науке понятие «гендер» акцентирует внимание на том, что у мужчин и женщин есть не только определенные общие черты, но и гендерные различия, и во многом эти различия очень существенны. Это не только различия в биологических функциях организма и поведении, но и в представлениях о роли и месте мужчин и женщин в социально-политической практике. По мнению Р. Коннелла, «гендер – это организованная вокруг репродуктивной сферы структура социальных отношений, а также обусловливаемый ею набор практик, которые помещают репродуктивные различия между телами в социальные процессы» [11, с. 273].

Гендерный анализ в политической науке представляет собой информацию о статусе, гендерных стереотипах, интересах и потребностях мужчин и женщин в области политики. Исторически сложилось так, что в каждом обществе вырабатывались свои представления о социальных ролях мужчин и женщин. «Гендерные стереотипы, совершенно очевидно, включают оценочные суждения с разными

знаками – и негативными, и позитивными. Важно изучить культурную специфику гендерных стереотипов и понять, как коррелируются гендерные стереотипы с разными статусными позициями – национальностью, классовыми различиями, возрастом; разделяются ли они в равной мере мужчинами и женщинами в разных социальных слоях; оценить роль, которую они играют в существовании гендерной асимметрии в политической и экономической сфере, и влияние, которое они оказывают на статусные характеристики женщины и ее социальные роли» [19, с. 12].

В современном Вьетнаме гендерная проблематика становится важной составляющей государственной политики. В стране уделяется особое внимание расширению прав и возможностей женщин во всех сферах общественной и политической жизни и устранению гендерной дискриминации, что нашло свое отражение в постоянно развивающейся законодательной базе. Так, Конституция Вьетнама 1959 г. была дополнена рядом новых прав граждан, среди которых право женщин на равную заработную плату с мужчиной, на отдых до и после родов с сохранением заработной платы. Конституция 1992 г. установила право независимо от пола избирать и быть избранным в Национальное Собрание, Народные Советы. Права вьетнамских женщин регулируются множеством поправок и дополнений к Конституции 2013 г., которые в большей степени соответствуют не только политическим, экономическим и культурным условиям страны, но и международным конвенциям, а также дополняются в соответствии с конституционными тенденциями других стран [12].

Исходя из международных обязательств, вьетнамское законодательство также закрепило все политические права женщин, изложенные в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В этом документе международного права достаточно полный набор юридических положений по защите политических прав женщин и правовых санкций за их нарушение [16]. Там же в ст. 7 уделяется внимание праву женщин «избираться во все публично избираемые органы; участвовать в формулировании и осуществлении политики правительства и занимать государственные посты, а также осуществлять

все государственные функции на всех уровнях государственного управления» [16].

Участие женщин в системе государственного управления является не только фактором установления равного правового положения женщин с мужчинами, но и рассматривается как проявление социальной справедливости. По формальным признакам женщины имеют равные политические права с мужчинами, но для реального равенства женщинам необходимо предоставить реальную возможность участия в государственном управлении, что и будет гарантией реализации их политических прав и гендерного равенства. Однако каждое государство принимает самостоятельное решение о формах и видах реализации прав женщины не только в соответствии с законодательством, но и с учетом социокультурных и экономических реалий.

Как отмечает вьетнамский исследователь Ву Тхи Ку, у женщин и мужчин разные потребности, интересы, жизненный опыт и способы видения проблем, что определяет различие в принятии управленческих решений. Усиление женского кадрового состава государственной власти будет способствовать более сбалансированной и устойчивой социальной политике, реализации интересов и прав женщин в общественно-политической практике [8, с. 58].

Женщина-руководитель – это феномен, анализируемый с различных теоретических позиций. С организационно-кадровой, женское лидерство – это эффективность работы женщин в системе государственного управления, которое определяется такими критериями, как образование и профессиональная квалификация; возраст и здоровье; место работы; позиция в структуре чинов и должностей; классификация результатов аттестации в системе государственного управления.

С точки зрения личностной психологии управленческие качества женщины проявляются в умении получать и обрабатывать информацию; планировать стратегии развития; решать кадровые вопросы; организовывать производственный процесс; мобилизовывать подчиненных для реализации цели; решать споры и конфликты как внутри организации, так и между организацией и внешним миром; контролировать работу персонала; знать информационные технологии и иностранный язык; быть стрессоустойчивой [23; 25].

Практика свидетельствует, что в процессе своей деятельности женщины-руководители прикладывают больше усилий, чем мужчины, что обусловлено исторически сложившимися гендерными стереотипами. В традиционном общественном сознании вьетнамского общества сформировался образ женщины, который коррелируется с такими чертами, как мягкость, эмпатия, доброта, терпимость, умение прощать, ориентация на семейные ценности. Однако в политической практике сложился другой образ лидера, наделенный такими психологическими чертами, как решительность, смелость, настойчивость, жесткость и непримиримость в отстаивании своей позиции.

На восприятие женщины-руководителя также сильное влияние оказывает конфуцианская традиция «уважения мужчин и неуважения женщин» (вьет. – *trọng nam khinh nữ*), создавая сложные психологические коллизии, связанные, с одной стороны, с восприятием руководителя как женщины, а с другой – восприятием ее как руководителя. Различие в ожиданиях предполагает, что женщины-руководители должны демонстрировать и «мужские», и «женские» качества и сочетать управленческие навыки с мягкостью, добротой, уступчивостью [24, tr. 46]. В то же время мягкость руководителя воспринимается общественным сознанием как недостаточность зрелости и напористости. Поэтому, чтобы женщина могла занять руководящую должность, ее поведение должно не только соответствовать «мужским» качествам и правилам поведения, но и должно превосходить по эмоциональному накалу и решительности занять эту лидирующую позицию. Зачастую женщина-руководитель вынуждена проявлять более жесткую волю, чем мужчина в отстаивании своих позиций и интересов. Эти сложности и стереотипы в восприятии женщины руководителя далеко не всегда находят поддержку не только среди мужской, но и женской части населения вьетнамского общества [9, с. 54].

Согласно результатам исследований Нгуен Туйет Нга, на нежелание женщин заниматься управленческой деятельностью оказывает влияние и такой фактор, как загруженность и ненормированность рабочего дня, что негативно сказывается на сохранении

гармоничных отношений в семье. В современном вьетнамском обществе до сих пор именно конфуцианские семейные ценности являются мерилем достоинства женщины, а не ее профессиональные достижения. Теория «трех послушаний и четырех добродетелей» и сегодня определяет отношения женщин с их семьями, мужьями и детьми [23, tr. 34].

Необходимо отметить, что ситуация постепенно изменяется и бизнес становится стартовой площадкой формирования у женщин навыков руководителя. По мнению В. Баркуччи, эксперта Международной организации труда (МОТ) по вопросам экономики и труда, «хорошая новость заключается в том, что вьетнамские женщины лучше подготовлены к тому, чтобы занять руководящие должности в бизнесе. Среди женщин, выходящих на рынок труда, 10 % обладали высшим образованием, в то время как этот показатель среди мужчин составляет всего 5 %» [6]. Тем не менее и в бизнесе существует сходная с политической практикой ситуация – «результаты исследований показывают, что определенные предрассудки существуют. ...женщинам труднее продвигаться по службе или получить высокую позицию. Гендерные стереотипы являются препятствием для женщин, когда они стремятся к руководящим должностям в бизнесе» [6].

Статистика свидетельствует, что процентное соотношение мужчин и женщин в руководящем пуле государственной власти различно в зависимости от уровней государственной власти, министерств и ведомств, а также территориального фактора. Процент женщин, возглавляющих министерства и государственные учреждения составляет менее 25 % [10, с. 45]. Если рассматривать число женщин-руководителей во Вьетнамском информационном агентстве – 41,76 %; Министерстве юстиции – 31,17 %; Радио Вьетнама – 25,25 %; Государственном банке Вьетнама – 24,03 % [14, с. 18].

Этот показатель низок в таких агентствах, как Министерство общественной безопасности – 1,89 %; Государственная инспекция – 6,90 %; Министерство сельского хозяйства и развития села – 8,90 %; Вьетнамская академия наук и технологий – 9,23 %; Министерство транспорта – 9,36 % [14, с. 18]. В основном

женщины занимают должность заместителя руководителя структуры.

В провинциях сложилась следующая ситуация: председатель Народного комитета – 0,14 %; заместитель председателя Народного комитета – 2,17 %; директор департамента – 18,21 %; заместитель директора департамента – 79,48 %. Так, статистика свидетельствует, что только 11,9 % от общего руководящего состава провинций составляют женщины, и также в основном на должности заместителя руководителя [10, с. 8].

На уездном уровне общее количество женщин, занимающих руководящие должности, – 9,98 %. Среди них должность председателя Народного комитета – 10,44 %; заместителя председателя Народного комитета – 10,44 % [10, с. 8]. Вновь видим картину, что должность руководителя района занимают в основном мужчины, а женщины – должность заместителя руководителя. На уровне коммун-общин на должность председателя Народного комитета приходится 18,88 % женщин, на должность заместителя председателя Народного комитета – 81,12 % [10, с. 12].

Различны показатели женщин-руководителей и по территориям. Город Хошимин – это населенный пункт с самым высоким процентом женщин-руководителей – 32,18 %, далее следуют города Дананг – 25,79 %, провинции Лангшон – 25,76 %, Туенкуанг – 24,39 %, Лаокай – 19,05 %, Хайфон – 18,31 % и Канто – 18 % [14, с. 4]. Между тем в городе Ханой, провинциях Куангнгай и Бакльеу доля женщин-руководителей ниже 5 % [14, с. 6].

Наиболее низкий показатель женщин-руководителей в регионах, где более сильны конфуцианские обычаи и гендерные предрасудки.

Результаты. Несмотря на то что Вьетнам подписал ряд международных конвенций, ратифицировал ключевые международные документы, в том числе Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), ситуация в этой области остается нерешенной.

Совершенствование законодательства с целью увеличения кадрового состава в руководстве органов государственного управления должно коррелировать с совершенствованием механизма реализации закона. Это два нераз-

делимых этапы, которые в действительности должны быть одним целым и взаимно поддерживать друг друга. Однако в реальной жизни не всегда принятые законы и постановления поддерживаются системой практических мер по их реализации. Реальная картина кадрового состава партийных, государственных и общественных структур свидетельствует о продолжающейся дискриминации по гендерному признаку, основные показатели роста приходится на должность заместителей руководителя.

В этой связи правительством СРВ были приняты Национальные стратегии и программы в области гендерного равенства и установлены показатели женского представительства и участия женщин на различных уровнях в области партийного строительства и государственного руководства. Задача Национальной стратегии гендерного равенства на период 2021–2030 гг. заключается в том, чтобы в партийных учреждениях, в органах государственной власти, в общественно-политических организациях женщины-руководители составляли не менее 30 % [13].

На практике существует множество ограничений и препятствий для участия женщин в системе государственной власти, и среди них – отсутствие системы контроля за реализацией государственной программы в провинциях [28]. Особенно на «низовом уровне» наблюдается гендерный дисбаланс – в подавляющем большинстве населенных пунктов руководители администрации, включая партийный комитет, местные органы власти – мужчины.

В этой связи Главное статистическое управление (GSO) в 2011 г. приняло систему мер для контроля за реализацией Национальной программы, инициировало увеличение численности женщин-руководителей в отдаленных и изолированных районах, а также были ужесточены меры по отношению к государственным служащим, не выполняющим государственную программу гендерного равенства.

Другой важной мерой, влияющей на успешность реализации Национальной программы, является институционализация правовых документов, положений международных конвенций, имплементация их во вьетнамское

законодательство, что представляется проявлением законодательной ответственности перед собственным народом и международной общественностью.

Препятствующим фактором является отсутствие координационных связей внутри государства между общественными и политическими структурами. Так, «между Союзом женщин Вьетнама и Национальным комитетом по улучшению положения женщин, а также министерствами, ведомствами и агентствами отсутствует тесная и синхронная координация в реализации права женщин на участие в политической жизни» [23, tr. 13].

Как отмечает Жэан Муро, правительству также необходимо обратить внимание на важность укрепления взаимосвязей с международными женскими организациями в регионе, особенно в странах с политической системой, подобной Вьетнаму, чтобы женщины могли более активно участвовать в международной деятельности по реализации политики гендерного равенства [24, tr. 45].

По мнению исследователя Phạm Ngọc Tiển, существует также множество форм скрытой дискриминации, среди которых и правовая база, создающая барьер на пути карьерного продвижения женщин. Из-за разницы возраста выхода на пенсию мужчин и женщин органы власти на всех уровнях не считают важным создание женского кадрового резерва. Сложившаяся практика во Вьетнаме показывает, что с точки зрения экономической эффективности обучение женского персонала менее выгодно, чем мужского. И не только потому, что продолжительность рабочего времени у женщин на 5 лет меньше, но и потому, что женщин-руководителей старше 50 лет не рекомендуют для дальнейшего продвижения по службе.

Существуют также препятствия со стороны чиновников, чьи гендерные стереотипы в отношении женщин-руководителей ограничивают их продвижение в верхние эшелоны государственной власти. Результатом чего стала весьма распространенная ситуация – чем выше руководящая должность, тем меньше квалифицированных кандидатов-женщин, претендующих на эту должность [23, tr. 16].

Проблема подготовки женского руководящего состава остается в стране актуальной и еще требует своего решения. Однако, чтобы

составить реальную дорожную карту подготовки управленческих кадров, необходимо не только ориентироваться на цели государства интегрироваться в мировое сообщество, но и исходить из реальности социокультурных традиций, учитывать особенности психологических установок общественного сознания и гендерных стереотипов вьетнамского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айвазова, С. Г. Гендерное равенство в контексте прав человека / С. Г. Айвазова. – М., 2001. – 80 с.
2. Батлер, Дж. Гендерное регулирование / Дж. Батлер. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://magazines.gorky.media/nz/2011/2/gendernoe-regulirovanie.html>. – Загл. с экрана.
3. Беляева, Г. Ф. Политическая активность женщин в России / Г. Ф. Беляева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2008. – № 1. – С. 143–164.
4. Бем, С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М.: Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2004. – 336 с.
5. Брайсон, В. Политическая теория феминизма / В. Брайсон; пер. с англ. О. Липовской и Т. Липовской. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 304 с.
6. Вьетнамские женщины лучше подготовлены к занятию решающих постов. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ru.vietnamplus.vn/vietnamskie-zhenschiny-luchshe-podgotovleny-k-zanyatiyu-reshayuschih-postov-11428.vnp>. – Загл. с экрана.
7. Вилков, А. А. Ментальное восприятие региональной власти / А. А. Вилков // Известия Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. – 2010. – Т. 10, вып. 4. – С. 208–220.
8. Ву Тхи Ку. Гендерные проблемы в исследованиях семьи / Ву Тхи Ку // Журнал семейных и гендерных исследований. – Ханой, 2009. – Т. 19, вып. 3. – С. 55–63. (Vũ Thị Kỳ. Các vấn đề giới trong nghiên cứu gia đình và giới // Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới. – Hà Nội, 2009. – Т. 19, Số 3. – tr. 55–63).
9. До Тхи Тхач. Продвижение ресурсов вьетнамских женщин-интеллектуалов в деле индустриализации и модернизации / Тхач До Тхи. – Ханой: Нац. полит. изд-во, 2005. – 170 с. (Đỗ Thị Thạch. Phát huy nguồn lực của nữ trí thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa / Đỗ Thị Thạch. – Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 2005. – tr. 170).
10. Информация о гендерной статистике во Вьетнаме. – Ханой: Стат. изд-во, 2018. – С. 288.

(Thông tin thống kê về giới ở Việt Nam. Nhà xuất bản thống kê. – Hà Nội. Năm, 2018. – tr. 288).

11. Коннелл, Р. Современные подходы / Р. Коннелл // Хрестоматия феминистских текстов / пер. под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. – СПб. : Д. Буланин, 2000. – С. 251–279.

12. Конституция Социалистической Республики Вьетнам 2013 г. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://worldconstitutions.ru/archives/26>. – Загл. с экрана.

13. Национальная стратегия гендерного равенства на 2021–2030 гг. (Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2016–2030. – Hà Nội). – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://vksndtc.gov.vn/KND/TT/Lists/TinTuc/Attachments/8986/nghi-quyet-28-nq-cp-chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030.pdf>. – Загл. с экрана.

14. Министерство внутренних дел. Отчет о данных женщин-руководителей и государственных служащих на конец срока 2011–2020 гг. – Ханой, 2020. (Bộ Nội vụ. Báo cáo số liệu nữ cán bộ lãnh đạo, công chức cuối năm 2011–2020. – Hà Nội, 2020).

15. Национальный план действий в области устойчивого развития на период до 2030 г. – Ханой, 2018. – 600 с. (Kế hoạch hành động quốc gia về phát triển bền vững đến năm 2030. – Hà Nội, 2018. – tr. 600).

16. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации женщин. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conv2010.shtml. – Загл. с экрана.

17. Повышение роли и расширения участия женщин в политических процессах. Аналитический обзор и рекомендации для стран Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств. – Братислава : Братиславский региональный центр, 2009. – 85 с.

18. Проект по реализации мер по обеспечению гендерного равенства женских кадров, государственных служащих и государственных служащих на период 2016–2020 гг. – Ханой, 2016. – 154 с.

19. Рябова, Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований / Т. Б. Рябова // Личность. Культура. Общество. – Вып. 15–16. – 2003. – С. 3–12.

20. Сюннерберг, М. А. О научном проекте «Женщины во Вьетнаме: роль и место в истории и в современной общественно-политической жизни» / М. А. Сюннерберг // Вьетнамские исследования. Серия 2. – 2018. – № 2. – С. 78–85.

21. Шведова, Н. А. Политические партии и гендерное равенство / Н. А. Шведова // Женщина в российском обществе. – 2016. – № 4 (81). – С. 21–31.

22. Cameron, D. Feminism and Linguistic Theory / D. Cameron. – London : Macmillan Press Ltd., 2002. – 247 p.

23. Nguyễn Tuyết Nga, Ảnh hưởng của yếu tố văn hóa đến sự tham gia lãnh đạo quản lý của phụ nữ cấp phường, xã ở tỉnh Hà Giang, Đề tài do UNDP tài trợ. 2012. – tr. 188.

24. Jean Munro, Hướng dẫn/diêu dặt ở Việt Nam – Một cách xây dựng năng lực hiệu quả dành cho lãnh đạo nữ, Báo cáo UN Women. – 2012. – tr. 34.

25. Phạm Ngọc Tiến. “Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011–2015 và mục tiêu tăng tỷ lệ lãnh đạo nữ”, Hội thảo quốc tế “Nhu cầu về nguồn nhân lực – tăng cán bộ quản lý nữ ở Việt Nam”. 2011. – tr. 196.

26. Phan Thanh Khôi – Đỗ Thị Thạch “Những vấn đề về giới – Từ lịch sử đến nay, NXB Lý luận Chính trị”. – Hà Nội, 2007. – tr. 208.

27. Trần Thị Vân Anh, Nguyễn Hữu Minh (chủ biên), Bình đẳng giới ở Việt Nam: Phân tích số liệu điều tra, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội. 2008. – tr. 245.

28. Hồ Chí Minh Đúng như vậy., Nxb. Chính sách quốc gia. – Hà Nội, 2011. – XII, 700 tr.

REFERENCES

1. Aivazova S.G. *Gendernoe ravenstvo v kontekste prav cheloveka* [Gender Equality in the Context of Human Rights]. Moscow, 2001. 80 p.

2. Batler Dzh. *Gendernoe regulirovanie* [Gender Regulation]. URL: <http://magazines.gorky.media/nz/2011/2/gendernoe-regulirovanie.html>

3. Belyaeva G.F. *Politicheskaya aktivnost' zhenshchin v Rossii* [Political Activity of Women in Russia]. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya* [Issues of State and Municipal Administration], 2008, no. 1, pp. 143-164.

4. Bem S. *Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu neravenstva polov* [Gender Lenses: The Transformation of Views on the Problem of Gender Inequality]. Moscow, Ros. polit. jencikl., 2004. 336 p.

5. Bryson V. *Politicheskaja teorija feminizma* [The Political Theory of Feminism]. Moscow, Idea-Press, 2000. 304 p.

6. *V'etnamskie zhenshchiny luchshe podgotovleny k zanyatiyu reshayushchih postov* [Vietnamese Women are Better Prepared to Occupy Crucial Positions]. URL: <https://ru.vietnamplus.vn/vetnamskie-zhenshchiny-luchshe-podgotovleny-k-zanyatiyu-reshayuschih-postov-11428.vnp>

7. Vilkov A.A. *Mental'noe vospriyatie regional'noj vlasti* [Mental Perception of Regional Power]. *Izvestija Saratovskogo universiteta. Serija: Sociologija. Politologija* [Izvestia of the Saratov University. The Sociology Series. Political Science], 2010, vol. 10, iss. 4, pp. 208-220.

8. Wu Thi Ku. *Gendernye voprosy po semejnym i gendernym issledovanijam* [Gender Issues in Family

Studies]. *Zhurnal semeinykh i gendernykh issledovaniy* [Gender Issues on Family and Gender Studies], 2009, vol. 19, no. 3, pp. 55-63.

9. Do Thi Thao. *Prodvizhenie resursov v'etnamskih zhenshhin-intellektualov v dele industrializacii i modernizacii* [Promoting the Resources of Vietnamese Women Intellectuals in the Field of Industrialization and Modernization]. Hanoi, Nats. polit. izd-vo, 2005. 170 p.

10. *Informacija o gendernoj statistike vo V'etname* [Information on Gender Statistics in Vietnam]. Hanoi, Stat. izd-vo, 2018, p. 288.

11. Connell R. *Sovremennye podhody* [Modern Approaches]. Zdravomyslova E., Temkina A., eds. *Hrestomatija feministских текстов* [Anthology of Feminist Texts]. Saint Petersburg, D. Bulanin, 2000, pp. 251-279.

12. *Konstitucija Socialisticheskoj Respubliki V'etnam 2013 g.* [The Constitution of the Socialist Republic of Vietnam 2013]. URL: <http://worldconstitutions.ru/archives/26>

13. *Nacional'naja strategija gendernogo ravenstva na 2016–2030 gg.* [National Strategy for Gender Equality for 2016–2030]. URL: <https://vksndtc.gov.vn/KND/TT/Lists/TinTuc/Attachments/8986/nghi-quyet-28-nq-cp-chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030.pdf>.

14. *Ministerstvo vnutrennih del. Otchet o dannyh zhenshhin-rukovoditelej i gosudarstvennyh sluzhashhih na konec sroka 2011–2020 gg.* [Ministry of Internal Affairs, Report on the Data of Women Managers and Civil Servants at the End of the Term 2011–2020]. Hanoi, 2020.

15. *Nacional'nyj plan dejstvij v oblasti ustojchivogo razvitija na period do 2030 g.* [National Action Plan for Sustainable Development for the period up to 2030]. Hanoi, 2018. 600 p.

16. *Konventsija o likvidatsii Komissii Organizacii Obyedinennyh Nacij po likvidacii vseh form diskriminacii zhenshhin* [Plan of the United Nations Commission on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conv2010.shtml

17. *Povyshenie roli i rasshireniya uchastiya zhenshhin v politicheskikh processah. Analiticheskij obzor i rekomendacii dlya stran Cengtral'noj i Vostochnoj Evrops i Sodruzhestva Nezavisimyh Gosudarstv* [Increasing the Role and Participation of Women in Political Processes. Analytical review and Recommendations for the Countries of Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States]. Bratislava, 2009. 85 p.

18. *Proekt po realizacii mer po obespecheniju gendernogo ravenstva zhenskih kadrov, gosudarstvennyh sluzhashhih i gosudarstvennyh sluzhashhih na period 2016–2020 gg.* [Project on the Implementation of Measures to Ensure Gender Equality of Female Personnel, Civil Servants and Civil Servants for the Period 2016–2020]. Hanoi, 2016. 154 p.

19. Ryabova T.B. *Stereotypy i stereotipizacija kak problema gendernykh issledovaniy* [Stereotypes and Stereotyping as a Problem of Gender Studies]. *Lichnost'. Kul'tura. Obshhestvo* [Personality. Culture. Society], 2003, iss. 15-16, pp. 3-12.

20. Sjunnerberg M.A. *O nauchnom proekte «Zhenshhiny vo V'etname: rol' i mesto v istorii i v sovremennoj obshhestvenno-politicheskoj zhizni»* [About the Scientific Project “Women in Vietnam: Role and Place in History and in Modern Socio-Political Life”]. *V'etnamskie issledovanija. Serya 2* [Vietnamese Studies. Series 2], 2018, no. 2, pp. 78-85.

21. Shvedova N.A. *Politicheskie partii i gendernoe ravenstvo* [Political Parties and Gender Equality]. *Zhenshhina v rossijskom obshhestve* [A Woman in Russian Society], 2016, no. 4 (81), pp. 21-31.

22. Cameron D. *Feminism and Linguistic Theory*. London, Macmillan Press Ltd., 2002. 247 p.

23. Nguyen Tuyet Nga. *Anh huong cua yeu to van hoa den su tham gia lanhdao quan li cua phu nu cap phuong, xa o tinh Ha Giang* [The Influence of Cultural Factors to the Participation Lanhdao Management Women's Ward Level, Commune in the Province of Ha Giang]. Hanoi, Publishing House Hanoi, 2012. 188 p.

24. Jean Munro. *Huong dan/diu dat o Viet Nam – Mot cach xay dung nang luc hieu qua danh cho lanh dao nu* [Mentoring in Vietnam. A Capacity Building Approach Effective for Women Leaders]. Hanoi, Hanoi Publishing House, 2012. 34 p.

25. Pham Ngoc Tien. *Chuong trinh quoc gia ve binh dang gioi giai doan 2011–2015 Viet Nam* [National Gender Equality Program for the Period 2011–2015 in Vietnam]. Hanoi, Publishing House of Political Theory, 2011. 196 p.

26. Phan Thanh Hoi – Do Thi Tach. *Nhung van de ve gioi – Tu lich sir den nay* [The Problem of the World – From History to Modernity]. Hanoi, Publishing House of Political Theory, 2007. 208 p.

27. Tran Thi Van Anh, Nguyen Huu Minh. *Binh dang gioi o Viet Nam: Phan tich so lieu dieu tra* [Gender Equality in Vietnam: Analysis of Survey Data, Social]. Hanoi, Science Publishers, 2008. 245 p.

28. Hồ Chí Minh Đúng như vậy [Ho Chi Minh is Absolutely Right]. Hanoi, Publishing house National Policy, 2011. XII, 700 tr.

Information About the Authors

Tatyana V. Karadzhe, Doctor of Sciences (Philosophy), Professor, Head of the Department of Political Science, Moscow State Pedagogical University, Prosp. Vernadskogo, 88, 119571 Moscow, Russian Federation, karadzhe@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4297-7744>

Chan Thi Mi Ngoc, Lecturer, Department of Law, Quang Binh University, Dong Hoi, 312, Vietnam, ngocdhqb1982@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8897-3004>

Информация об авторах

Татьяна Васильевна Карадже, доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой политологии, Московский педагогический государственный университет, просп. Вернадского, 88, 119571 г. Москва, Российская Федерация, karadzhe@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4297-7744>

Чан Тхи Ми Нгок, преподаватель кафедры права, Университет Куангбинь, г. Донгхой, 312, Вьетнам, ngocdhqb1982@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8897-3004>