

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 92—110.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 92—110.

Научная статья

УДК 316.662.23:658.3.014

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.7

**СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ
НЕРАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН
В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Светлана Дзахотовна Гуриева, Татьяна Валерьевна Казанцева,
Лариса Валерьевна Марарица*

Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Россия, gurievasv@gmail.com

Аннотация. В статье приведены современные теоретико-методологические основания для изучения неравенства мужчин и женщин в организационном контексте. Авторами разработана концептуализация феномена неравенства по полу, проанализированы метатеоретические подходы к его описанию: «Гендер в организации» и «Организация, актуализирующая различия по полу». Выделено три уровня проявления неравенства в организации между сотрудниками по полу: индивидуально-поведенческий, нормативный и структурный. Определены и операционализированы соответствующие им объективные и субъективные индикаторы неравенства по полу, предложены конкретные методы их оценки. Обсуждаются специфические барьеры при достижении равных возможностей для всех сотрудников в организации и способы их преодоления.

Ключевые слова: неравные возможности мужчин и женщин, «Гендер в организации», «Организация, актуализирующая различия по полу», социальный капитал, карьерный капитал организации

Благодарности: исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

Для цитирования: Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Марарица Л. В. Современные методы исследования неравных возможностей мужчин и женщин в организации // *Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 92—110.*

Original article

MODERN RESEARCH METHODS ON UNEQUAL OPPORTUNITIES FOR MEN AND WOMEN IN ORGANIZATIONS

Svetlana D. Gurieva, Tatyana V. Kazantseva, Larisa V. Mararitsa

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

Abstract. The article presents modern theoretical and methodological foundations for studying gender inequalities in an organizational context. The authors developed a conceptualization of the phenomenon of gender inequality and analyzed meta-theoretical approaches to its description: “Gender in organizations” and “Gendered organizations”. Three levels of gender inequalities in organizations were identified: individual-behavioral, normative and structural. The objective and subjective indicators of gender inequality corresponding to them are identified and operationalized and specific methods for their assessment are proposed. The corresponding objective and subjective indicators of gender inequality were identified and operationalized, particular methods for their evaluation are proposed. The article discusses specific barriers to achieving equal opportunities for all employees in organizations and ways to overcome them.

Key words: unequal opportunities for men and women, “Gender in organizations”, “Gendered organizations”, social capital, career capital of organizations

Acknowledgments: this work was supported by the Russian Science Foundation under grant № 22-18-00452 “Psychosocial design of the working environment as a factor of subjective well-being of an employee and the innovative potential of the organization”.

For citation: Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., Mararitsa, L. V. (2023) Sovremennyye metody issledovaniia neravnykh vozmozhnostei muzhchin i zhenshchin v organizatsii [Modern research methods on unequal opportunities for men and women in organizations], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 92—110.

Введение

В современной литературе не угасает интерес к поиску индикаторов неравных возможностей мужчин и женщин в организации. Как правило, упоминаются следующие формы неравенства по полу в профессиональной сфере: меньшая оплата за равный труд женщин, по сравнению с мужчинами; ограниченные возможности продвижения женщин по служебной лестнице; неравномерность в распределении домашней работы и дисбаланс в уходе за детьми; сексуальная эксплуатация в отношении женщин; неравенство в доходах, собственности, феминизация бедности [Калабихина, 2009; Lorber, 2012; Sen, 2001].

Проблема операционализации неравных возможностей мужчин и женщин в организации, тем не менее, остается нерешенной. Если в социоэкономических исследованиях используется общепринятый индекс измерения гендерного неравенства [United Nations Development Programme... , 2019], то для организационных и социально-психологических исследований вопрос операционализации

по-прежнему открыт. Часто используют формальные и объективные критерии для оценки качества организационной культуры (например, процент женщин в организации для разных позиций или наличие квот для женщин на управленческих позициях), но гендерное неравенство может сохраняться даже там, где формальные показатели гендерного равенства и разнообразия выполнены [Nachmias et al., 2019]. Поиск механизмов, ответственных за воспроизведение «неравенства результатов» при наличии равных возможностей, является интригующей и нетривиальной задачей.

Настоящее исследование направлено на анализ современных подходов к операционализации неравных возможностей мужчин и женщин в организации. Это необходимый шаг к тому, чтобы иметь возможность выявлять и оценивать дискриминацию работающих женщин, принимающую в современных культурно-исторических условиях трудноуловимые формы [Swim, Cohen, 1997]. Понимание механизмов возникновения и точная диагностика неравных возможностей мужчин и женщин, в свою очередь, позволят разработать комплекс мер по сокращению и устранению неравенства, ограничений.

В своей работе мы сосредоточились, во-первых, на анализе новой парадигмы, сформировавшейся в современных научных исследованиях; во-вторых, на комплексности феномена «гендерное неравенство» и возможности его системной разноуровневой оценки и, в-третьих, на поиске релевантных методов и методик, оценивающих различные аспекты гендерного неравенства. Статья состоит из четырех разделов, в которых последовательно раскрываются особенности двух метатеоретических подходов к изучению неравенства мужчин и женщин в организации, предлагается трехуровневая система анализа, которая демонстрируется на примере разноуровневого описания ограничений в накоплении социального капитала. В заключительном разделе описываются конкретные инструменты оценки неравенства мужчин и женщин в организации на разных уровнях.

Методологические подходы к изучению гендерного неравенства в организации

В настоящее время исследователями выделяются две парадигмы в рассмотрении неравенства мужчин и женщин в организационном контексте, условно названные «Гендер в организации» («Gender in organizations») и «Организация, актуализирующая различия по полу» («Gendered organizations») [Acker, 2006]. Основные различия между ними лежат в области предмета анализа, концептуализации понятий «пол» и «гендер» в организационном контексте, а также в оценке роли структурных факторов организации в возникновении неравенства мужчин и женщин на рабочем месте (табл. 1).

В фокусе анализа неравенства при первом подходе — «Гендер в организации» — находится женщина с ее сложностями в карьере. Эти сложности рассматриваются, как правило, сквозь призму индивидуальных особенностей, обусловленных полом: склонностей, способностей, интересов, предпочтений, жизненных ценностей женщин [Медведева, Киндаев, 2013], особенностей традиционной социальной роли женщины [Кабайкина, Сущенко, 2017], заниженной самооценки девушек при освоении некоторых дисциплин [Савостина и др., 2017]. Успешность карьеры женщины определяется тем, насколько ей удалось

приспособиться к организации в соответствии со своими гендерными особенностями, например преодолеть сформированные стереотипы восприятия традиционной роли женщины в обществе.

Таблица 1

Сравнительные характеристики подходов к изучению гендерного неравенства в организации

| Параметры для сравнения | Подходы | |
|---|---|---|
| | Гендер в организации | Организация, актуализирующая различия по полу |
| Примеры исследований | [Broadbridge, 2010; Медведева, Киндаев, 2013; Кабайкина, Сущенко 2017] | [Acker, 2006; Mastracci, Argeola, 2016; Aktepe, 2020] |
| Предмет анализа | Женщина: сложности ее карьеры, обусловленные индивидуальными особенностями, «сцепленными» с полом | Организация: структура и функционирование, поддерживающие дискриминирующие практики Женщина: поведение в ответ на актуализацию гендера в организации |
| Концептуализация понятий «пол» и «гендер» | «Пол» и «гендер» рассматриваются как синонимы, 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 культурными сценариями воссоздает неравные возможности мужчин и женщин |
| «Сцепленные» с гендером феномены организационного поведения | Межролевой конфликт, управление впечатлением | Гендеринг, подчеркивание/стирание различий по полу |
| Мишени интервенции | Женщина: недостающие навыки, способности, в том числе адаптация к организации | Организация: дискриминирующие практики и политики Женщина: навыки определять дискриминирующие практики и преодолевать их |
| Уровень анализа гендерного неравенства | Индивидуально-поведенческий и нормативный | Индивидуально-поведенческий, нормативный, структурный |

«Пол» и «гендер» здесь выступают как синонимы и понимаются как черта или социальная роль работника. Эта роль воспринимается как исторически закрепленная и поэтому справедливая. Причем организация является

гендерно-«нейтральной». Роль организации в возникновении гендерного неравенства не учитывается, структурные факторы остаются в «слепой зоне» анализа неравенства. Чаще всего в центре внимания исследователей оказываются такие феномены организационного поведения, как межролевой конфликт [Алешина, Лекторская, 1989; Соко́р, Жорникова, 2003] и управление впечатлением [Phelan, Rudman, 2010].

Исходя из данной парадигмы основной способ преодоления неравенства мужчин и женщин в организации — развитие поведенческой гибкости женщины, недостающих ей (по андроцентристским меркам) навыков, способностей, желаний решать проблемы и адаптироваться к организации. Основным недостатком подхода «Гендер в организации» заключается в том, что он игнорирует организационные аспекты неравенства. Поведенческие тренинги и литература по саморазвитию, призванные сократить гендерный разрыв на индивидуальном уровне, несут женщине негативное метапослание: «Ты не соответствуешь, меняйся!»

Второй подход — «*Организация, актуализирующая различия по полу*» — отличается большей системностью анализа. Учитывается, что индивид функционирует в рамках социальной структуры, а его успешность связана с наличием доступа к различным видам ресурсов, или «капитала» [Duberley, Cohen, 2010]. На основании этого предметом анализа гендерного неравенства становится, с одной стороны, организация (иерархичность ее структуры и особенности функционирования, которые поддерживают дискриминирующие практики), а с другой — женщина (и ее поведение в ответ на актуализацию различий по полу в организации).

Важным отличием от первого подхода является разведение понятий «гендер» и «пол». «Гендер» при этом рассматривается как результат организационных процессов, как социальный институт, который формируется и поддерживается через гендерные отношения [Nentwich, Kelan, 2014], воспроизведение иерархичной социальной структуры. Стабильность и живучесть дискриминации объясняется воссозданием в организации отношений доминирования и подчинения, и гендер является наиболее явным и культурно оправданным критерием распределения статусов. «Телесное воплощение» («embodiment»), связанное с привязкой гендера к телу, придает неравенству статус «натурального» [Sinclair, 2005]. Среди отечественных исследований появляются работы, касающиеся изучения механизмов воспроизведения гендерного неравенства [Айвазова, 2014; Хасбулатова, 2014; Кашина, 2019].

Фемининность и маскулинность в подходе «Организация, актуализирующая гендер» не имеют устойчивого определения, они ситуативны, динамичны. Поэтому некоторые авторы, подчеркивая процессуальность, изменчивость гендера и его непрерывное социальное реконструирование, используют термин «гендеринг» [Benschop, 2009]. Данный подход сфокусирован на том, как люди «делают пол» [West, Zimmerman, 1987, 2009], то есть на поведении и практиках, которые создают гендерные различия, но одновременно с этим оставляют сам процесс «конструирования гендера» скрытым [Lorber, 2012]. Тот факт, что дискриминирующий порядок воплощается людьми, означает, что эта структура может быть изменена.

В центре внимания данной парадигмы находятся также различия в декларируемых и реальных процедурах управления человеческими ресурсами,

а также последствия этих различий для карьеры женщины. Кроме того, для понимания механизмов воспроизведения неравенства мужчин и женщин важно изучить, как женщина реагирует на создаваемые гендерно-окрашенные условия, какие стратегии она выбирает, прежде всего с точки зрения подчеркивания или стирания принадлежности к женскому полу, и с каким эффектом для своей профессиональной судьбы она это делает.

Исходя из принципов подхода «Организация, актуализирующая различия по полу», можно выстраивать новые программы интервенции, в которых на структурном и нормативном уровне в качестве мишеней будут выступать дискриминирующие практики и политики, а на индивидуальном уровне — навыки женщины определять эти дискриминирующие практики и конструктивно преодолевать их. На наш взгляд, не только человек определенного пола должен приспосабливаться к организации, но и организация — к нему. Метапослание, которое могут нести женщине подобные программы, звучит следующим образом: «С тобой все нормально, адаптируемся вместе!» Поскольку организационная среда не может быть признана нейтральной для мужчин и женщин, руководство должно учитывать и отслеживать существующее неравенство возможностей при декларируемом равенстве прав и прилагать специальные усилия, чтобы обеспечить равенство результатов работников мужского и женского пола.

Три уровня анализа неравенства мужчин и женщин в организации

Учитывая сложность и комплексность феномена гендерного неравенства, мы пришли к необходимости рассматривать его в аспекте 3 уровней анализа: индивидуально-поведенческого, нормативного и структурного.

На *индивидуально-поведенческом уровне* неравенство мужчин и женщин может быть операционализировано через ограничения, связанные 1) с гендерной идентичностью и конструированием гендера в поведении (гендерингом, «деланием гендера»), 2) внутренними барьерами при выстраивании персональной сети рабочих отношений (нетворкинге), 3) личным восприятием профессионального успеха и планирования карьеры.

Конструируемая биологическая идентичность — это то, что «говорится и делается» для того, чтобы пол становился значимой для принятия решений переменной. «Делание гендера» — центральная категория для подхода «Организация, актуализирующая гендер», однако в 73 % публикаций отсылки к этому термину носят церемониальный характер и не дают четкого определения [Nentwich, Kelan, 2014]. Сами авторы понятия отмечают, что за 20 лет оно трансформировалось и потеряло определенность [West, Zimmerman, 2009].

Если биологическая идентичность — не фиксированная переменная, следует анализировать актуальные практики, благодаря которым она воплощается и проигрывается. Например, изначально понятие «делание гендера» зародилось на основе исследований частоты перебиваний в разговорах мужчин и женщин [West, Zimmerman, 1987]. В проведенном впоследствии исследовании данный факт был подтвержден на примере коммуникаций в ходе переговоров — длительными и прерывистыми преимущественно у женщин, короткими и без перебивания — у мужчин [Gurieva, Udavikhina, 2015].

Дискурсивные практики также имеют значение для воплощения гендерной идентичности. Например, люди по-разному ведут себя при проигрывании

ролей «официанта» и «официантки»: женщины, выполняющие работу «официанта», достигают большего статуса, чем женщины, выполняющие работу «официантки» [Hall, 1993].

«Делание гендера» активирует символическую иерархию, в которой маскулинное всегда выше, профессиональнее и ценится больше фемининного, чем порождает и поддерживает неравенство. «Стирание гендера» — то, что делают женщины, чтобы вписаться в маскулинный мир [Butler, 2004]. Если исполняется фемининная идентичность, то поведение ожидается мягкое, уступчивое и неприметное. При этом происходит не только внешняя, но и внутренняя недооценка результатов работы женщины, по сравнению с мужчинами. Самостигматизация в связи с принадлежностью к «недоминантному» полу, усвоенный сексизм, приводит к серьезным мотивационным издержкам, известным как страх успеха, атрибуция неудачи как отсутствие способностей, снижение чувства самоэффективности [Mednick, Thomas, 2008]. Одна из глобальных целей в борьбе с гендерным неравенством до 2030 г. звучит как «эмпowerмент женщин» («women empowerment») и заключается в укреплении внутренней автономии, чувства контроля над своей профессиональной судьбой, веры в самоэффективность при выстраивании карьеры [United Nation...]. Планирование карьеры и оптимизм стимулируются при поддержке социальных сетей и связаны с развитием навыков нетворкинга [Spurk et al., 2015].

На *нормативном уровне* неравенство мужчин и женщин может быть операционализировано через формальные и неформальные нормы, гласные и негласные правила и процедуры организации, регламентирующие поведение сотрудников разного пола, а также через разделяемые социальные представления о должном и возможном, регулирующие отношение к сотруднику с учетом его пола. Культурные сценарии в отношении людей разного пола проникают в организацию и становятся основой управленческих решений. Соответственно мы должны рассматривать организации не как «гендерно-нейтральные организмы, пораженные спорами биологической идентичности сотрудников, а, скорее, как пространство, в котором эти признаки подразумеваются и воспроизводятся» [Britton, 2000: 418].

На *структурном уровне* неравенство мужчин и женщин может пониматься как отсутствие разнообразия и уравновешенности состава сотрудников по полу как в организации в целом, так и на руководящих позициях в частности [Folke, Rickne, 2016]. Кроме того, здесь имеет значение структура социальной сети организации, прежде всего неформальной сети, а также ограничения, связанные с гендерным разделением и изолированностью ее подсистем.

Единицы анализа неравенства мужчин и женщин, представленные на каждом из уровней, подлежат выявлению, оценке и трансформации. В заключительном разделе рассмотрены конкретные инструменты, которые можно использовать при комплексной оценке отношений по полу в организации. На основании анализа литературы мы также пришли к выводу о том, что ключевыми механизмами воспроизведения неравенства мужчин и женщин будут механизмы, связанные с формированием социального капитала, но они остаются на данный момент малоизученными.

Пример трехуровневого анализа ограничений в накоплении социального капитала у мужчин и женщин

Построение карьеры подразумевает взаимодействие в социальной сети и продвижение в ней. Исследования указывают на различия в структуре и успешности социальных сетей мужчин и женщин [Ibarga, 1997; Forret, Dougherty, 2004; Benschop, 2009]. Гендер практически всегда связан с гомофильностью в персональных социальных сетях, то есть со склонностью окружать себя людьми, схожими в установках и поведении [Kilduff, Tsai, 2003], и мужские сети, в отличие от женских, являются более однообразными и закрытыми. Гомофильность также характеризует социальные сети тех организаций, в которых наблюдается гендерная сегрегация [McPherson et al., 2001]. Обнаружено, что принадлежность к женскому полу препятствует формированию социального капитала, необходимого для продвижения по карьерной лестнице [Coleman, 2011; Kumra, Vinnecombe, 2010]. В связи с этим ограниченность возможностей наращивания социального капитала для женщин можно считать одним из ведущих социально-психологических механизмов сохранения неравенства мужчин и женщин в организации.

Ограничения по полу в накоплении социального капитала можно также рассматривать на трех уровнях. На индивидуально-поведенческом это будет нетворкинг-поведение, то есть реальные действия, которые люди могут (или не могут) в силу их биологической идентичности совершать для вхождения в социальные сети, их развития, поддержания, изменения и выхода из них. Женщины, например, сталкиваясь с внутриорганизационными социальными ограничениями, чаще устанавливают внешние связи, выходящие за пределы первичной сети. Таким образом они могут обеспечивать себе «обходной» путь к доступу к необходимым карьерным ресурсам [Ibarga, 1997]. Также были выявлены индивидуально-психологические барьеры к эффективному нетворкингу у женщин, один из которых — смущение от перспективы рассматривать социальные связи с инструментальной точки зрения [Greguletz et al., 2019].

На нормативном уровне ограничения в развитии социального капитала определяются формальными или неформальными нормами, регламентирующими доверительное общение сотрудников организации разного пола и статуса. Именно неструктурированное, дружеское общение (в сравнении с участием, например, в официальных сообществах) имеет значение для ускорения продвижения в карьере [Shipilov et al., 2007]. Мероприятия, организованные для нетворкинга, как правило, учитывают только мужские интересы: настольный футбол, гонки, пиво [Greguletz et al., 2019].

На структурном уровне возможности наращивания полезных связей для представителей разных полов могут различаться в связи с особенностями организационной структуры (например, гомофильностью) и позиций, на которых находятся мужчины и женщины (у женщин они менее влиятельные), а также из-за структурных дефектов, которые снижают вероятность получения женщиной доступа к «элитным» социальным ресурсам.

Один из способов преодоления структурных дефектов организации для женщин — это институт менторства, выполняющий функции протекции, продвижения, а также «заимствования» социального капитала [Tharenou, 2005]. Помощник в продвижении должен занимать статусную позицию, лучший вариант

для женщины — ментор мужского пола, старше по возрасту. Еще одной причиной барьеров для эффективного нетворкинга является напряженность в системе «работа — семья». Наличие семьи и детей у женщин создает дефицит времени для нетворкинга, а также ограничивает их мобильность [Duberley, Cohen, 2010]. Таким образом, для преодоления неравных возможностей мужчин и женщин в организации в аспекте менеджмента необходимы специальные усилия в обеспечении доступности социального капитала организации для женщин.

Инструменты оценки неравенства мужчин и женщин в организации на разных уровнях

Одной из важных исследовательских и прикладных задач, на наш взгляд, является создание методического аппарата, который позволил бы составить представление о скрытых политиках организации, поддерживающих гендерное неравенство. Поскольку они могут существовать как «атмосфера», или субъективно переживаемое давление, для оценки интересующих нас уровней проявления неравенства мужчин и женщин необходимо использовать не только *объективные, но и субъективные индикаторы*.

Мы провели срез методической оснащенности гендерных исследований в российской науке. Оказалось, что русскоязычные методики однотипны и освещают очень узкую сферу — гендерные ролевые ожидания. Важно отметить не только немногочисленность методик [Гуриева и др., 2019; Зизевская, Щукина, 2019], но и то обстоятельство, что они не позволяют обеспечить исследование гендерного неравенства в рамках выбранного нами подхода — «Организация, актуализирующая различия по полу». Поэтому для поиска способов оценки различных индикаторов неравенства мужчин и женщин мы обратились к методическому инструментарию, представленному в англоязычной литературе, а часть разработали самостоятельно.

На индивидуально-поведенческом уровне неравенство мужчин и женщин мы предлагаем оценивать посредством следующих индикаторов и инструментов.

1. Наличие гендерно-специфического поведения на рабочем месте, которое можно представить как форсирование или стирание половых признаков и манипуляцию ими [Shields, Dicicco, 2011]. Это может выглядеть как намеренное создание или избегание ситуаций, в которых женщина будет восприниматься именно как женщина [Butler, 2004; West, Zimmerman, 2009].

2. Объем карьерного капитала [Jokinen et al., 2008], включающего 3 компонента. Первый компонент, «Знаю как», подразумевает человеческий капитал, то есть профессиональные умения и навыки, а также социально-психологические компетенции, такие как знание человеческой природы, социальные и организационные умения, способность выносить социальные суждения. Вторым компонентом карьерного капитала, «Знаю зачем», подразумевает ясность для человека внутренних аспектов своей карьерной мотивации. Шкала для ее оценки содержит 9 пунктов, в частности знание своих сильных и слабых сторон, потребностей и мотивов, ценностей и убеждений; понимание мнения о себе окружающих людей; выстраивание личных целей и активное расширение круга своих компетенций; уверенность в своей способности достигать целей, позитивный настрой по отношению к рабочим сложностям. Третий компонент карьерного

капитала, «Знаю кто», или социальный капитал, представляет собой умение выстраивать социальные сети внутри и вне организации. Для измерения компонента «Знаю кто» мы предлагаем использовать шкалу нетворкинг-поведения Ферриса [Ferris et al., 2005]. Такой ресурсоориентированный подход оправдан, поскольку в обществе и организации зафиксированы невидимые барьеры для женщин, ограничивающие доступ к различным ресурсам, например «стеклянный потолок» и другие «стеклянные» феномены [Гуриева, Белова, 2019].

3. Субъективный успех в карьере, который измеряется с помощью опросника «Subjective Career Success» (SCSI) [Shockley et al., 2016]. Данная методика интересна тем, что успешность карьеры оценивается не по уровню дохода и достигнутому статусу, а по более тонким параметрам: а) соответствие работы потребностям и интересам личности; б) возможности для персонального роста и развития; в) социальная значимость работы; г) возможность оказывать влияние на работе; д) сочетаемость работы и личной жизни, позитивное влияние карьеры на остальные стороны жизни; е) возможность делать работу качественно; ж) признание заслуг коллегами и руководством; з) удовлетворенность, позитивные чувства в отношении своей карьеры в целом.

На *нормативном уровне* среди формальных и неформальных норм, определяющих неравенство мужчин и женщин в организации, стоит рассматривать прежде всего практики управления человеческими ресурсами. Они могут варьировать в 3 измерениях: 1) формализованность; 2) сила — слабость (в зависимости от степени, в которой они разделяются сотрудниками организации); 3) равенство — дискриминация в нормах, правилах и процедурах обращения с сотрудником от момента найма до ухода из организации [Актепе, 2020; Mastracci, Argeola, 2016]. Предполагается, что «формализованные процессы оценки эффективности, а не предвзятые нормы должны подтверждать эффективность работы сотрудников; там, где преобладают неформальные процессы, сохраняется гендерное разделение труда» [Mastracci, Argeola, 2016:143].

Возможность реализации равенства также зависит от честности, демократичности и прозрачности остальных политик организации. Поэтому для их субъективной оценки мы предлагаем использовать шкалу «Восприятие политик организации» («Perceptions of Politics Scale» (PoPS)) [Kacmar, Carlson, 1997]. С ее помощью оцениваются 3 фактора: 1) восприятие работником общей политики организации (например, наличие в ней закрытых властных подструктур); 2) оценка поощряемой руководством открытости или соревновательности в поведении сотрудников; 3) понятность и справедливость оплаты труда и продвижения по карьерной лестнице.

Для того чтобы подобрать объективную методику оценки приверженности традиционным гендерным нормам, которые «ответственны» за поддержание неравенства по гендерному признаку, нам пришлось отказаться от идеи использования прямых вопросов. В проведенных нами ранее исследованиях [Gurieva et al., 2018] выяснилось, что мужчины придерживаются более консервативных взглядов. Но, помимо этого, ответы мужчин (обращаем внимание — не женщин) в рамках одной шкалы оказываются очень противоречивыми [Гуриева и др., 2019]. Такое расхождение может быть результатом столкновения эксплицитных и имплицитных установок в отношении женщин. Конфликтность установок

разного уровня осознанности говорит о том, что гендерное равенство скорее декларируется мужчинами, а подразумеваются и интуитивно чувствуются различия. Это указывает на переход сексизма и дискриминации в скрытые формы.

В случае необходимости узнать скрытое мнение человека используют имплицитный ассоциативный тест в той или иной его модификации (например, «Gender-Career IAT») [Nosek et al., 2002]. Минусом такого подхода является необходимость использования web-сервиса и ограниченный объем получаемой информации (за одно прохождение методики можно оценить только один частный аспект отношения, скажем проверить, с чем больше ассоциируется женщина, а с чем мужчина — с домашними обязанностями или рабочей сферой).

Поэтому нами была выбрана единственная методика, которая позволяет объективно оценить скрытые представления о гендерном неравенстве, используя социально приемлемый вариант формулировок, — «Опросник мужского поляризованного гендерного мышления» («Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire» (MPGQ)) [Bergman et al., 2014]. Этот опросник включает ряд латентных факторов: различия во взглядах на успех; стереотипные роли; поведенческий сексизм; осознание неравенства мужчин и женщин в организации; осознание того, что нормы работают на мужчин; признание необходимости специальных стратегий обеспечения равенства на работе.

На структурном уровне объективными показателями неравенства мужчин и женщин были выбраны 2 пункта: процент женщин в организации в целом и процент женщин на руководящих позициях [Francis, 2017]. Для оценки субъективного измерения неравенства мужчин и женщин мы опирались на феноменологию «стеклянного потолка» [Folke, Rickne, 2016] и сформулировали 8 утверждений, первая версия которых уже описана и апробирована [Гуриева и др., 2019]. Один из пунктов, например, сформулирован следующим образом: «Мужчина с большей вероятностью получит управляющую должность, чем женщина».

Таким образом, используя для оценки неравенства мужчин и женщин в организации показатели, относящиеся к разным уровням его анализа, мы сможем получить панорамное видение факторов, поддерживающих разрыв в организации и препятствующих раскрытию ее креативного потенциала.

Заключение

По результатам теоретического анализа мы операционализировали объективные и субъективные проявления неравенства мужчин и женщин в организации для каждого из 3 уровней (табл. 2).

Благодаря проведенному анализу становится очевидным содержание новых программ, нацеленных на системное обеспечение неравенства мужчин и женщин. Центральное место в них должны занимать дискриминирующие практики и политики управления персоналом организации; организационная культура, поддерживающая гендерный режим, и вместе с этим — способность сотрудников видеть эти дискриминирующие практики и конструктивно преодолевать их. Возможно, осознание каждой отдельной личностью существования и воспроизведения неравенства мужчин и женщин будет важным первым шагом к изменениям не только на индивидуальном, но и на организационном уровне.

Таблица 2

Оценка состояния гендерного неравенства в организации на разных уровнях

| Неравенство мужчин и женщин в организации | | | |
|---|--------------|--|---|
| Уровень | Измерение | Критерий | Индикаторы |
| Индивидуально-поведенческий | Объективное | Наличие гендерно-специфического поведения на рабочем месте | Подчеркивание половой принадлежности Стирание различий по полу |
| | | Объем карьерного капитала | Профессиональные умения и навыки, социально-психологические компетенции Знание себя, мотивация; уверенность в своей способности достигать целей и др. Социальный капитал, нетворкинг |
| | Субъективное | Субъективный успех в карьере | Соответствие работы интересам Возможности для персонального роста и развития Социальная значимость работы Возможность оказывать влияние на работе Сочетаемость работы и личной жизни Возможность делать работу качественно Признание социальным окружением Удовлетворенность |
| Нормативный | Объективное | Поляризованное мышление | Различия во взглядах на успех Стереотипные гендерные роли Поведенческий сексизм Осознание неравенства мужчин и женщин в организации Признание, что нормы работают на мужчин Признание необходимости специальных стратегий обеспечения равенства на работе |
| | Субъективное | Восприятие политик организации | Восприятие общей политики организации Оценка поощряемой руководством открытости, соревновательности Прозрачность и справедливость оплаты труда и продвижения |
| Структурный | Объективное | Разнообразие в организации | Доля женщин в организации Доля женщин на руководящих позициях |
| | Субъективное | Восприятие барьеров («стеклянный потолок») в организации | Условное вертикальное неравенство Рост неравенства. Неравенство в продвижении в карьере. Различия в карьерных траекториях |

Предложенные постановка и решение задачи выделения и операционализации уровней неравенства мужчин и женщин в организации реализуют оригинальный и теоретически обоснованный подход к исследованию ограничений карьерных возможностей женщины в связи с организационной средой, что методологически согласуется с парадигмой «Организация, актуализирующая различия по полу».

Новизна подхода заключается в учете скрытого характера механизмов, обеспечивающих поддержку и воспроизведение гендерного неравенства в организации, а также в следовании принципу комплексности, согласно которому сложность исследуемого феномена отражается в способах его фиксации. Несмотря на многомерность оценочных процедур, их тщательная проработка необходима не только для выявления неравенства мужчин и женщин в организации, но и для проверки эффективности мер по обеспечению равенства. Работают ли программы интервенции и, если работают, за счет чего — эти вопросы представляют собой «черный ящик» в гендерных исследованиях [Schmidt, Graversen, 2020].

Список источников

- Алешина Ю. Е., Лекторская Е. В.* Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 80—88.
- Айвазова С. Г.* Трансформация гендерного порядка в странах СНГ: институциональные факторы и эффекты массовой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 11—22.
- Гуриева С. Д., Белова О. Е.* «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. 2019. № 4. С. 769—773.
- Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Белова О. Е.* Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: апробация опросника и проверка надежности шкал // Петербургский психологический журнал. 2019. № 27. С. 88—114.
- Зизевская Е. С., Щукина М. А.* Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // Современная зарубежная психология. 2019. Т. 8, № 3. С. 68—77.
- 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. № 3. С. 140—155.
- Калабихина И. Е.* Система факторов гендерного неравенства // Вестник Московского университета. 2009. № 4. С. 64—73.
- Кашина М. А.* Постсоветская государственная политика в отношении женщин: внутренние противоречия // Женщина в российском обществе. 2019. № 4. С. 3—13.
- Медведева Н. Р., Киндаев А. Ю.* Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2013. № 8. С. 309—314.
- Савостина Е. А., Смирнова И. Н., Хасбулатова О. А.* STEM: профессиональные траектории молодежи: (гендерный аспект) // Женщина в российском обществе. 2017. № 3. С. 33—44.
- Сокор Е. М., Жорникова Е. Н.* Проблема ролевого конфликта карьерно-ориентированных женщин в современном обществе // Акмеология. 2003. № 1. С. 95—98.
- Хасбулатова О. А.* Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 3—10.

- Acker J. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations // *Gender and Society*. 2006. Vol. 20, № 4. P. 441—464.
- Aktepe S. O. 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*. IGI Global, 2020. P. 1—36.
- Benschop Y. The micropolitics of gendering in networking // *Gender, Work and Organization*. 2009. Vol. 16, № 2. P. 217—237.
- Bergman B., Larsman P., Löve J. Psychometric evaluation of the «Men's Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)» // *Gender in Management: an International Journal*. 2014. Vol. 29, № 4. P. 194—209.
- Britton D. M. The epistemology of the gendered organization // *Gender & Society*. 2000. Vol. 14, № 3. P. 418—434.
- Broadbridge A. Choice or constraint? Tensions in female retail executives' career narratives // *Gender in Management: an International Journal*. 2010. Vol. 25, № 3. P. 244—260.
- Butler J. *Undoing gender*. New York; London: Routledge, 2004. 320 p.
- Coleman M. *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*. London: Palgrave Macmillan, 2011. 221 p.
- Duberley J., Cohen L. Gendering career capital: an investigation of scientific careers // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 76, № 2. P. 187—197.
- Ferris G. R., Treadway D. C., Kolodinsky R. W., Hochwarter W. A., Kacmar C. J., Douglas C., Frink D. D. Development and validation of the political skill inventory // *Journal of Management*. 2005. Vol. 31, № 1. P. 126—152.
- Folke O., Rickne J. The glass ceiling in politics: formalization and empirical tests // *Comparative Political Studies*. 2016. Vol. 49, № 5. P. 567—599.
- Forret M. L., Dougherty T. W. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, № 3. P. 419—437.
- Francis V. What influences professional women's career advancement in construction? // *Construction Management and Economics*. 2017. Vol. 35, № 5. P. 254—275.
- Greguletz E., Diehl M. R., Kreutzer K. Why women build less effective networks than men: the role of structural exclusion and personal hesitation // *Human Relations*. 2019. Vol. 72, № 7. P. 1234—1261.
- Gurieva S., Kuznetsova I., Yumkina E. Emotional intelligence and styles of behavior in business communication of middle manager // *Revista ESPACIOS*. 2018. Vol. 39, iss. 8: Business, Management and Accounting: Business and International Management.
- Gurieva S. D., Udavikhina U. A. Negotiation styles in situation of limited resources and ambiguity: «short» and «long» communication // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Vol. 6, № 4, suppl. 2. P. 109—118. URL: <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/issue/view/170> (дата обращения: 14.04.2020).
- Hall E. J. Waitering/waitressing: engendering the work of table servers // *Gender & Society*. 1993. Vol. 7, № 3. P. 329—346.
- Ibarra H. Paving an alternative route: gender differences in managerial networks // *Social Psychology Quarterly*. 1997. Vol. 60, № 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, № 6. P. 979—998.
- Kacmar K. M., Carlson D. S. Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): a multiple sample investigation // *Journal of Management*. 1997. Vol. 23, № 5. P. 627—658.
- Kilduff M., Tsai W. *Social Networks and Organizations*. London: Sage, 2003. 172 p.

- Kumra S., Vinnicombe S.* Impressing for success: a gendered analysis of a key social capital accumulation strategy // *Gender, Work and Organization*. 2010. Vol. 17, № 5. P. 521—546.
- Lorber J.* *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. New York; Oxford, 2012. 342 p.
- Mastracci S., Arreola V. I.* Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man // *Administrative Theory & Praxis*. 2016. Vol. 38, № 2. P. 137—149.
- McPherson M., Smith-Lovin L., Cook J. M.* Birds of a feather: homophily in social networks // *Annual Review of Sociology*. 2001. Vol. 27. P. 415—444.
- Mednick M., Thomas V.* Women and achievement // *Psychology of Women: a Handbook of Issues and Theories*. Praeger, 2008. P. 625—651.
- Nachmias S., Caven V., Kouki A.* Inequality and organizational practice: work and welfare // *Inequality and Organizational Practice* / ed. by S. Nachmias, V. Caven. Cham: Palgrave Macmillan, 2019. P. 1—14.
- Nentwich J. C., Kelan E. K.* Towards a topology of “doing gender”: an analysis of empirical research and its challenges // *Gender, Work & Organization*. 2014. Vol. 21, № 2. P. 121—134.
- Nosek B. A., Banaji M. R., Greenwald A. G.* Math = male, me = female, therefore math \neq me // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 83, № 1. P. 44—59.
- Phelan J. E., Rudman L. A.* Prejudice toward female leaders: backlash effects and women’s impression management dilemma // *Social and Personality Psychology*. 2010. Vol. 4, № 10. P. 807—820.
- Schmidt E. K., Graversen E. K.* Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation // *Evaluation and Program Planning*. 2020. Vol. 79.
- Sen A.* The many faces of gender inequality // *The New Republic*. 2001. September 17. P. 35—39.
- Shields S. A., Diccio E. C.* The social psychology of sex and gender: from gender differences to doing gender // *Psychology of Women Quarterly*. 2011. Vol. 35, № 3. P. 491—499.
- Shipilov A., Labianca G., Kalynsh V., Kalynsh Y.* Career-related network building behaviors, range social capital, and career outcomes // *Academy of Management Proceedings*. 2007. Vol. 1. P. 1—6.
- Shockley K. M., Ureksoy H., Rodopman O. B., Poteat L. F., Dullaghan T. R.* Development of a new scale to measure subjective career success: a mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. Vol. 37, № 1. P. 128—153.
- Sinclair A.* Body and management pedagogy // *Gender, Work and Organization*. 2005. Vol. 12, № 1. P. 89—104.
- Spurk D., Kauffeld S., Barthauer L., Heinemann N.* Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: an intervention study // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol. 87. P. 134—144.
- Swim J. K., Cohen L. L.* Overt, covert, and subtle sexism: a comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales // *Psychology of Women Quarterly*. 1997. Vol. 21, № 1. P. 103—118.
- Tharenou P.* Does mentor support increase women’s career advancement more than men’s? The differential effects of career and psychosocial support // *Australian Journal of Management*. 2005. Vol. 30, № 1. P. 77—109.
- United Nations Development Programme, Gender Inequality Index (GII), Human Development Reports. 2019. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (дата обращения: 14.04.2020).
- United Nations. Sustainable Development Goals. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (дата обращения: 14.04.2020).

- West C., Zimmerman D. H. Doing gender // *Gender and Society*. 1987. Vol. 1, № 2. P. 125—151.
- West C., Zimmerman D. H. Accounting for doing gender // *Gender and Society*. 2009. Vol. 23, № 1. P. 112—122.

References

- Acker, J. (2006) Inequality regimes: gender, class, and race in organizations, *Gender and Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441—464.
- Aivazova, S. G. (2014) Transformatsiia gendernogo poriadka v stranakh SNG: institutsional'nye faktory i éffekty massovoi politiki [Transformation of the gender order in the CIS countries: institutional factors and effects of mass politics], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 11—22.
- Aktepe, S. O. (2020) Gender inequality in work organizations: what HRM practices mean for gender inequality, in: *Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities*, IGI Global, pp. 1—36.
- Aleshina, Iu. E., Lektorskaia, E. V. (1989) Rolevoi konflikt rabotaiushchei zhenshchiny [Role conflict of a working woman], *Voprosy psikhologii*, no. 5, pp. 80—88.
- Benschop, Y. (2009) The micropolitics of gendering in networking, *Gender, Work and Organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217—237.
- Bergman, B., Larsman, P., Löve, J. (2014) Psychometric evaluation of the “Men’s Polarized Gender Thinking Questionnaire (MPGQ)”, *Gender in Management: An International Journal*, vol. 29, no. 4, pp. 194—209.
- Britton, D. M. (2000) The epistemology of the gendered organization, *Gender & Society*, vol. 14, no. 3, pp. 418—434.
- Broadbridge, A. (2010) Choice or constraint? Tensions in female retail executives’ career narratives, *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25, no. 3, pp. 244—260.
- Butler, J. (2004) *Undoing Gender*, New York, London: Routledge.
- Coleman, M. (2011) *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*, London: Palgrave Macmillan.
- Duberley, J., Cohen, L. (2010) Gendering career capital: An investigation of scientific careers, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 2, pp. 187—197.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., Frink, D. D. (2005) Development and validation of the political skill inventory, *Journal of Management*, vol. 31, no. 1, pp. 126—152.
- Folke, O., Rickne, J. (2016) The glass ceiling in politics: formalization and empirical tests, *Comparative Political Studies*, vol. 49, no. 5, pp. 567—599.
- Forret, M. L., Dougherty, T. W. (2004) Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 419—437.
- Francis, V. (2017) What influences professional women’s career advancement in construction?, *Construction Management and Economics*, vol. 35, no. 5, pp. 254—275.
- Greguletz, E., Diehl, M. R., Kreutzer, K. (2019) Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation, *Human Relations*, vol. 72, no. 7, pp. 1234—1261.
- Gurieva, S. D., Belova, O. E. (2019) “Stekliannyi potolok” v professional’noi kar’ere zhenshchin [The “glass ceiling” in the professional career of women], *Nauchnye trudy Kubanskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*, no. 4, pp. 769—773.

- Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V., Belova, O. E. (2019) Sotsial'nye predstavleniia o gendernykh razlichiiakh v raznykh sferakh zhizni: aprobatsiia oprosnika i proverka nadëzhnosti shkal [Social perceptions of gender differences in different spheres of life: approbation of the questionnaire and testing the reliability of the scales], *Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal*, no. 27, pp. 88—114.
- Gurieva, S., Kuznetsova, I., Iumkina, E. (2018) Emotional intelligence and styles of behavior in business communication of middle manager, *Revista ESPACIOS*, vol. 39, iss. 8: Business, Management and Accounting: Business and International Management.
- Gurieva, S. D., Udavikhina, U. A. (2015) Negotiation styles in situation of limited resources and ambiguity: “short” and “long” communication, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 6, no. 4, suppl. 2, pp. 109—118, available from <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/issue/view/170> (accessed 14.04.2020).
- Hall, E. J. (1993) Waitering/waitressing: engendering the work of table servers, *Gender & Society*, vol. 7, no. 3, pp. 329—346.
- Ibarra, H. (1997) Paving an alternative route: gender differences in managerial networks, *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, no. 1, pp. 91—102.
- 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.
- Kabaikina, O. V., Sushchenko, O. A. (2017) Transformatsiia roli zhenshchiny v sovremennom obshchestve: v sem'e i na rabote [Transformation of the role of a woman in modern society: in the family and at work], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, seriia 18, Sotsiologiya i politologiya, no. 3, pp. 140—155.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. (1997) Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation, *Journal of Management*, vol. 23, no. 5, pp. 627—658.
- Kalabikhina, I. E. (2009) Sistema faktorov gendernogo neravenstva [The system of factors of gender inequality], *Vestnik Moskovskogo universiteta*, no. 4, pp. 64—73.
- Kashina, M. A. (2019) Postsovetskaia gosudarstvennaia politika v otnoshenii zhenshchin: vnutrennie protivorechiia [Post-Soviet state policy towards women: internal contradictions], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—13.
- Khasbulatova, O. A. (2014) Gendernyi podkhod kak tekhnologiya povysheniia éffektivnosti kadrovoi politiki [Gender approach as a technology for increasing the effectiveness of personnel policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—10.
- Kilduff, M., Tsai, W. (2003) *Social Networks and Organizations*, London: Sage.
- Kumra, S., Vinnicombe, S. (2010) Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy, *Gender, Work and Organization*, vol. 17, no. 5, pp. 521—546.
- Lorber, J. (2012) *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*, New York, Oxford.
- Mastracci, S., Arreola, V. I. (2016) Gendered organizations: How human resource management practices produce and reproduce administrative man, *Administrative Theory & Praxis*, vol. 38, no. 2, pp. 137—149.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., Cook, J. M. (2001) Birds of a feather: homophily in social networks, *Annual Review of Sociology*, vol. 27, pp. 415—444.
- Mednick, M., Thomas, V. (2008) Women and achievement, *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories*, Praeger, pp. 625—651.
- Medvedeva, N. R., Kindaev, A. Iu. (2013) Gendernoe neravenstvo pri trudoustroistve vypusnikov vuzov [Gender inequality in the employment of university graduates], *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoiashchego plus*, no. 8, pp. 309—314.

- Nachmias, S., Caven, V., Kouki, A. (2019) Inequality and organizational practice: work and welfare, in: Nachmias, S., Caven, V. (eds), *Inequality and Organizational Practice*, Cham: Palgrave Macmillan, pp. 1—14.
- Nentwich, J. C., Kelan, E. K. (2014) Towards a topology of “doing gender”: An analysis of empirical research and its challenges, *Gender, Work & Organization*, vol. 21, no. 2, pp. 121—134.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2002) Math = male, me = female, therefore math \neq me, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 83, no. 1, pp. 44—59.
- Phelan, J. E., Rudman, L. A. (2010) Prejudice toward female leaders: backlash effects and women’s impression management dilemma, *Social and Personality Psychology*, vol. 4, no. 10, pp. 807—820.
- Savostina, E. A., Smirnova, I. N., Khasbulatova, O. A. (2017) STEM: professional’nye traektorii molodězhi: (Gendernyi aspekt) [STEM: professional trajectories of youth: (Gender aspect)], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 33—44.
- Schmidt, E. K., Graversen, E. K. (2020) Developing a conceptual evaluation framework for gender equality interventions in research and innovation, *Evaluation and Program Planning*, vol. 79.
- Sen, A. (2001) The many faces of gender inequality, *The New Republic*, September 17, pp. 35—39.
- Shields, S. A., Diccico, E. C. (2011) The social psychology of sex and gender: from gender differences to doing gender, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 35, no. 3, pp. 491—499.
- Shipilov, A., Labianca, G., Kalynsh, V., Kalynsh, Y. (2007) Career-related network building behaviors, range social capital, and career outcomes, *Academy of Management Proceedings*, vol. 1, pp. 1—6.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., Dullaghan, T. R. (2016) Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 37, no. 1, pp. 128—153.
- Sinclair, A. (2005) Body and management pedagogy, *Gender, Work and Organization*, vol. 12, no. 1, pp. 89—104.
- Sokor, E. M., Zhornikova, E. N. (2003) Problema rolevogo konflikta kar’erno-orientirovannykh zhenshchin v sovremennom obshchestve [The problem of the role conflict of career-oriented women in modern society], *Akmeologiya*, no. 1, pp. 95—98.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., Heinemann, N. (2015) Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 87, pp. 134—144.
- Swim, J. K., Cohen, L. L. (1997) Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 21, no. 1, pp. 103—118.
- 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.
- United Nations Development Programme, *Gender Inequality Index (GII)*, *Human Development Reports* (2019), available from <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (accessed 14.04.2020).
- United Nations. *Sustainable Development Goals*, available from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (accessed 14.04.2020).
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender, *Gender and Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125—151.
- West, C., Zimmerman, D. H. (2009) Accounting for doing gender, *Gender and Society*, vol. 23, no. 1, pp. 112—122.

Zizevskaia, E. S., Shchukina, M. A. (2019) Zarubezhnye metodiki psikhologicheskoi diagnostiki seksizma [Foreign methods of psychological diagnosis of sexism], *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiya*, vol. 8, no. 3, pp. 68—77.

Статья поступила в редакцию 22.11.2022; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 22.11.2022; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Гуриева Светлана Дзахотовна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, gurievasv@gmail.com (Dr. Sc. (Psychology), Professor, Head of the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Казанцева Татьяна Валерьевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, tatakaz@mail.ru (Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).

Марарица Лариса Валерьевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия, larisamararitsa@mail.ru (Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor at the Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation).