

Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы

А. В. Марарица¹, Т. В. Казанцева^{✉1}, С. Д. Гуриева¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет, 199034, Россия,
Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9

Сведения об авторах

Марарица Лариса Валерьевна,
SPIN-код: 9307-0838, ORCID: [0000-0003-3858-5369](https://orcid.org/0000-0003-3858-5369)

Казанцева Татьяна Валерьевна,
SPIN-код: 7829-4813, ORCID: [0000-0002-2540-2976](https://orcid.org/0000-0002-2540-2976), e-mail:
t.kazanceva@spbu.ru

Гуриева Светлана Дзахотовна,
SPIN-код: 7849-2577, Scopus
AuthorID: 56662088100, ORCID:
[0000-0002-4305-432X](https://orcid.org/0000-0002-4305-432X)

Для цитирования:

Марарица, А.В., Казанцева, Т.В., Гуриева, С.Д. (2019) Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы. *Психология человека в образовании*, т. 1, № 1, с. 44–52.

Получена 1 марта 2019; прошла рецензирование 1 апреля 2019; принята 9 апреля 2019.

Финансирование: Работа публикуется при финансовой поддержке РФФИ, проект № 19-013-00686-А.

Права: © Авторы (2019). Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена. Открытый доступ на условиях лицензии CC BY-NC 4.0.

Аннотация. Карьера женщины начинается с выбора профессионального пути и продолжается непрерывным образовательным процессом, однако ее успешности может препятствовать гендерная асимметрия. Несмотря на изменения условий труда, юридических норм и социальной политики, гендерный разрыв стабильно воспроизводится, приводя к «заторможенному прогрессу». В результате анализа современной литературы авторы пришли к выводу, что поиск тонких и устойчивых механизмов, ответственных за воспроизведение гендерного неравенства в российских компаниях, будет наиболее продуктивным, если будет опираться на следующие теоретические концепции на: 1) подход «Организация, актуализирующая гендер» («gendered organization»), имеющий принципиальные отличия от других подходов и позволяющий анализировать гендерное неравенство на структурном и нормативном уровнях; 2) концепции карьерного капитала и социального капитала, благодаря которым становится возможно синтезировать индивидуальный и структурный уровни анализа; 3) модели «креативной организации» и исследования последствий гендерного неравенства для развития как отдельной работающей женщины, так и организации в целом. Изучение гендерного неравенства в соответствии с актуальными подходами в России практически не проводится, исследователи опираются на «ролевой подход», устаревший с точки зрения мировой науки. Теоретический анализ позволил также сформулировать две гипотезы для дальнейшей эмпирической проверки: 1 — работающая женщина включает гендер в признаки важных для продвижения в карьере качеств, и 2 — организация воспринимается как менее креативная, если работники отмечают в ней признаки гендерного неравенства. Предполагается, что социально-психологическая модель факторов успешности работающей женщины должна включать в себя, с одной стороны, организационный контекст (неформальную структуру, нормы и пр.), а с другой стороны — индивидуальные социальные стратегии (в том числе, стратегии нивелирования гендерного неравенства с привлечением карьерного капитала). Приводятся основания для вывода: ключевыми механизмами воспроизведения гендерного неравенства будут механизмы, связанные с формированием социального капитала и остающиеся на данный момент малоизученными.

Ключевые слова: гендерное неравенство, социальные стратегии, карьерный капитал, работающие женщины, успех, актуализирующая гендер организация.

The phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: problem definition

L. V. Mararitsa¹, T. V. Kazantseva^{✉1}, S. D. Gurieva¹

¹ Saint Petersburg State University, 7–9 Universitetskaya Emb., Saint Petersburg 199034, Russia

Authors

Larisa V. Mararitsa, SPIN: 9307-0838, ORCID: 0000-0003-3858-5369

Tatyana V. Kazantseva, SPIN: 7829-4813, ORCID: 0000-0002-2540-2976, e-mail: t.kazanceva@spbu.ru

Svetlana D. Gurieva, SPIN: 7849-2577, Scopus AuthorID: 56662088100, ORCID: 0000-0002-4305-432X

For citation: Mararitsa, L.V., Kazantseva, T.V., Gurieva, S.D. (2019) The phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: problem definition. *Psychology in Education*, vol. 1, no. 1, pp. 44–52.

Received 1 March 2019; reviewed 1 April 2019; accepted 9 April 2019.

Funding: This work is funded by the Russian Foundation for Basic Research (Grant No. 19-013-00686-A).

Copyright: © The Authors (2019). Published by Herzen State Pedagogical University of Russia. Open access under CC BY-NC 4.0.

Abstract. A woman's career begins with the choice of a professional path and advances with life-long learning, but her success can be impeded by gender asymmetry. Despite changes in working conditions, legal norms, and social policy, the gender gap is consistently reproduced, leading to “stalled progress.” Our analysis of literature showed that the search for subtle, yet resilient mechanisms responsible for the reproduction of gender inequality in Russian companies will be most efficient if it is based on the following theoretical concepts: 1) the “gendered organisations” approach, which differs distinctly from other methods and allows researchers to analyse gender inequality on both the structural and the regulatory level; 2) on the concepts of career capital and social capital, which enable us to synthesize individual and structural levels of analysis; 3) on the model of “a creative organization” and upon investigating the consequences of gender inequality for the development of both an individual working woman and the organisation as a whole. In Russia, studies of gender inequality that apply current approaches are seldom carried out; many researchers rely on the “gender role approach”, which is considered outdated by the global scientific community. The theoretical analysis also allowed the authors to formulate two hypotheses for further empirical testing: 1 — a working woman includes gender in the attributes that are important for career advancement; and 2 — an organisation is perceived as less creative if its employees observe the signs of gender inequality in its structure and operations. It is suggested that a social psychological model of career success factors for a working woman should include, on the one hand, the organisational context (informal structure, norms and regulations, etc.), and on the other — individual social strategies (including strategies that use career capital to eliminate gender inequality). It is concluded that key mechanisms for gender inequality reproduction are the mechanisms associated with social capital and its development, which have not been sufficiently investigated.

Keywords: gender inequality, social strategies, career capital, working women, success, gendered organization.

Введение

Феномен гендерного неравенства — это один из частных случаев проявления социального неравенства в обществе. Неравенство женщин и мужчин привлекло к себе внимание более 40 лет назад, когда появилась заинтересованность в глубоком изучении этого феномена, оценке его экономических и социальных последствий. Популярность гендерных исследований в контексте организации сохраняется и сегодня, благодаря устойчивости полового/гендерного неравенства в организациях и обществе, хотя характер этого неравенства и обстоятельства сильно изменились (Theorizing... 2014).

Данные современных исследований указывают на то, что, вопреки изменениям условий труда и социальной политики, гендерное неравенство оказывается очень устойчивым (World

Development Indicators 2017). Эта устойчивость получила название — феномен «заторможенного прогресса» (Stalled Progress 2009), примером которого как раз является сохранение неравенства в статусе и доходе при существенном увеличении доли трудящихся женщин, участвующих в экономике (Blau, Kahn 2000).

Следует отметить, что изменения, происходящие в организациях образовательного профиля, сказываются на усилении гендерной асимметрии, в том числе в высшем образовании. Совсем недавно А. П. Багирова провела количественный анализ проявления гендерного неравенства в российской высшей школе, понимая под гендерной асимметрией «непропорциональную представленность социальных и культурных ролей обоих полов (а также представлений о них) в различных сферах жизни» (Багирова 2017, 204). В организациях

образовательного профиля гендерная асимметрия проявляется в неравном соотношении занятых в этой сфере мужчин и женщин, при этом женщин в несколько раз больше, а управленческие позиции занимают преимущественно мужчины.

Цель данной работы — изучить социально-психологические факторы гендерного неравенства, его влияние на карьеру работающей женщины и креативный потенциал организации. В качестве объекта выступает гендерное неравенство в организации. Предметом исследования являются механизмы воспроизведения гендерного неравенства в их связи с карьерным капиталом и успехом работающей женщины.

Для реализации поставленной цели на теоретико-методологическом этапе необходимо решить ряд задач:

- 1) рассмотреть современные российские и зарубежные теоретические подходы к гендерному разрыву, определить их достоинства и ограничения, выделить из них наиболее эвристичные для решения задач исследования карьерного капитала женщины;
- 2) проанализировать первичный срез эмпирических исследований в поле феноменологии гендерного неравенства в профессиональном развитии, выявить в этом поле наиболее актуальные темы;
- 3) выявить противоречия и слепые пятна в изучаемой сфере, которые затрудняют целостное видение влияния гендерного неравенства на карьерное продвижение женщины, реализацию личного потенциала и креативного потенциала организации.

Представленный материал включает несколько разделов: сначала описываются два кардинально различных подхода к изучению гендерного разрыва в организации; приводятся феномены, изучаемые в контексте каждого подхода; объяснительные механизмы устойчивости гендерного неравенства, а также некоторые стратегии его преодоления. Особое внимание уделяется таким стратегиям, как формирование социального и карьерного капитала.

Результаты

Анализ современной литературы показал, что в организационной и социальной психологии есть два принципиально разных метатеоретических подхода к анализу «гендерного разрыва», предлагающих различные концептуальные и методические средства исследований (Theorizing Gender-and-Organization 2014). В первом, «Гендер в организации» («Gender in

Organizations»), гендер рассматривается как атрибут, свойство работника организации, как его черта или социальная роль, сравниваются условия для мужчин и женщин. Здесь человек, наделенный гендером, действует в «гендерно нейтральной» организации, которая практически не изучается.

Во втором, «Организация, актуализирующая гендер» («Gendering Organizations»), гендер используется в социально-конструктивистском духе: он становится социальным институтом, который формируется и поддерживается через «гендерные отношения», воспроизведение социальной структуры. Гендер рассматривается как результат, исход организационных процессов.

В рамках первого подхода с 1970-х годов изучалось, почему женщины не так успешны (Broadbridge 2010; Багаутдинова 2016; Кабайкина, Суценко 2017). Здесь пол и гендер почти неразличимы и используются как синонимы. Одним из существенных результатов в этом подходе стало открытие психологами того, что «представление об успешном менеджере» содержит мужские характеристики, не ассоциирующиеся с женщинами. Множество кросскультурных исследований придали этому эмпирическому феномену статус факта. Вторым важным и подтвержденным серией репликаций открытием стал феномен «двойных стандартов», работающий при оценке женщин-лидеров, сравнении кандидатов при назначении на должность или оценке деятельности при определении финансового вознаграждения (A meta-analysis 2012).

Эти два феномена в разных вариациях считаются ответственными за блокирование успеха женщин (т. н. «стеклянный потолок»). В то же время мужчины в традиционно женских профессиях получают преимущества, помогающие им быстрее добиться высокого положения и статуса («стеклянный эскалатор») (Maume 1999). Недавние исследования показывают, что женщины, которым удалось прорваться сквозь «стеклянный потолок», чаще всего оказываются в ситуации опасного лидерства — «стеклянной скалы» («glass cliff») (Ryan, Haslam 2007), когда лидерская позиция сопряжена с кризисным периодом в компании, во время которого риски неудачи наиболее высоки.

В этом подходе предикторами «стеклянных» феноменов являются когнитивные механизмы, такие как имплицитные теории лидерства, социальные роли и «теории статусных характеристик» («status characteristics theory» (Ragins, Winkel 2011)), в которых желаемые характеристики приписываются человеку в зависимости

от пола. Объяснительный механизм социальной роли работает за счет отсылки к историческому разделению мужского и женского вклада и наличию характеристик, необходимых именно для этой деятельности. Социальные роли не только описывают мужское и женское поведение, но и предписывают его, поэтому «неподходящие» для работы в организации женщины проигрывают «подходящим» мужчинам. Статусное объяснение, появившееся в социологических исследованиях, связывает гендер со статусом в обществе, который ассоциируется с компетентностью и влиятельностью, а те, в свою очередь, — с мужчинами (A meta-analysis 2012). Статус может отвечать как за толкование различий, так и за дискриминацию, коренящуюся в групповых отношениях, и за иерархию, определяющую законность претензий. В данном контексте гендер — слишком очевидный, удобный и простой маркер, инструмент заполнения лакун в типичной для сложной организационной среды ситуации неопределенности, чтобы от него отказываться (Ridgeway 2011).

Для того чтобы добиться успеха, женщинам необходимо своим поведением опровергать гендерные стереотипы, но это сопряжено для них с риском потери адекватности в глазах окружающих, с вероятностью показаться «социально неполноценной» женщиной. «Мужское поведение» для женщины опасно тем, что часто провоцирует отрицательную обратную связь как в социальном, так и в экономическом плане, но без него успех невозможен. Это противоречие получило название «дилемма управления впечатлением», оно заставляет женщину быть внимательной и все время пребывать в напряжении, чтобы не оказаться «слишком эмоциональной», «слишком уверенной» и т. д. (Rudman, Phelan 2008). Исходя из этого подхода, женщины должны решать свои проблемы, прибегая к самомониторингу, балансируя и демонстрируя поведенческую гибкость. Женщины должны вырабатывать креативные стратегии, в то время как предположительно «гендерно нейтральная» среда остается в тени. Согласно данному подходу, все, что может сделать общество — это дать женщине лучшее образование и призывать к невозможному — изменению культуры, прекращению гендерной категоризации.

В российских исследованиях в области психологии и социологии также превалирует первый подход. С позиций преимущественно ролевых концепций и имплицитных теорий изучают гендерное неравенство при трудоустройстве и межролевой конфликт у женщин (Багаудинова 2016; Кабайкина, Сущенко 2017; Медведева,

Киндаев 2013; Сиддики, Шафик 2017), в науке (Касич, Яковенко 2014), в образовании (Ефимова, 2015), в переговорах (Осипенок 2018), предлагают индекс гендерного неравенства в обществе (Гостенина, Кейзик 2016).

В социологии постепенно сформировался альтернативный подход, смещающий фокус внимания на саму организацию, с ее каждодневными практиками и политикой, провоцирующей стратификацию на основе пола или расы при отборе и оценке персонала, компенсации труда или продвижении сотрудников (Broadbridge, Simpson 2011; Castilla 2012). В этих, более редких, исследованиях прослеживается разница между декларируемыми процедурами управления человеческими ресурсами и реальными решениями, которые лишь подтверждают реальность функционирования критериев пола и расы. Так, Дж. Мадден (Madden 2012), исследуя брокеров, показала, что за внешне справедливой компенсацией труда может стоять неравенство в ресурсах, предоставляемых мужчинам и женщинам для достижения рабочих результатов. Основной вопрос, который задается в рамках этого подхода: что позволяет неравенству между мужчинами и женщинами устойчиво воспроизводиться?

В рамках второго подхода организация рассматривается как «гендерное пространство», где пол имеет значение только постольку, поскольку воспроизводится соответствующая социальная структура, которая переживается как система ресурсов или ограничений. Эти социальные структуры динамичны, невидимы и долговечны только в силу больших усилий со стороны людей по их воспроизведению (West, Zimmerman 1987), а это значит, что их возможно изменять. Здесь уже уместно использовать термин «гендер», а не «пол», потому что они начинают дифференцироваться. Гендер в рамках данного подхода — это культурно и исторически закрепленная система отношений, которая воспроизводится через отношения подчинения и доминирования, существующие в любой организации (Logber 1994). Организации в контексте данного подхода можно рассматривать как «заводы по производству гендера», или «режимы неравенства», которые складываются из многих процессов, позволяющих строить несправедливые отношения на основе пола или расы. Гендер здесь — это не вопрос восприятия людьми друг друга в организации, это «вшитая» в структуру организации система отношений, которая работает для всех, кто в нее попадает и в которой норма — это доминирование и неравенство, а не нейтральное отношение к полу и справедливость. Главный вопрос этого подхода: как гендер

становится связанным с иерархией в организации, со структурой власти и подчинения?

Две главные темы в рамках этого подхода: «делание («воспроизведение») гендера» («doing gender») и «телесное воплощение» («embodiment») гендера. «Делание гендера» связано с повседневными действиями и языковыми категориями, поддерживающими устойчивость «гендерных отношений» (West, Zimmerman 1987). Это все то, что делает гендер «видимым» и может стать основой для межполовой конкуренции или дискриминации. Тема «воплощения» гендера относится к его материальности, привязке к человеческому телу, что делает восприятие гендерного неравенства как реалистичного и «натурального» (Sinclair 2005). Авторам не удалось найти примеров отечественных работ, посвященных социально-психологическим механизмам воспроизводства гендерного неравенства.

Анализ феноменологии гендерного неравенства показывает, что женщины исключаются из властных кругов, если не процедурно и физически, то психологически. Они все равно ощущают себя изолированными, чувствуют, что мужчины-коллеги их избегают, не советуются с ними и не заинтересованы в развитии привычных рабочих связей (Ledwith, Colgan 1996). Только особые стратегии нетворкинга (действия, направленные на формирование своего профессионального социального окружения) помогают нивелировать влияние гендера (Benschop 2009), но именно возможности нетворкинга мало доступны для групп меньшинства (Combs 2003; Forret, Dougherty 2004). Отсюда можно сделать вывод о крайней важности доступности социального капитала для карьерного продвижения, о необходимости специальных усилий со стороны менеджмента компании (например, через менторство) по формированию социальных связей. Исследования показывают, что поддержка наставника гораздо важнее для успеха женщины, нежели мужчины (Özbilgin et al. 2011; Tharenou 2005). Женский пол считается препятствием для формирования социального капитала, необходимого для получения преимуществ в продвижении по карьере (Broadbridge 2010; Kumra, Vinnicombe 2010). Существуют особые неформальные практики общения мужчин, исключающие для женщины возможность присоединиться к социальной сети, дающей доступ ко всем ресурсам ее участников, к участию в нетворкинг-процессах на микро- и макроуровне (Kirton, Greene 2016). Интересно, что субъективное чувство удовлетворенности карьерой как мужчин, так и женщин связано

только с количеством мужчин в профессиональном социальном окружении. Поскольку карьера — это обучение, обмен и продвижение в социальной системе, выход на ресурсную позицию в социальной сети, то можно предположить, что ключевыми механизмами воспроизведения гендерного неравенства будут механизмы, связанные с формированием социального капитала. На успех в карьере как на целостный феномен будут влиять такие отношения, как менторство, а также закрытость/открытость рабочей социальной сети, степень доступности «элитных» ресурсных связей и оптимизм до первого осознания гендерности организаций. Все это говорит о специфике и проблематичности построения социальной основы успешной карьеры у женщин.

Очень часто стратегии преодоления женщинами ситуации гендерного неравенства исследуются через нарративные описания построения карьеры успешными женщинами-лидерами, гораздо реже — через количественные мультифакторные кросссекционные или лонгитюдные исследования с заранее сформулированными гипотезами (Francis 2017). Они позволяют оценить, что именно в социальном или карьерном капитале работника является результатом скрытого гендерного режима, установленного в организации. Поэтому нам представляется важным изучать и социальный ландшафт, и его отражение в структуре персональных связей, и способы преодоления связанных с ними ограничений. Для таких исследований нам кажется плодотворной концепция «карьерного капитала» Т. Джокинен и коллег, который включает и социальный капитал, и социальные навыки (Career capital 2008). Развивая идею «безграничной карьеры», они рассматривают карьерный капитал как совокупность трех ресурсов: «знаю, как» (knowing how), «знаю, зачем» (knowing why), «знаю, кого» (knowing whom). Ресурсоориентированный подход к изучению карьеры позволяет рассматривать человека, выстраивающего свой карьерный путь, как сознательно приобретающего конвертируемые способности, активно выстраивающего свою социальную сеть, понимающего свои мотивы и применяющего все это в контексте своей профессиональной деятельности. В этом подходе подчеркивается важность не только навыков, квалификации и знаний, необходимых для эффективной работы и энергетического потенциала сотрудника, его мотивации и отождествления с миром работы, но и необходимость социальных ресурсов — всего спектра вне- и внутриорганизационных, профессиональных и социальных отношений, объединенных в сеть.

Обсуждение результатов

Итак, анализ зарубежных исследований показал, что больше всего изучены и сформулированы нарративные описания построения карьеры женщинами-лидерами, феномены и социально-ролевые механизмы, фиксирующие гендерное неравенство в организациях (например, «стеклянные» феномены). Социально-психологические механизмы, в отличие от психологических, в том числе карьерный и социальный капитал как фактор профессиональной судьбы, изучены недостаточно: 1 — имеются противоречия в эмпирических данных; 2 — практически не описаны неформальные практики и политики организации, ответственные за воспроизводство неравного доступа к ресурсам и возможностям организации; 3 — мало исследованы «маргинальные» гендерные стратегии формирования карьерного и социального капитала в организационной среде, в то время как традиционные тактики увеличения влияния и культурного капитала могут не работать для женщин.

Предварительный теоретический анализ заявленной проблемы позволил сформулировать две гипотезы для дальнейшей эмпирической проверки: 1 — работающая женщина включает гендер в признаки важных для продвижения в карьере качеств, 2 — организация воспринимается как менее креативная, если работники отмечают в ней признаки гендерного неравенства. Также предполагается, что социально-психологическая модель факторов успешности работающей женщины должна включать в себя, с одной стороны, организационный контекст (неформальную структуру, нормы и пр.), а с другой — индивидуальные социальные стратегии, в том числе стратегии нивелирования гендерного неравенства с использованием карьерного капитала. Предлагаемый подход соответствует актуальному направлению мировых исследований в этой области («организация, актуализирующая гендер» (Acker 1990, 2006)), и может стать основой программ по активизации креативного потенциала женщин, их более активному включению в экономику.

Выводы

На основании проделанного анализа можно сформулировать следующие выводы.

1. Наиболее продуктивными для реализации целей исследования представляются следующие теоретические подходы:

- 1 — концепция «организации, актуализирующей гендер» («gendered organization» (Acker 1990; Women in power 2016)), согласно которой в организации действует «гендерный режим»: сотрудники реагируют на гендерные признаки при принятии кадровых решений, распределении ресурсов, что поддерживает несправедливость и иерархию;
- 2 — концепция карьерного капитала (Career capital 2008), включающая в себя описание трех важных для успеха ресурсов: человеческого капитала, социального капитала и мотивации к работе;
- 3 — модели креативной организации (Amabile, Pratt 2016);
- 4 — модели последствий ограничения доступа к карьерному капиталу для работника и организации (Broadbridge 2010; Özbilgin et al. 2011).

2. Наиболее дискутируемыми темами в гендерных исследованиях являются механизмы воспроизведения гендерного разрыва в организации (в основном, когнитивные), индикаторы скрытого гендерного неравенства и его последствия для эффективного функционирования организаций, их креативного потенциала. Есть основания предполагать, что ключевыми механизмами воспроизведения гендерного неравенства будут механизмы, связанные с формированием социального капитала.

3. Целостное понимание успешности женской карьеры осложняет малая изученность социально-психологических механизмов развития профессиональной судьбы, в том числе карьерного и социального капитала, а также стратегий их формирования в условиях гендерных ограничений. Для получения всесторонней оценки гендерного неравенства необходимо изучать не только индивидуальное поведение, связанное с разыгрыванием гендерно-специфичного поведения, но и неформальные нормы и структурные признаки гендерного неравенства, существующие в организациях.

Литература

- Багаутдинова, О.З. (2016) Женщина перед выбором: семья или карьера? *Экономика и социум*, № 3 (22), с. 74–77.
 Багирова, А.П. (2017) Гендерная асимметрия в российском высшем образовании: опыт количественного анализа. В кн.: *Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы*

- III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21–22 апреля 2017 г. Т. 1. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, с. 204–207.
- Гостенина, В.И., Кейзик, А.С. (2016) Индекс гендерного неравенства: методика расчета и реализация. *Среднерусский вестник общественных наук*, т. 11, № 1, с. 28–35.
- Ефимова, Г.З. (2015) Учителя-мужчины и учителя-женщины: общее и различное в социологических портретах. *Интернет-журнал «Науковедение»*, т. 7, № 5, с. 2–12.
- Кабайкина, О.В., Сущенко, О.А. (2017) Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе. *Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология*, т. 23, № 3, с. 140–155.
- Касич, А.А., Яковенко, Я.Ю. (2014) Гендерная дискриминация женщин в науке. *Экономика и социум*, № 1–1 (10), с. 652–655.
- Медведева, Н.Р., Киндаев, А.Ю. (2013) Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов. *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*, № 8 (12), с. 309–314.
- Осипенок, О.А. (2018) К вопросу о гендерном превосходстве в процессе ведения переговоров. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*, т. 7, № 1 (22), с. 156–158.
- Сиддики, Н., Шафик, М. (2017) Культурные ценности и гендерные роли: обзор. *Социальная психология и общество*, т. 8, № 3, с. 31–44. DOI: 10.17759/sps.2017080304
- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, vol. 4, no. 2, pp. 139–158.
- Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441–464. DOI: 10.1177/0891243206289499
- Amabile, T.M., Pratt, M.G. (2016) The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, no. 36, pp. 157–183. DOI: 10.1016/j.riob.2016.10.001
- Benschop, Y. (2009) The micro-politics of gendering in networking. *Gender, Work & Organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217–237. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00438.x
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000) Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no. 4, pp. 75–99. DOI: 10.1257/jep.14.4.75
- Broadbridge, A. (2010) 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25 (8), pp. 649–660.
- Broadbridge, A., Simpson, R. (2011) 25 Years On: Reflecting on the Past and Looking to the Future in Gender and Management Research. *British Journal of Management*, vol. 22 (3), pp. 470–483. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2011.00758.x
- Calás, M.B., Smircich, L., Halving, E. (2014) Theorizing Gender-and-Organization: Changing Times... Changing Theories? In: S. Kumra, R. Simpson, R.J. Burke (eds.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 17–52. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199658213.013.025
- Castilla, E.J. (2012) Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 51 (S1), pp. 528–562. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2012.00689.x
- Cohen, P.N., Huffman, M.L., Knauer, S. (2009) Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980–2000. *Work and Occupations*, vol. 36, no. 4, pp. 318–342. DOI: 10.1177/0730888409347582
- Combs, G.M. (2003) The duality of race and gender for managerial African American women: Implications of informal social networks on career advancement. *Human Resource Development Review*, vol. 2, no. 4, pp. 385–405. DOI: 10.1177/1534484303257949
- Forret, M.L., Dougherty, T.W. (2004) Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 419–437. DOI: 10.1002/job.253
- Francis, V. (2017) What influences professional women's career advancement in construction? *Construction Management and Economics*, vol. 35, no. 5, pp. 254–275. DOI: 10.1080/01446193.2016.1277026
- Jokinen, T., Brewster, C., Suutari, V. (2008) Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 6, pp. 979–998. DOI: 10.1080/09585190802051279
- Kirton, G., Greene, A. (2016) *The dynamics of managing diversity: a critical approach*. 4th edition. Abingdon; New York: Routledge, 332 p.
- Kumra, S., Vinnicombe, S. (2010) Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy. *Gender, Work & Organization*, vol. 17, no. 5, pp. 521–546. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00521.x
- Ledwith, S., Colgan, F. (eds.) (1996) *Women in Organisations: Challenging Gender Politics*. London: MacMillan business, 341 p.
- Lorber, J. (1994) “Night to his day”: The social construction of gender. In: *Paradoxes of Gender*, New Haven: Yale University Press, pp. 13–36.
- Madden, J.F. (2012) Performance-support bias and the gender pay gap among stockbrokers. *Gender & Society*, vol. 26, no. 3, pp. 488–518.
- Maume, D.J., Jr. (1999) Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, vol. 26, no. 4, pp. 483–509. DOI: 10.1177/0730888499026004005
- Özbilgin, M.F., Beauregard, T.A., Tatli, A., Bell, M.P. (2011) Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, vol. 13, no. 2, pp. 177–198. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x

- Ragins, B.R., Winkel, D.E. (2011) Gender, emotion and power in work relationships. *Human Resource Management Review*, vol. 21, no. 4, pp. 377–393. DOI:10.1016/j.hrmr.2011.05.001
- Ridgeway, C.L. (2001) Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, vol. 57, no. 4, pp. 637–655.
- Ridgeway, C.L. (2011) *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press, 242 p.
- Roth, P.L., Purvis, K.L., Bobko, P. (2012) A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, vol. 38, no. 2, pp. 719–739. DOI: 10.1177/0149206310374774
- Rudman, L.A., Phelan, J.E. (2008) Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, vol. 28, pp. 61–79. DOI: 10.1016/j.riob.2008.04.003
- Ryan, M.K., Haslam, S.A. (2007) The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, vol. 32, no. 2, pp. 549–572.
- Sinclair, A. (2005) *Doing leadership differently: Gender, power and sexuality in a changing business culture*. Melbourne: Melbourne University Publishing, 212 p.
- Stainback, K., Kleiner, S., Skaggs, S. (2016) Women in power: Undoing or redoing the gendered organization? *Gender & Society*, vol. 30, no. 1, pp. 109–135. DOI: 10.1177/0891243215602906
- Tharenou, P. (2005) Does mentor support increase women's career advancement more than men's? The differential effects of career and psychosocial support. *Australian Journal of Management*, vol. 30, no. 1, pp. 77–109. DOI: 10.1177/031289620503000105
- West, C., Zimmerman, D.H. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125–151.
- World Bank Group. (2017) *World Development Indicators 2017*. Washington, DC. World Bank [online]. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26447> (accessed 15.01.2019).

References

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, vol. 4, no. 2, pp. 139–158.
- Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441–464. DOI: 10.1177/0891243206289499
- Amabile, T.M., Pratt, M.G. (2016) The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, no. 36, pp. 157–183. DOI: 10.1016/j.riob.2016.10.001
- Bagautdinova, O.Z. (2016) Zhenshchina pered vyborom: sem'ya ili kar'era? [Woman in the face of a choice: family or career?]. *Ekonomika i sotsium*, no. 3 (22), pp. 74–77. (In Russian)
- Bagirova, A.P. (2017) Gendernaya asimmetriya v rossijskom vysshem obrazovanii: opyt kolichestvennogo analiza [Gender asymmetry in Russian higher education: an experience of quantitative analysis]. In: *Strategii razvitiya sotsial'nykh obshchnostej, institutov i territorij: materialy III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii, Ekaterinburg, 21–22 aprelya 2017 g.* [The strategies of development of the social communities, institutes and territories: proceedings of the III International scientific and practical conference, Yekaterinburg, April 21–22, 2017]. Vol. 1. Ekaterinburg: Ural Federal University Publ., pp. 204–207. (In Russian)
- Benschop, Y. (2009) The micro-politics of gendering in networking. *Gender, Work & Organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217–237. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00438.x
- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000) Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no. 4, pp. 75–99. DOI: 10.1257/jep.14.4.75
- Broadbridge, A. (2010) 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25 (8), pp. 649–660.
- Broadbridge, A., and Simpson, R. (2011) 25 Years On: Reflecting on the Past and Looking to the Future in Gender and Management Research. *British Journal of Management*, vol. 22 (3), pp. 470–483. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2011.00758.x
- Calás, M.B., Smircich, L., Halving, E. (2014) Theorizing Gender-and-Organization: Changing Times... Changing Theories? In: S. Kumra, R. Simpson, R.J. Burke (eds.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*. Oxford: Oxford University Press, pp. 17–52. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199658213.013.025
- Castilla, E.J. (2012) Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 51 (S1), pp. 528–562. DOI: 10.1111/j.1468-232X.2012.00689.x
- Cohen, P.N., Huffman, M.L., Knauer, S. (2009) Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980–2000. *Work and Occupations*, vol. 36, no. 4, pp. 318–342. DOI: 10.1177/0730888409347582
- Combs, G.M. (2003) The duality of race and gender for managerial African American women: Implications of informal social networks on career advancement. *Human Resource Development Review*, vol. 2, no. 4, pp. 385–405. DOI: 10.1177/1534484303257949
- Efimova, G.Z. (2015) Uchitelya-muzhchiny i uchitelya-zhenshchiny: obshchee i razlichnoe v sotsiologicheskikh portretah [Male and female teachers: common and different in sociological portraits]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, vol. 7, no. 5, pp. 2–12. (In Russian)
- Forret, M.L., Dougherty, T.W. (2004) Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 419–437. DOI: 10.1002/job.253
- Francis, V. (2017) What influences professional women's career advancement in construction? *Construction Management and Economics*, vol. 35, no. 5, pp. 254–275. DOI: 10.1080/01446193.2016.1277026

- Gostenina, V.I., Kejzik, A.S. (2016) Indeks gendernogo neravenstva: metodika rascheta i realizatsiya [Gender inequality index: Calculation method and implementation]. *Srednerusskij vestnik obshchestvennykh nauk – Central Russian Journal of Social Sciences*, vol. 11, no. 1, pp. 28–35. (In Russian)
- Jokinen, T., Brewster, C., Suutari, V. (2008) Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 6, pp. 979–998. DOI: 10.1080/09585190802051279
- Kabajkina, O.V., Sushchenko, O.A. (2017) Transformatsiya roli zhenshchiny v sovremennom obshchestve: v sem'e i na rabote [Transformation of the role of women in modern society: in the family and at work]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya – Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, vol. 23, no. 3, pp. 140–155. (In Russian)
- Kasich, A.A., Yakovenko, Ya.Yu. (2014) Gendernaya diskriminatsiya zhenshchin v nauke [Gender discrimination against women in science]. *Ekonomika i sotsium*, no. 1–1 (10), pp. 652–655. (In Russian)
- Kirton, G., Greene, A. (2016) *The dynamics of managing diversity: a critical approach*. 4th edition. Abingdon; New York: Routledge, 332 p.
- Kumra, S., Vinnicombe, S. (2010) Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy. *Gender, Work & Organization*, vol. 17, no. 5, pp. 521–546. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00521.x
- Ledwith, S., Colgan, F. (eds.) (1996) *Women in Organisations: Challenging Gender Politics*. London: MacMillan business, 341 p.
- Lorber, J. (1994) “Night to his day”: The social construction of gender. In: *Paradoxes of Gender*, New Haven: Yale University Press, pp. 13–36.
- Madden, J.F. (2012) Performance-support bias and the gender pay gap among stockbrokers. *Gender & Society*, vol. 26, no. 3, pp. 488–518.
- Maume, D.J., Jr. (1999) Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, vol. 26, no. 4, pp. 483–509. DOI: 10.1177/0730888499026004005
- Medvedeva, N.R., Kindaev, A.Yu. (2013) Gendernoe neravenstvo pri trudoustrojstve vypusknikov vuzov [Gender inequality in the employment of graduates]. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus – XXI Century: Resumes of the Past and Challenges of the Present plus*, no. 8 (12), pp. 309–314. (In Russian)
- Osipenok, O.A. (2018) K voprosu o gendernom prevoskhodstve v protsesse vedeniya peregovorov [On the issue of gender superiority in the negotiation process]. *Azimut nauchnykh issledovanij: pedagogika i psikhologiya – Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, vol. 7, no. 1 (22), pp. 156–158. (In Russian)
- Özbilgin, M.F., Beauregard, T.A., Tatli, A., Bell, M.P. (2011) Work-life, diversity and intersectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, vol. 13, no. 2, pp. 177–198. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x
- Ragins, B.R., Winkel, D.E. (2011) Gender, emotion and power in work relationships. *Human Resource Management Review*, vol. 21, no. 4, pp. 377–393. DOI:10.1016/j.hrmr.2011.05.001
- Ridgeway, C.L. (2001) Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, vol. 57, no. 4, pp. 637–655.
- Ridgeway, C.L. (2011) *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press, 242 p.
- Roth, P.L., Purvis, K.L., Bobko, P. (2012) A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, vol. 38, no. 2, pp. 719–739. DOI: 10.1177/0149206310374774
- Rudman, L.A., Phelan, J.E. (2008) Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, vol. 28, pp. 61–79. DOI: 10.1016/j.riob.2008.04.003
- Ryan, M.K., Haslam, S.A. (2007) The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review*, vol. 32, no. 2, pp. 549–572.
- Siddiki, N., and Shafik, M. (2017) Kul'turnye tsennosti i gendernye roli: obzor [Cultural Values and Gender Roles: An Overview]. *Social'naya psikhologiya i obshchestvo – Social psychology and society*, vol. 8, no. 3, pp. 31–44. DOI: 10.17759/sps.2017080304 (In Russian)
- Sinclair, A. (2005) *Doing leadership differently: Gender, power and sexuality in a changing business culture*. Melbourne: Melbourne University Publishing, 212 p.
- Stainback, K., Kleiner, S., Skaggs, S. (2016) Women in power: Undoing or redoing the gendered organization? *Gender & Society*, vol. 30, no. 1, pp. 109–135. DOI: 10.1177/0891243215602906
- Tharenou, P. (2005) Does mentor support increase women's career advancement more than men's? The differential effects of career and psychosocial support. *Australian Journal of Management*, vol. 30, no. 1, pp. 77–109. DOI: 10.1177/031289620503000105
- West, C., Zimmerman, D.H. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125–151.
- World Bank Group. (2017) *World Development Indicators 2017*. Washington, DC: World Bank [online]. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26447> (accessed 15.01.2019).