Стратегии преодоления гендерного разрыва работающими женщинами

(на примере российских организаций)

Гуриева С. Д. *, Удавихина У. А.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация; *gurievasv@gmail.com

РЕФЕРАТ

В ситуации всемирного экономического кризиса, связанного с пандемией, возрос индекс гендерного разрыва, что свидетельствует об усилении гендерного неравенства, и, соответственно, гендерной ассимиляции в обществе. Несмотря на то, что в России общее количество образованных, квалифицированных, здоровых, работающих женщин значительно выше, чем мужчин, женщины сталкиваются с неравномерностью в распределении заработной платы и ощущают разрыв в доходах, редко достигают руководящих должностей, не представлены на высоком управленческом уровне, исключены из политической жизни. Цель исследования состояла в выявлении и изучении особенностей гендерных стратегий построения карьеры российскими женщинами как способа сокращения гендерного разрыва. Использованы следующие методологические подходы к рассмотрению гендерного неравенства в организационном контексте: «Гендер в организации» («Gender in organization»), «Организация, актуализирующая гендер» («Gendered organization»), концепция гендерных стратегий «Подчеркивание гендерных различий» и «Стирание гендерных различий» («Doing & Undoing Gender Strategies»). Основные результаты: подтверждено существование гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва в организации; выявлены и описаны особенности применения российскими женщинами гендерных стратегий при построении своей карьеры. Стратегия «Подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) используется чаще, чем стратегия «Стирание гендерных различий» (Undoing Gender). Тем не менее, охват применения стратегии Undoing Gender был значительно шире и вариабельнее. Те женщины, что использовали сочетание гендерных стратегий («Doing & Undoing Gender»), оценивали себя как «сильных игроков», подчеркивали высокую субъективную удовлетворенность своей жизнью (наличие семьи и детей), а также отмечали успешное построение своего карьерного пути в отличие от тех, кто использовал только одну из стратегий. Сочетание гендерных стратегий может способствовать наиболее оптимальному продвижению женщин по карьерной лестнице и преодолению гендерного разрыва в организации.

Ключевые слова: гендерный разрыв, гендерное неравенство, гендерные стратегии, подчеркивание гендерных различий, стирание гендерных различий

Для цитирования: *Гуриева С.Д., Удавихина У.А.* Стратегии преодоления гендерного разрыва работающими женщинами (на примере российских организаций) // Управленческое консультирование. 2021. № 9. С. 79–88.

Strategies for Overcoming the Gender Gap by Working Women (Case Study of Russian Organizations)

Svetlana D. Gurieva*, Uliana A. Udavikhina

St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation; *gurievasv@gmail.com

ABSTRACT

In the context of the global economic crisis associated with the pandemic, the gender gap index has increased, indicating increasing gender inequalities and, consequently, gender assimilation in society. Despite the fact that in Russia the total number of educated, qualified, healthy, working women is significantly higher than that of men, women face unequal wage

distribution and feel the income gap, rarely reach managerial positions, are not represented at high managerial levels, and are excluded from political life. The aim of the study was to identify and examine the specifics of gendered career-building strategies by Russian women as a way of narrowing the gender gap. The following methodological approaches were used to consider gender inequalities in the organizational context: Gender in organization, Gendered organization, Doing & Undoing Gender Strategies. Key results: confirming the existence of gender strategies as a way to bridge the gender gap within an organization; identifying and describing how Russian women apply gender strategies in their career development. The "Doing Gender" strategy was used more frequently than the "Undoing Gender" strategy. However, the scope of Undoing Gender was much wider and more variable. Those women who used a combination of gender strategies ("Doing & Undoing Gender") rated themselves as "strong players", emphasized high subjective satisfaction with their lives (having a family and children), and noted a successful career path, unlike those who used only one of the strategies. A combination of gender strategies can help to promote women's careers in the best possible way and bridge the gender gap in the organization

Keywords: gender gap, gender inequality, gender strategies, doing gender, undoing gender

For citing: Gurieva S.D., Udavikhina U.A. Strategies for Overcoming the Gender Gap by Working Women (Case Study of Russian Organizations) // Administrative consulting. 2021. N 9. P. 79–88.

Введение

Глобальные кризисы, их последствия и последующие трансформационные процессы затрагивают все аспекты современного общества: политику, экономику, образование и здоровье. К последствиям глобального кризиса, связанного с пандемией, относят и изменения в показателе индекса гендерного разрыва за текущий период. Отмечается биполярная тенденция: с одной стороны, произошел значительный рост индекса гендерного разрыва за текущий период, проявляющийся в гендерной ассимиляции, что наблюдалось в 48 странах; с другой стороны, к последствиям экономического кризиса относят не столько снижение показателей гендерного разрыва, сколько широкое распространение прогресса в сокращении гендерного разрыва в 149 странах [17; 23]. Тем не менее, если обратиться к обобщенной статистике Всемирного экономического форума (WEF) в 2020 г., то в целом ситуация с гендерным неравенством в мире значительно ухудшилась по результатам подсчета этого показателя (Global Gender Gap Index). Так, например, в 2018 г. Россия занимала 75-е место, индекс гендерного разрыва составил 0,701; в 2020 г. Россия занимала 81-е место (из 153 стран), индекс гендерного разрыва составил 0,7061. Тем не менее, как и в прошлом году, возглавляют список страны с высоким показателем гендерного равноправия, такие как: Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция, Дания и другие.

Общий обзор состояния гендерного неравенства в России

Несмотря на изменения социальных условий, юридических норм и политических тенденций в Российской Федерации, гендерное неравенство воспроизводится, оказываясь устойчивым социально-психологическим феноменом, известным как феномен «заторможенного прогресса» [15]. На наш взгляд, наиболее важными и существенными особенностями, характеризующими сложившуюся ситуацию в Рос-

¹ The Global Gender Gap Report 2020 by World EcoNmic Forum, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020 (дата обращения: 20.01.2021).

сии, согласно данным международного отчета о глобальном индексе гендерного неравенства, можно считать следующие: российские женщины в среднем более образованны, чем мужчины (91% закончили среднюю школу, против 90,4% мужчин; 89% получили высшее образование по сравнению с 75% мужчин). Кроме того, количество женщин, обладающих научной степенью, почти столько же, сколько мужчин (64% против 66%)¹. Женщины в целом ведут более здоровый образ жизни, их продолжительность жизни почти на 10 лет больше, чем у мужчин².

В результате в России общее количество образованных, квалифицированных, здоровых и способных работать женщин значительно выше, чем мужчин. При этом женщины сталкиваются с неравенством в начислении заработной платы и разрывом в доходах (71,2% от средней заработной платы мужчин составляет разрыв в оплате труда женщин; 57,9% от среднего уровня дохода мужчин составляет разрыв в доходах женщин), редко достигают руководящих должностей, не представлены на высоком управленческом уровне, исключены из политической жизни (в течение последних 100 лет в России женщина никогда не была во главе государства, в настоящее время женщин среди министров только12,9%, а среди парламентариев — 15,8%)³.

Таким образом, имеет место противоречивая ситуация, в основе которой заложена неравномерность в распределении различных ресурсов (финансы, власть) между мужчинами и женщинами [8; 11]. Несмотря на тот факт, что российское общество предоставляет женщине неограниченные возможности и доступ для получения образования и личностного развития, включая получение степени PhD, повышения профессиональной квалификации, тем не менее, продолжает существовать разрыв в неравенстве доходов, финансовой самостоятельности; женщина сталкивается с психологическим сопротивлением со стороны коллег и руководителей, близких и знакомых к занятию руководящих позиций как в политике, так и в бизнесе [2; 19]. Гендерный разрыв наиболее ярко проявляется, прежде всего, в профессиональной сфере, где важны не только полученные знания, навыки и квалификация работников, но и реализация креативного потенциала сотрудника [18; 20; 24]. Одним из способов сокращения гендерного разрыва может являться использование гендерных стратегий при построении карьеры.

Материалы и методы

Цель исследовательского проекта заключалась в выявлении и изучении особенностей гендерных стратегий построения карьеры российскими женщинами как способа сокращения гендерного разрыва.

Методология исследования. Для реализации целей исследования были взяты за основу следующие теоретические подходы:

- концепция «Организации, актуализирующей гендер» (Gendered organization), согласно которой в организации действует «гендерный режим»: сотрудники реагируют на гендерные признаки при принятии кадровых решений, распределении ресурсов, что поддерживает несправедливость и иерархию [6; 9];
- концепция «Гендер в организации» (Gender in organization). Основные различия данного подхода с предыдущим лежат в области предмета анализа, концептуа-

¹ Там же.

² Статистический сборник «Женщины и мужчины России», Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf (дата обращения: 20.01.2021).

³ The Global Gender Gap Report 2020 by World EcoNmic Forum, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020 (дата обращения: 20.01.2021)..

- лизации понятий «пол» и «гендер» в организационном контексте, а также в оценке роли структурных факторов организации в возникновении гендерного неравенства на рабочем месте (табл.);
- концепция гендерных стратегий, известных в научной литературе как усиление или стирание гендерных различий (Doing & Undoing Gender Strategies) [16; 25]. Понятие усиление гендерных различий (Doing Gender), понимаемое как усиление, подчеркивание и фокусирование внимания на гендерной принадлежности, определяется как включающее в себя повседневное исполнение «комплекса социально ориентированной перцептивной, интерактивной и микро-политической деятельности, ставящей особые стремления как выражение мужской и женской «натуры» [21, с. 126].

Понятие стирание гендерных различий («Undoing Gender») описывает то, каким образом гендерные субъекты воспроизводят и бросают вызов гендеру в своей повседневной жизни [14; 16; 25].

В подходе «Гендер в организации» (**Gender in organization**) успешность карьеры женщины определяется тем, насколько ей удалось адаптироваться и приспособиться к конкретной организации, в соответствии со своими гендерными особенностями, например, преодолеть устоявшиеся в обществе стереотипы восприятия традиционной роли женщины [12]. Важно заметить, что в основе гендерных стереотипов находится «зерно истины», которое определяет и закрепляет сформировавшуюся социальную позицию женщины в обществе, и определяет ее как справедливую. Организация может оставаться «гендерно нейтральной», как не увеличивать гендерный разрыв, так и не способствовать процессу адаптации женщины к организационной культуре. Женщина, оказавшись в такой ситуации в рамках организации, должна разрешить возникший внутриличностный, полоролевой, межролевой конфликты, принять или бросить вызов сложившимся в обществе гендерным стереотипам, закрепляя или ломая образ работающей (успешной и счастливой) женщины в организации [5].

Второй подход, известный как «Организация, актуализирующая гендер» (Gendered organization), отличается большей системностью и динамичностью анализа. В нем учитывается, что человек функционирует в рамках определенной социальной структуры, а его успешность связана с наличием доступа к различным видам ресурсов или «капитала» организации [13]. Таким образом, в рамках данного подхода предметом анализа становится, с одной стороны, организация, со сложившейся организационной культурой, гендерными практиками и нормами, иерархической структурой, особенностями функционирования внутри и за ее пределами; с другой стороны, — женщина, реагирующая на гендерные практики организации, на актуализацию или нейтрализацию гендера в контексте организации. Существование и поддержание системы подчинения, дискриминации, заложенной в иерархическую социальную структуру организации, переносится на гендер, который является очевидным и оправданным критерием распределения социального статуса. При всей очевидности функционирования механизма гендерного неравенства в рамках организации нам не удалось найти современные отечественные исследования, посвященные данному феномену и раскрывающие его механизм функционирования.

Методы исследования. Основной метод качественно-количественного исследования — полуструктурированное интервью. Гендерный режим организации оценивался через индивидуально-поведенческий, нормативный и структурный компоненты. Для оценки индивидуально-поведенческой компоненты были использованы две разработанные авторами шкалы: шкала поведения, подчеркивающего пол (**Doing Gender**), и шкала поведения, направленного на «стирание пола», нейтрализацию гендерных различий (**Undoing Gender**); обе шкалы описывали поведение женщин на рабочем месте (мужчины в рамках данного исследования участие не принимали).

Сравнительный анализ подходов к изучению гендерного неравенства в организации

Table. Comparative analysis of approaches to the study of gender inequalities

in the organization

Параметр для сравнения	«Гендер в организации», «Gender in organization»	«Организация, актуализирующая гендер», «Gendered organization»
Примеры исследований	Кабайкина, Сущенко [4]; Мед- ведева, Киндаев [7]; Broad- bridge [13]	Acker [9]; Aktepe [10]; Britton [12]; Mastracci & Arreola [22]
Предмет анализа	Женщина: ее сложности при построении карьеры в организации, обусловленные индивидуальными особенностями, связанными с полом	Организация: ее структура и функционирование, поддерживающие дискриминирующие практики. Женщина: поведение в ответ на актуализацию гендера в организации
Концептуализация понятий «пол»/«гендер»	«Пол» и «гендер» рассматриваются как синонимы, гендер — как черта или социальная роль работника	Гендер рассматривается в широком контексте как результат организационных процессов
Роль организации в возникновении гендерного неравенства	Не учитывается (не признается). Организация является гендерно «нейтральной»	Организация своей структурой и внутриорганизационной культурой воссоздает неравенство
Связанные с гендером феномены организационного поведения	Межролевой конфликт, управление впечатлением	Гендеринг, подчеркивание/ стирание гендера (Doing & Undoing Gender)
Мишени психоло- гической интервен- ции	Женщина: психологическое вмешательство в личное пространство женщины, с целью стимулирования позитивных изменений, как, например, необходимость овладения новыми знаниями и навыками, недостающие ей в профессиональной карьере, способствующие быстрой адаптации к организации	Организация: психологическое вмешательство в личное пространство женщины, с использованием дискриминирующих практики политик. Женщина: распознавание и понимание дискриминирующих практик: уточнение, вербализация, интерпретация, конфронтация, разъяснение, уточнение и др. навыки, способствующие их преодолению
Уровень анализа гендерного нера- венства	Индивидуально-поведенче- ский и нормативный	Индивидуально-поведенче- ский, нормативный, струк- турный

Выборка исследования. В исследовании приняла участие 51 женщина, в возрасте от 22 до 60 лет (М \approx 33,3 года), среди которых 100% имеют высшее образование, 92% проживают в Санкт-Петербурге, остальные, 8% — в крупных городах

России. Исследование проводилось в период 2019–2020 гг. научным коллективом кафедры социальной психологии СПбГУ [1; 3].

Результаты и их обсуждение

Результатом исследования стало подтверждение факта существования гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва в организации. Также были выявлены и описаны особенности применения российскими женщинами гендерных стратегий при построении своей карьеры. Стратегия «Подчеркивание гендерных различий» проявлялась в использовании флирта, внешней привлекательности, эмоциональной аргументации, намеренном непонимании с целью получить ту или иную выгоду, в зависимости от ситуации. Согласно результатам частотного анализа, стратегия «Подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) используется в подавляющем количестве случаев и упоминалась почти 65% опрошенными респондентами. Применение данной стратегии встречалось в контексте ситуации общения как с непосредственным начальством, руководителем (то есть «по вертикали»), так и с коллегами, партнерами и друзьями («по горизонтали»). «Включение гендера» происходило осознанно в тех ситуациях, когда необходима была поддержка, помощь или просто внимание и забота. Осознавая свою гендерную принадлежность, женщины стремились акцентировать внимание руководства (начальника) на своей природной привлекательности, женском обаянии, психологической и физической слабости, трудностях запоминания технической информации, плохой ориентацией в пространстве, забывчивостью, излишней эмоциональностью. Скрытым мотивом было получение внимания и поддержки со стороны руководства, что в определенной степени снижало уровень требований к занимаемой должности и профессиональным качествам; также использование данной стратегии в коммуникациях с коллегами (по горизонтали) сопровождалось потребностью быть принятой, снятия коммуникационных барьеров и уменьшения социально-психологической дистанции в общении.

Стратегия «Стирание гендерных различий» (Undoing Gender) проявлялась в пресечении контактов с сексуальным подтекстом, демонстрации профессиональной экспертности и высоких навыков самоорганизации, а также в более настойчивом и агрессивном поведении в переговорах. Применение данной стратегии упоминалось 30% опрошенных женщин. Тем не менее охват применения данной стратегии был значительно шире и вариабельнее. Кроме того, контекст ситуаций общения включал в себя общение как «по горизонтали», так и «по вертикали». «Выключение гендера» на работе происходило также осознанно в тех ситуациях, когда необходимо было показать и доказать свою профессиональную компетентность и осведомленность в решении производственных вопросов. Осознавая свою гендерную принадлежность, женщины стремились не акцентировать внимание руководства (начальника) на своей природной привлекательности, а, наоборот, демонстрировать исключительно «мужские» черты характера и поведения: напористость, жесткость, прямолинейность, четкость и немногословность, агрессивность, психологическую силу, независимость и самостоятельность. Скрытым мотивом было также получение одобрения со стороны руководства в том, что данный сотрудник отличается исключительно профессиональными качествами, он компетентен, независим, способен решать разного уровня задачи, тем самым помогая и поддерживая свое руководство (начальника); также использование данной стратегии в общении с коллегами-мужчинами сопровождалось потребностью быть «своим», быть принятой в круг избранных с целью снятия напряжения и барьеров.

Важно отметить, что более трети (35,3%) опрошенных женщин, принимавших участие в исследовании, отметили использование в зависимости от ситуации как

стратегию «Подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender), так и стратегию «Стирание гендерных различий» (Undoing Gender). Именно эта часть выборки отмечала себя профессионалами, «сильными игроками», подчеркивала высокую субъективную удовлетворенность своей жизнью (наличие семьи и детей), а также успешное построение своего карьерного пути в отличие от тех, кто использовал только одну из стратегий.

Выводы

В данном исследовании были впервые проанализированы и классифицированы на российской выборке гендерные стратегии, используемые женщинами при построении карьеры. Предыдущие исследования особенностей построения карьеры акцентировали внимание на гендерных различиях в условиях и ограничениях продвижения по карьерной лестнице, в уровне притязаний, ориентации на конкуренцию и других особенностей личности.

Таким образом, полученные в рамках данного исследования результаты позволили сформулировать следующие выводы.

- 1. Гендерные стратегии «подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) и «стирание гендерных различий» (Undoing Gender) могут выступать одним из способов сокращения гендерного разрыва, они используются женщинами как для получения определенной выгоды в карьерном продвижении, так и для преодоления гендерных барьеров, шаблонов, стереотипов.
- 2. Использование стратегии «подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) способствует получению необходимой помощи и некоторых тактических, локальных «преимуществ». Тем не менее данная стратегия не связана с достижением профессионального роста в карьере и личностным профессиональным ростом.
- 3. Использование исключительно стратегии «стирание гендерных различий» (Undoing Gender) способствует достижению профессионального роста в карьере, в перспективе. Однако может сопровождаться высокой вероятностью столкновения с негативными оценками, стереотипами о «мужеподобной», «мужик в юбке», «неприступной и холодной женщине», «карьеристке» и т.д., что также может оказывать влияние на выстраивании карьеры женщиной.
- 4. Сочетание гендерных стратегий (Doing & Undoing Gender) может способствовать наиболее оптимальному продвижению женщин по карьерной лестнице и преодолению гендерного разрыва в организации.
- 5. Управленческим решением для организации, направленным на поддержание баланса между двумя стратегиями поведения: «подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) и «стирание гендерных различий» (Undoing Gender), может быть соблюдение строгого дресс-кода в рабочее время, с внимательной проработкой деталей, не нарушающего природный образ работающей женщины, но подчеркивающий статус работающей женщины (не трансформировать в мужской образ и не противопоставлять с ним).
- 6. Руководство организации, зная и понимая важность сохранения баланса между двумя стратегиями поведения, может регулировать и корректировать их. Так, например, если наблюдается доминирование стратегии «подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender), это может быть индикатором того, что работающая женщина подсознательно ощущает и переживает гендерное неравенство, требуя повышенного внимания, проявляющегося в излишней демонстрации женственности, привлекательности, сексуальности и т.д. (за исключением «beauty-компаний», специализирующихся на продажах предметов ухода и красоты). Доминирование стратегии «стирание гендерных различий» (Undoing Gender) может быть индикатором того, что работающая женщина подсознательно не ощущает себя как «сла-

бый пол», стараясь не уступать в профессиональных знаниях и опыте коллегемужчине, вступая с ним в конкурентные отношения.

Заключение

Современное общество, в том числе российское, представлено большим количеством образованных женщин, желающих и способных реализовать свой личностный потенциал. Однако, сталкиваясь на своем жизненном пути с различными проявлениями социального и гендерного неравенства (неравномерностью в начислении заработной платы, большим разрывом в доходах, ограничениями в достижении руководящих должностей, исключением из политической сферы и т.д.), женщины стремятся «компенсировать» существующий гендерный разрыв, расширяя и усиливая свои природные способности и профессиональные качества.

Отметим, что одним из ограничений представленного исследования является изучение гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва только на выборке женщин, обусловленной темой научного гранта, в рамках которого оно проводилось. Полученные в рамках исследования результаты и выводы требуют уточнения на расширенной выборке женщин, необходимо также проведение исследований с привлечением мужской выборки респондентов. Кроме того, планируется разработка дополнительного методического инструментария, корректировка методов, что является перспективным направлением исследования гендерных стратегий работающих женщин.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФИ 19-013-00686А «Гендерное неравенство как фактор карьерного капитала женщины».

Литература

- 1. Белова О. Е., Гуриева С. Д. Социальные представления о гендерном неравенстве в обществе и в организации // Материалы сборника статей участников международной научной конференции молодых ученых «Психология XXI века: актуальные вызовы и достижения». СПб.: Скифия-принт. 2020. С. 175–183.
- 2. *Воронина О.А.* Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. 2013. № 3. С. 12–20.
- 3. *Гуриева С.Д., Удавихина У.А.* Особенности применения гендерных стратегий при построении карьеры женщинами в России // Материалы III Международной научно-практической конференции «Герценовские чтения: психологические исследования в образовании». 2020. Вып. 3. С. 270–273.
- 4. *Кабайкина О. В., Сущенко О. А.* Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2017. Т. 23. № 3. С. 140–155.
- 5. *Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В.* Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами // Петербургский психологический журнал. 2020. № 3. С. 35–52.
- 6. *Марарица Л.В., Гуриева С.Д., Казанцева Т.В.* Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании. 2019. Т. 1. № 1. С. 44–52.
- 7. *Медведева Н. Р., Киндаев А. Ю.* Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2013. № 8 (12). С. 309–314.
- 8. *Рябова Т.Б., Овчарова О.Г.* Гендерная политология в России: достижения, проблемы и перспективы // Женщина в российском обществе. 2016. № 1. С. 3–14.
- 9. Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations // Gender and society, 2006. Vol. 20. N 4. P. 441-464.

- 10. Aktepe S. Gender Inequality in Work Organizations: What HRM Practices Mean for Gender Inequality // Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities, edited by Başak Uçanok Tan, IGI Global. 2020. P. 1–36.
- 11. Benschop Y. The Micro-politics of Gendering in Networking // Gender, work and organization. 2009. Vol. 16. N 2. P. 217–237.
- Britton D. M. The epistemology of the gendered organization // Gender & Society. 2000. Vol. 14.
 N 3. P. 418–434.
- 13. Broadbridge A. 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers. // Gender in Management: An International Journal, 2010. Vol. 25. N 8. P. 649–660.
- 14. Cloninger S. Exploring the Lives of Women Who Lead(PhD Thesis). Culver City: Antioch University, 2017. 353 p.
- 15. Cohen P. N., Huffman M. L., Knauer S. Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980–2000 // Work and Occupations. 2009. Vol. 36. N 4. P. 318–342.
- 16. Deutsch F. M. Undoing gender // Gender & Society. 2007. Vol. 21. N 1. P. 106-127.
- 17. Dorius S. F., Firebaugh G. Trends in global gender inequality // Social Forces. 2010. Vol. 88. N 5. P. 1941–1968.
- 18. Duberley J., Cohen L. Gendering career capital: An investigation of scientific careers // Journal of Vocational Behavior. 2010. Vol. 76. N 2. P. 187–197.
- 19. *Ibarra H.* Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks // Social Psychology Quarterly. 1997. Vol. 60. N 1. P. 91–102.
- Jokinen T., Brewster C., Suutari V. Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation, The International // Journal of Human Resource Management. 2008. Vol. 19. N 6. P. 979–998.
- Kelan E. Gender Logic and (Un)doing Gender At Work // Gender, Work and Organization 2010.
 Vol. 17. N 2. P. 174–194.
- 22. Mastracci S., Arreola V. Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man // Administrative Theory & Praxis. 2016. N 38. P. 137–149.
- Spoor J. R., Schmitt M. T. "Things are getting better" isn't always better: Considering women's progress affects perceptions of and reactions to contemporary gender inequality // Basic and Applied Social Psychology. 2011. Vol. 33. N 1. P. 24–36.
- 24. *Tulin M., Lancee B., Volker B.* Personality and social capital // Social psychology quarterly. 2018. Vol. 81. N 4. P. 295–318.
- 25. West C., Zimmerman D. H. Doing gender // Gender & Society. 1987. Vol. 1. N 2, P. 125-51.

Об авторах:

- Гуриева Светлана Дзахотовна, заведующий кафедрой социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор психологических наук, профессор; qurievasv@qmail.com
- Удавихина Ульяна Андреевна, ассистент кафедры социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация), преподаватель-исследователь по психологии; uludav@gmail.com

References

- Belova O.E., Gurieva S.D. Social perceptions of gender inequalities in society and in the organisation // Proceedings of the International Scientific Conference of Young Scientists "Psychology of the XXI Century: Current Challenges and Achievements St. Petersburg: Scythia-Print Publ. 2020. P. 175–183. (In rus)
- 2. Voronina O. A. Gender Equality Policy in Modern Russia: Problems and Contradictions // Woman in Russian Society [Zhenshchina v rossijskom obshchestve]. 2013. N 3. P. 12–20. (In rus)
- 3. Gurieva S.D., Udavikhina U.A. Peculiarities of applying gender strategies in career building by women in Russia // Proceedings of the III International Scientific-Practical Conference "Herzen Readings: Psychological Research in Education". 2020. Is. 3. P. 270–273. (In rus)
- Kabaykina O.V., Sushchenko O.A. Transformation of the role of women in modern society: in the family and at work // Moscow University Bulletin Ser. 18. Sociology and Political Science [Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 18. Sociologiya i politologiya]. 2017. Vol. 23. N 3. P. 140–155. (In rus)

- Kazantseva T.V., Gurieva S.D., Mararitsa L.V. Subjective experience of gender inequality by working women // St. Petersburg Psychological Journal [Peterburgskij psihologicheskij zhurnal]. 2020. N 3. P. 35–52. (In rus)
- Mararitsa L.V., Gurieva S.D., Kazantseva T.V. The phenomenon of gender inequality as a factor in women's career capital: framing the problem // Human Psychology in Education [Psihologiya cheloveka v obrazovanii]. 2019. T. 1. N 1. P. 44–52. (In rus)
- 7. Medvedeva N.R., Kindaev A.Y. Gender inequality in the employment of university graduates // XXI century: results of the past and problems of the present plus [XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus]. 2013. N 8 (12). P. 309–314. (In rus)
- 8. Ryabova T.B., Ovcharova O.G. Gender political science in Russia: achievements, problems and prospects // Woman in Russian Society [Zhenshchina v rossijskom obshchestve]. 2016. N 1. P. 3–14. (In rus)
- 9. Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations // Gender and society, 2006. Vol. 20. N 4. P. 441–464.
- Aktepe S. Gender Inequality in Work Organizations: What HRM Practices Mean for Gender Inequality // Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities, edited by Başak Uçanok Tan, IGI Global. 2020. P. 1–36.
- 11. Benschop Y. The Micro-politics of Gendering in Networking // Gender, work and organization. 2009. Vol. 16. N 2. P. 217–237.
- Britton D. M. The epistemology of the gendered organization // Gender & Society. 2000. Vol. 14.
 N 3. P. 418–434.
- Broadbridge A. 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers // Gender in Management: An International Journal, 2010. Vol. 25. N 8. P. 649–660.
- Cloninger S. Exploring the Lives of Women Who Lead (PhD Thesis). Culver City: Antioch University. 2017. 353 p.
- 15. Cohen P.N., Huffman M.L., Knauer S. Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality among Managers, 1980–2000 // Work and Occupations. 2009. Vol. 36. N 4. P. 318–342.
- 16. Deutsch F.M. Undoing gender // Gender & Society. 2007. V. 21. N 1. P. 106-127.
- Dorius S.F., Firebaugh G. Trends in global gender inequality // Social Forces. 2010. Vol. 88.
 N 5. P. 1941–1968.
- 18. Duberley J., Cohen L. Gendering career capital: An investigation of scientific careers // Journal of Vocational Behavior. 2010. Vol. 76. N 2. P. 187–197.
- 19. Ibarra H. Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks // Social Psychology Quarterly. 1997. Vol. 60. N 1. P. 91–102.
- Jokinen T., Brewster C., Suutari V. Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation, The International // Journal of Human Resource Management. 2008. Vol. 19. N 6. P. 979–998.
- Kelan E. Gender Logic and (Un)doing Gender At Work // Gender, Work and Organization. 2010.
 Vol. 17. N 2. P. 174–194.
- Mastracci S., Arreola V. Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man // Administrative Theory & Praxis. 2016. N 38. P. 137–149.
- 23. Spoor J.R., Schmitt M.T. "Things are getting better" isn't always better: Considering women's progress affects perceptions of and reactions to contemporary gender inequality // Basic and Applied Social Psychology. 2011. Vol. 33. N 1. P. 24–36.
- 24. Tulin M., Lancee B., Volker B. Personality and social capital // Social psychology quarterly. 2018. Vol. 81. N 4. P. 295–318.
- 25. West C., Zimmerman D.H. Doing gender // Gender & Society. 1987. Vol. 1. N 2, P. 125-51.

About the authors:

- Svetlana D. Gurieva, Head of the Chair of Social Psychology of St. Petersburg State University (St. Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Psychology), Professor; gurievasv@gmail.com
- **Uliana A. Udavikhina**, Assistant of the Chair of Social Psychology of St. Petersburg State University (St. Petersburg, Russian Federation), Teacher-Researcher (Psychology); uludav@gmail.com