

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ



УДК 159.9.07

Научная статья

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2023-6-2-59-69>

Особенности профессиональной карьеры женщин: обзор зарубежных исследований

Е. В. Болдырева  , М. Ю. Елагина , А. В. Короченцева 

Донской государственный технический университет, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону

 lizaveta.fdca@gmail.com

Аннотация

Введение. Развитие карьеры стало одним из важнейших направлений деятельности по управлению человеческими ресурсами в современных организациях. Несмотря на значительные успехи в повышении представленности женщин в различных отраслях, а также увеличение числа женщин, занимающих руководящие должности, на сегодняшний день сегрегация рынка труда сохраняется. Женщины и мужчины неравномерно распределены в таких областях, как наука, техника, инженерное дело и математика, существуют различия в оплате труда, продвижении по карьерной лестнице. Традиционные карьерные модели имеют определенные ограничения в исследованиях и, в связи с этим, требуют пересмотра и актуализации.

Цель. Обобщение зарубежного опыта гендерных исследований в области профессиональной карьеры женщин.

Материалы и методы. Научный обзор представлен систематическим анализом зарубежных гендерных исследований за последние 10–15 лет.

Результаты исследования. Авторами описаны основные методы исследований, изучающих карьерное продвижение женщин, а также рассмотрены причины гендерной сегрегации, такие как карьерный выбор, гендерная дискриминация при устройстве на работу и на рабочем месте, феномен «стеклянного потолка». Факторами, влияющими на выбор карьерных стратегий, являются: конкурентоспособность, самооценка, самоэффективность, влияние культурных представлений о гендерных ролях, самостереотипизация, наличие или отсутствие образцов для подражания, а также социальные издержки карьеры женщин и возможности их признания обществом как профессионалов.

Обсуждение и заключение. Возможным путем разрешения проблемы карьерного продвижения женщин может быть снижение давления гендерных стереотипов, включающее равномерное распределение обязанностей по дому и воспитанию детей и, в конечном итоге, способствующее улучшению благополучия и качества жизни в целом.

Ключевые слова: гендерная дискриминация, сегрегация, неравенство, гендерные стереотипы, карьерный выбор, материнство.

Для цитирования. Болдырева, Е. В., Елагина, М. Ю., Короченцева, А. В. (2023). Особенности профессиональной карьеры женщин: обзор зарубежных исследований. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2023-6-2-59-69>

Characteristics of women's careers: international studies review

E. V. Boldyreva  , M. Yu. Elagina , A. V. Korochentseva 

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

 lizaveta.fdca@gmail.com

Abstract

Introduction. Career development has become one of the most significant areas of human resource management in modern organizations. Despite considerable progress in increasing the representation of women in various industries and also a multiplication of women holding senior positions, today, the segregation of the labour market persists. Women and men are unevenly distributed in such fields as science, technology, engineering, and mathematics; there are differences in wages and career advancement. Traditional career models have certain limitations in research and, therefore, require revision and updating.

Purpose. Generalization of foreign experience of gender studies in the field of women's professional careers.

Materials and Methods. The scientific review is presented by a systematic analysis of foreign gender studies over the past 10–15 years.

Results. The authors describe the main methods of studies examining women's career advancement and also consider the causes of gender segregation, such as career choice, gender discrimination in employment and the workplace, and the phenomenon of the "glass ceiling". Factors influencing the choice of career strategies are competitiveness, self-esteem, self-efficacy, the influence of cultural perceptions of gender roles, self-stereotyping, the presence or absence of role models, the social costs of women's careers and the possibility of their recognition by society as professionals.

Discussion and Conclusion. A possible way to solve the problem of women's career advancement may be to reduce the pressure of gender stereotypes, including even the distribution of household and child-rearing responsibilities and, ultimately, contributing to the improvement of well-being and life quality in general.

Keywords: gender discrimination, segregation, inequality, gender stereotypes, career choices, motherhood.

For citation. Boldyreva, E. V., Elagina, M. Yu., Korochentseva, A. V. (2023). Characteristics of women's careers: international studies review. *Innovative Science: psychology, pedagogy, defectology*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2023-6-2-59-69>

Введение. За последние десятилетия женщинам удалось достичь значительных успехов в уменьшении гендерного разрыва в отношении оплаты труда, возможности достижения руководящих должностей, а также в представленности женщин в областях, связанных с наукой, технологиями, инженерией, математикой и предпринимательством (Murphy, 2020; Kamas, Preston, 2012; Powell, Dainty, Bagilhole, 2012).

Тем не менее, гендерная сегрегация на рынке труда продолжает сохраняться, несмотря на другие структурные изменения в обществе, связанные со смещением гендерных ролей. Дифференцированное распределение мужчин и женщин по профессиям объясняет большую часть гендерного разрыва в заработной плате (Correll, 2001). Женщины по-прежнему сталкиваются со множеством обстоятельств, затрудняющих развитие карьеры, среди которых А. Powell et al. (2012) отмечают гендерная дискриминация в отношении женщин, гендерные стереотипы о пригодности женщин для работы в секторе науки и техники, маскулинная организационная культура. Более того, успехи женщин в высшем образовании не отражаются в долгосрочном успехе на работе. Несмотря на рост количества женщин, окончивших высшие учебные заведения и занимающих руководящие должности, сохраняющееся неравенство подтверждает актуальность гендерных исследований в области карьерного развития (Brundage, 2016).

Исследования показывают, что занятость женщин в определенных сферах, таких как предпринимательство и бизнес, определяется не только навыками, знаниями и организационными нормами, но и социальными нормами, наличием или отсутствием образцов для подражания, возможностью признания и социальными издержками. Под социальными издержками карьеры понимается положение женщины, определяемое гендерными ролями,

согласно которым ответственность за быт и уход за детьми должна оставаться за женщиной. Это создает дополнительные трудности в продвижении по карьерной лестнице, поскольку, чтобы справиться с этой «двойной сменой», женщины могут перейти на неполный рабочий день или на работу, которая является менее стабильной и менее оплачиваемой (Tower, Alkadry, 2008), а также откладывать или вовсе отказаться от рождения детей и создания семьи ради карьеры.

Традиционные карьерные модели подразумевают линейное развитие карьеры и в большей степени ориентированы на мужчин, в то время как карьера женщин чаще всего имеет нелинейный характер (Ismail, Rasdi, Wahiza, 2005; Flanders, 1994). Женщины вынуждены подчиняться требованиям общества и организаций, соответствовать стандартам, разработанным для работников-мужчин. Таким образом, определение карьерного успеха и анализ карьерного роста женщин на основе традиционных моделей имеют определенные ограничения в исследованиях и, в связи с этим, требуют пересмотра и актуализации (Ismail, Rasdi, Wahiza, 2005).

Целью настоящей статьи является обобщение зарубежного опыта гендерных исследований в области профессиональной карьеры женщин.

Материалы и методы. Исследование включало поиск литературы по теме, её оценку, синтез данных и их анализ. В статье представлен систематический обзор зарубежных гендерных исследований последних 10-ти лет с целью обобщения опыта женщин, а также определения гендерных подтекстов, которые формируют их выбор карьерных стратегий.

В качестве основного метода в большинстве исследований были выбраны полуструктурированное интервью, а также метод психологического тестирования, представленный количественными психометрическими тестами. Обзор включает в основном зарубежные исследования карьерного опыта женщин, работающих в тех областях, где их репрезентация меньше, в сравнении с мужчинами.

Результаты исследования.

Гендерные стереотипы и издержки карьеры женщин

Гендерные стереотипы — это коллективные ментальные представления о характерных чертах, поведении, самовыражении женщин и мужчин. Многочисленные исследования подтверждают представление о том, что стереотипы могут препятствовать карьерному росту женщин, включая гендерную предвзятость в принятии решений о трудоустройстве и самоограничивающее поведение женщин (Hentschel, Heilman, Peus, 2019). Гендерная стереотипизация тесно связана с оценкой и формированием ожиданий в отношении не только других, но и самих себя. Процесс самостереотипирования может влиять на идентичность людей в соответствующих стереотипам аспектах (Wood, Eagly, 2012). Важно отметить, что гендерные стереотипы оказывают как предписывающее (что должны делать женщины и мужчины и какими они должны быть), так и запрещающее (чем они не должны заниматься и кем быть), воздействие (Renström, Gustafsson Sendén, Lindqvist, 2021; Gustafsson Sendén et al, 2019; Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

Таким образом, усвоенные атрибуты стереотипного образа мужчины/женщины могут стать частью гендерной идентичности человека (Wood, Eagly, 2012). Эти атрибуты можно разделить на две категории. К первой относятся качества, ассоциирующиеся с мужественностью: целеустремленность, решительность, независимость, уверенность в себе, компетентность, лидерство; ко второй — с женственностью: заботливость, чувствительность, преданность, чуткость (Gustafsson Sendén et al, 2019; Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

Исследование гендерных стереотипов в современном обществе было посвящено изучению представлений мужчин и женщин о себе и о других в своей гендерной группе: как мужчины и женщины воспринимаются другими и как они видят себя с точки зрения стереотипных атрибутов (Hentschel, Heilman, Peus, 2019). Результаты показали то, что, несмотря на ослабление некоторых аспектов гендерных стереотипов, большинство из них сохраняется до сих пор. Особенно важно сохранение представлений о женщинах, как о лишенных качеств, необходимых для достижения успеха в областях, традиционно считающихся мужскими, которые формируют предпосылки к гендерной предвзятости. Хотя женщины считают свою гендерную группу не уступающей мужчинам по некоторым качествам, гендерная самостереотипизация все же проявляется, поскольку женщины чаще оценивают (лично) себя как неполноценных в плане лидерских качеств и уверенности в себе, по сравнению с оценкой этих качеств у женщин в целом (Hentschel, Heilman, Peus, 2019).

Проблема стереотипов становится особенно актуальной, когда роль или поведение не совпадает с гендерными ожиданиями. Женщины, достигающие успеха в карьере и высоких организационных позиций благодаря качествам, определяемым как маскулинные, рискуют подвергнуться социальным и экономическим санкциям за поведение, несоответствующее стереотипам. Таким образом женщины становятся заложниками негласных правил и вынуждены выбирать между тем, чтобы быть успешными или принятыми и уважаемыми (Rudman et al., 2012).

Гендерная предвзятость в оценках преподавания может оказывать прямое и косвенное влияние на развитие карьеры женщин в образовании (Renström, Gustafsson Sendén, Lindqvist, 2021). Язык, используемый студентами при оценке профессоров-мужчин, значительно отличается от языка, используемого при оценке профессоров-женщин (Mitchell, Martin, 2018). Исследования показывают, что преподаватель-мужчина, проводящий такой же онлайн-курс, как и преподаватель-женщина, получает более высокие баллы при оценке преподавания, даже если вопросы не относятся к конкретному преподавателю. Анализ данных опросов студентов в крупном государственном университете Австралии показал наличие сознательной или бессознательной предвзятости с точки зрения гендерной и культурной принадлежности, особенно в отношении женщин-учителей, не владеющих английским языком (Mitchell, Martin, 2018). В другом онлайн-эксперименте участники читали о вымышленных лекторе-мужчине или женщине, описанных с позиции стереотипно мужского и женского поведения. Результаты показали, что лектор, демонстрирующий женское поведение, оценен как более доступный, в то время как лектор, демонстрирующий мужское поведение, воспринимался как обладающий лидерскими качествами, компетентный, и более подходящий на роль педагога. Схожую тенденцию можно наблюдать не только в сфере науки и образования, но также в предпринимательстве. Культурные представления о гендере могут влиять на оценку собственных способностей и навыков в области предпринимательства, а также на различное восприятие опыта и возможностей мужчин и женщин в целом (Thébaud, 2010).

Представления о гендерных ролях формируют организационные правила и график работы. В таком случае, женщинам, традиционно считающимися ответственными за воспитание и уход за детьми, содержание быта, трудно вписаться распорядок, предполагающий восьмичасовой рабочий день пять дней в неделю. Женщины вынуждены работать в «двойную смену» и искать возможности их совмещать: переходить на неполный рабочий день, занимать должности с меньшими социальными гарантиями, использовать различные стратегии и траектории для достижения карьерного роста (Selva Olid, 2013). Таким образом, женщины становятся вдвойне обременены традиционной идеологией, которая предполагает соответствие сотрудников стандартам, созданным для работников-мужчин, при этом полноценно выполняя свою женскую роль в ведении домашнего хозяйства и воспитании детей. Результаты исследования социальных издержек карьеры показывают, что, среди работающих женщин, больше одиноких или разведенных, у замужних работающих женщин, как правило, больше домашних обязанностей, а у работающих женщин меньше детей или они бездетны (Tower, Alkadry, 2008). Действительно, женщины располагают меньшим временем, чтобы посвятить себя и выбранной профессии, и возможности вступить в брак и завести детей. Женщинам приходится выбирать между социальными ролями работника и матери, вследствие чего талантливые женщины либо отказываются развиваться в профессии в пользу материнства, либо отказываются от родительства в пользу работы (Fuentes Cuiñas, 2015).

Причины гендерной сегрегации

В современных СМИ преобладают две точки зрения на причины существования гендерных различий в карьерном успехе. С одной стороны, гендерная сегрегация рынка труда обусловлена дискриминацией, а с другой — карьерным выбором, сделанным среднестатистическими мужчиной и женщиной. Однако данные утверждения подразумевают предположение о том, что выбор и дискриминация являются взаимоисключающими (Frear et al., 2019).

Для объяснения причин гендерных различий карьерных результатов исследователями были разработаны две модели: модель неравных качеств (характеристик) и модель неравных производимых влияний (эффектов), учитывающие механизмы, описывающие косвенную связь между полом и карьерным успехом.

Первая модель предполагает, что пол связан с различием в определенных качествах так, что женщины и мужчины могут либо выбирать или отбираться в разные профессии, что впоследствии влияет на карьерные результа-

ты, либо могут быть одинаково успешны, если их качества равноценны. Для построения данной модели учитывались следующие категории характеристик:

- личные: рабочее время, опыт работы, карьерная ориентация и служебное поведение (agentic behavior);
- семейные: наличие неработающего супруга, семейное положение, наличие детей;
- служебно-гендерный состав коллектива.

Вторая модель, напротив, указывает на то, что гендерные различия определяют не качества или характеристики, а влияние этих качеств на результаты карьеры. Иными словами, даже при одинаковом наборе характеристик разница в заработной плате и управленческом статусе сохраняется и зависит от принадлежности к мужскому или женскому полу. Таким образом, модель неравных производимых влияний (эффектов) учитывает как прямую, так и косвенную дискриминацию.

В исследовании приняли участие 432 выпускника крупного университета на юго-востоке Соединенных Штатов. Они прошли онлайн-опрос о карьере, жизни и семейном опыте, из них в выборку вошли 380 человек. Анализируя полученные результаты, исследователи нашли подтверждение и первой, и второй модели, таким образом показав, что обе представленные модели справедливы и объясняют существующие гендерные различия карьерных результатов. Тем не менее, с практической точки зрения, модель неравных производимых влияний (эффектов), возможно, более актуальна для управленческой практики, чем модель неравных качеств (характеристик). Менеджеры, управляющие персоналом не могут оказывать прямое влияние на качества (личные или семейные), которыми обладают сотрудники, однако, им под силу контролировать свои реакции на эти качества. Можно утверждать, что они несут ответственность за то, чтобы взаимодействие и решения в отношении сотрудников разного пола были максимально справедливыми и неподвизатыми.

Карьерный выбор

Как описано выше, выбор часто оглашается СМИ как основная причина гендерного разрыва в успехах карьеры. Некоторые ученые выдвинули гипотезу о том, что гендерная сегрегация также может быть результатом решений мужчин и женщин о том, на какую работу подавать заявление. Исследования найма в организациях показали, что степень сегрегации рабочих мест по признаку пола сохраняется даже тогда, когда свобода действий проверяющих значительно ограничена, и альтернативные причины предпочтения работы (например, степень срочности в поиске работы, навыки, самооценка) учтены. Даже те кандидаты-женщины, которые проявляют интерес к стереотипно мужской работе в области компьютерного программирования, по-прежнему оценивают (по желанию и своим способностям к этой работе) стереотипно женскую работу секретаря выше, чем мужчины. Кроме того, гендерные различия в заработной плате на внешнем рынке труда, которые могут сделать эти две работы по-разному привлекательными для мужчин и женщин, вряд ли объясняют наблюдаемые результаты (Fernandez, Friedrich, 2011).

Стремясь углубить понимание причин, по которым мужчины и женщины устраиваются на разные должности, была предложена комплексная структура факторов, которые определяют выбор той или иной должности, среди которых: предпочтения определенных привилегий, таких как уровень заработной платы или наличие гибкого графика; идентификация с должностью; оценка кандидатом шансов на трудоустройство. Также рассмотрены ограничения влияния данных факторов в зависимости от гендерной социализации. Результаты исследования механизмов сегрегации на рынке управленческого персонала показывают, что женщины реже, чем мужчины, поступают на работу в сфере финансового консалтинга, соответственно, реже будут претендовать на руководящие должности, а вероятность получения предложения по работе не зависит от гендерных предубеждений. Эти различия частично объясняются тем, что женщины предпочитают должность, которая позволяет поддерживать баланс между работой и личной жизнью. Они реже идентифицируют себя со стереотипно мужской работой и имеют более низкие ожидания от нее. Из данных, полученных рядом зарубежных исследователей (Barbulescu, Bidwell, 2013; Boulis, Jacobs, 2008; Correll, 2001; Lincoln, 2010; England, 2006), можно сделать вывод о том, что мужчины и женщины с аналогичной квалификацией иногда будут претендовать на различные виды работ, основываясь на влиянии их представлений о гендерной роли.

Однако более поздние исследования механизмов внешнего набора персонала, влияющих на гендерный состав на различных уровнях организационной иерархии в сфере высоких технологий, показали наличие предвзятого

отношения к женщинам, а также гендерных различий со стороны не только спроса, но и предложения на рынке труда, и других процессов, способствующих образованию «стеклянного потолка» (Fernandez, Campero, 2017). Также было обнаружено, что внешний рекрутинг через социальные сети эффективен как десегрегационная практика в большей степени только для должностей низшего звена (Fernandez, Rubineau, 2019; Fernandez, Campero, 2017).

Тем не менее, индивидуальный карьерный выбор по-прежнему играет значительную роль в формировании неравномерного распределения женщин и мужчин в различных профессиональных областях. Причиной этому могут служить гендерные представления, сформировавшиеся в исторически изменяющемся социокультурном контексте. Относительное влияние культуры и пола на выбор управленческой карьеры было исследовано среди 747 студентов MBA (390 мужчин и 357 женщин) схожих по возрасту, образованию, социально-экономическому статусу и карьерным целям в семи странах: США, Великобритания, Турция, Северный Кипр, Венгрия, Израиль и Индия (Ismail, Rasdi, Wahiza, 2005). Результаты исследования показали, что различия, обнаруженные по всем переменным, включая факторы, которые повлияли на выбор управленческой карьеры, были в большей степени обусловлены межкультурными различиями, чем гендерной принадлежностью (Ismail, Rasdi, Wahiza, 2005).

Некоторые гендерные стереотипы могут искажать представление о компетентности и способности к овладению определенными навыками, тем самым ограничивая выбор в начале карьеры. Например, гендерные различия в восприятии собственной математической компетентности влияют на решение учащихся старших классов и колледжей о дальнейшем образовании в области инженерии, математики и физики (Franz-Odenaal, Blotnick, Joy, 2020; Correll, 2001). Так, в исследованиях влияния отношения к конкуренции на выбор образования и дальнейшей карьеры обнаружено, что конкурентоспособность играет значительную роль в принятии ранних карьерных решений. Мальчики в большей степени проявляют положительное отношение к конкуренции, а конкурентоспособность, в свою очередь, коррелирует с выбором более престижных академических направлений, даже при условии одинаковых академических способностей. В свою очередь, гендерные различия в отношении к конкуренции обусловлены уверенностью и склонностью к риску (Franz-Odenaal, 2012).

Другие исследования, посвященные изучению взаимосвязей между гендерными ролями и развитием карьеры, сообщают о более низкой карьерной самооффективности одаренных девушек в области STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) по сравнению с одаренными девушками в области социально-гуманитарных наук. Было обнаружено, что девушки, одаренные в математике и/или естественных науках с более гибкой системой социальных ролей, имели показатели выше среднего уровня по карьерному росту и самооффективности. Тем не менее, исследователи подтверждают необходимость поддержки одаренных девушек в области STEM, такой, как продуманная стратегия карьерного роста и наставничество (Yu, Jen, 2021).

На процесс принятия решений о карьере оказывает влияние наличие образцов для подражания или ролевых моделей. В качестве образцов для подражания, как правило, выбираются люди, имеющие схожесть по каким-либо легко определяемым признакам, таким как пол или раса (Quimby, De Santis, 2006). Это может быть особенно важно для женщин, потому что отсутствие образцов для подражания в стереотипно мужских профессиях может служить препятствием для карьерного развития. Социально-когнитивная теория карьеры утверждает, что модели для подражания в карьере служат контекстуальной поддержкой, которая имеет прямое влияние на выбор профессии. В частности, образцы для подражания могут обеспечить опосредованный опыт обучения, который повышает вероятность выбора конкретной карьеры. Результаты исследований подтверждают как прямое, так и косвенное (через самооффективность), влияние ролевых моделей на карьеру женщин (Quimby, De Santis, 2006). Так, например, разработка научно-образовательных лагерей, которые позволяют девочкам взаимодействовать с женщинами-специалистами STEM, значительно повышает их понимание карьеры и принятие ранних карьерных решений, заинтересованность в продолжении этой карьеры в будущем (Franz-Odenaal, Blotnick, Joy, 2020).

Несмотря на то, что на гендерную сегрегацию значительно влияет индивидуальный выбор, стоит учитывать факторы, обуславливающие данный выбор. Эмпирические исследования показывают, что матери-домохозяйки, которые рассматривают свой уход с работы как индивидуальный выбор, испытывают большее благополучие, но реже признают трудности на работе и дискриминацию как источник неравенства, чем матери, которые считают свой уход с работы вынужденным решением (Stephens, Levine, 2011). Также было установлено, что даже ознакомление участников исследования с сообщением, определяющим действия как следствие индивидуального вы-

бора, повышает уверенность в обеспечении обществом равных возможностей и отсутствии дискриминации по половому признаку.

Подобные убеждения могут создать порочный круг, который поддерживает меньшую представленность женщин на руководящих должностях и в областях с высоким статусом, помешать женщинам поддерживать или защищать друг друга в своей профессиональной жизни, а также может снизить мотивацию людей к тому, чтобы сделать рабочее место более удобным для работающих матерей (например, за счет повышения гибкости графика).

Обсуждение и заключение. Настоящее исследование включало обобщение зарубежного опыта гендерных исследований в области профессиональной карьеры женщин. Мы рассмотрели то, как женщины идут на компромисс между карьерой и семьей, или компромисс с семьей ради карьеры. Женщины, несомненно, несут значительные социальные издержки преследуя свои карьерные цели. И женщины, и мужчины нуждаются в возможности обретения баланса между различными социальными ролями.

Несмотря на десятилетия общественного опыта, где юридически права и возможности мужчин и женщин равны, исследования отражают, что женщины сталкиваются с большим количеством трудностей, чем мужчины на аналогичных должностях в рамках одной и той же профессии. Среди работающих женщин отмечается более высокий процент одиночества и разводов, меньшее количество детей или их отсутствие, а также ролевая перегрузка, когда женщина является ответственным сотрудником, одновременно выполняя большинство обязанностей по воспитанию детей и работе по дому.

Изучая данную проблему, исследователи предлагают возможные варианты решения, например, корректировку социальных ожиданий таким образом, чтобы распределение домашних обязанностей было равномерно. Более того, рассматривается возможность реорганизации системами управления и менеджмента графика сотрудников для того, чтобы без потери производительности сделать его максимально гибким и позволяющим обоим родителям быть включенными в воспитание детей. Также, важнейшим из аспектов является возможность выбора, кому из родителей брать отпуск по уходу за ребенком, который бы происходил на основе гендерных предубеждений, а на желании, или с учетом того, на чьей карьере отпуск отразится наименьшим образом, и чья заработная плата позволит лучше обеспечить семью на этот период.

Список литературы

- Barbulescu, R., Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. *Organization Science*, 24(3), 737–756. <http://doi.org/10.1287/orsc.1120.0757>
- Boulis, A. K., Jacobs, J. A. (2008). *The Changing Face of Medicine: Women Doctors and the Evolution of Health Care in America*. New York: Cornell University Press.
- Brundage, M. R. (2016). *Women's inherent and learned leadership characteristics: Navigation to success in educational leadership roles* (Dr. dissertation). Phoenix: Grand Canyon University.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American journal of Sociology*, 106(6), 1691–1730. <http://doi.org/10.1086/321299>
- England, P., Li, S. (2006). Desegregation stalled: The changing gender composition of college majors, 1971–2002. *Gender & Society*, 20(5), 657–677.
- Fernandez, R. M., Campero, S. (2017). Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms. *IRL Review*, 70(1), 73–104. <https://doi.org/10.1177/0019793916668875>
- Fernandez, R. M., Friedrich, C. (2011). Gender sorting at the application interface. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(4), 591–609. <http://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00654.x>
- Fernandez, R. M., Rubineau, B. (2019). Network recruitment and the glass ceiling: Evidence from two firms. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(3), 88–102. <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.3.05>
- Flanders, M. L. (1994). *Breakthrough: The Career Woman's Guide to Shattering the Glass Ceiling*. London: Paul Chapman Publishing.
- Franz-Odendaal, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>

- Franz-Odendaal, T. A., Blotnicky, K. A., Joy, P. (2020). Math self-efficacy and the likelihood of pursuing a STEM-based career: a gender-based analysis. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 20, 538–556.
- Frear, K. A., Paustian-Underdahl, S. C., Heggstad, E. D. et al. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of organizational behavior*, 40(4), 400–416. <https://doi.org/10.1002/job.2338>
- Fuentes Cuiñas, A. A. (2015). Mujeres pank – ¿una nueva forma de maternidad? In: *VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR* (pp. 122–125). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Gustafsson Sendén, M., Klysing, A., Lindqvist, A. et al. (2019). The (not so) changing man: Dynamic gender stereotypes in Sweden. *Frontiers in psychology*, 10, 37. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00037>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Ismail, M., Rasdi, R. M., Wahiza, N. (2005). High flyer women academicians: factors contributing to success. *Women in Management Review*, 20(2), 117–132. <http://doi.org/10.1108/09649420510584454>
- Kamas, L., Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Lincoln, A. E. (2010). The shifting supply of men and women to occupations: feminization in veterinary education. *Social forces*, 88(5), 1969–1998. <http://doi.org/10.1353/sof.2010.0043>
- Mitchell, K. M., Martin, J. (2018). Gender bias in student evaluations. *Political Science and Politics*, 51(3), 648–652. <http://doi.org/10.1017/S104909651800001X>
- Murphy, J. C. (2020). Best Practices for Growing the STEM Pipeline for Women: Moving From Collegiate Excellence to Industry Success. In: *Developing an Intercultural Responsive Leadership Style for Faculty and Administrators* (pp. 182–201). Hershey: IGI Global. <http://doi.org/10.4018/978-1-7998-4108-1.ch012>
- Powell, A., Dainty, A., Bagilhole, B. (2012). Gender stereotypes among women engineering and technology students in the UK: lessons from career choice narratives. *European Journal of Engineering Education*, 37(6), 541–556. <http://doi.org/10.1080/03043797.2012.724052>
- Quimby, J. L., De Santis, A. M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 297–306. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00195.x>
- Renström, E. A., Gustafsson Sendén, M., Lindqvist, A. (2021). Gender stereotypes in student evaluations of teaching. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.571287>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E. et al. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Selva Olid, C. (2013). Modelos de carrera profesional de la mujer directiva. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1237–1254. <http://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc>
- Stephens, N. M., Levine, C. S. (2011). Opting out or denying discrimination? How the framework of free choice in American society influences perceptions of gender inequality. *Psychological Science*, 22(10), 1231–1236. <http://doi.org/10.1177/0956797611417260>
- Thébaud, S. (2010). Gender and entrepreneurship as a career choice: do self-assessments of ability matter? *Social Psychology Quarterly*, 73(3), 288–304. <http://doi.org/10.1177/0190272510377882>
- Tower, L. E., Alkadry, M. G. (2008). The social costs of career success for women. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 144–165. <http://doi.org/10.1177/0734371X08315343>
- Wood, W., Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in experimental social psychology*, 46, 55–123. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Yu, H. P., Jen, E. (2021). The gender role and career self-efficacy of gifted girls in STEM areas. *High Ability Studies*, 32(1), 71–87. <http://doi.org/10.1080/13598139.2019.1705767>

References

- Barbulescu, R., Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? Mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. *Organization Science*, 24(3), 737–756. <http://doi.org/10.1287/orsc.1120.0757>
- Boulis, A. K., Jacobs, J. A. (2008). *The Changing Face of Medicine: Women Doctors and the Evolution of Health Care in America*. New York: Cornell University Press.
- Brundage, M. R. (2016). *Women's inherent and learned leadership characteristics: Navigation to success in educational leadership roles* (Dr. dissertation). Phoenix: Grand Canyon University.
- Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American journal of Sociology*, 106(6), 1691–1730. <http://doi.org/10.1086/321299>
- England, P., Li, S. (2006). Desegregation stalled: The changing gender composition of college majors, 1971–2002. *Gender & Society*, 20(5), 657–677.
- Fernandez, R. M., Campero, S. (2017). Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms. *IRL Review*, 70(1), 73–104. <https://doi.org/10.1177/0019793916668875>
- Fernandez, R. M., Friedrich, C. (2011). Gender sorting at the application interface. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(4), 591–609. <http://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00654.x>
- Fernandez, R. M., Rubineau, B. (2019). Network recruitment and the glass ceiling: Evidence from two firms. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(3), 88–102. <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.3.05>
- Flanders, M. L. (1994). *Breakthrough: The Career Woman's Guide to Shattering the Glass Ceiling*. London: Paul Chapman Publishing.
- Franz-Odendaal, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Franz-Odendaal, T. A., Blotnicky, K. A., Joy, P. (2020). Math self-efficacy and the likelihood of pursuing a STEM-based career: a gender-based analysis. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 20, 538–556.
- Frear, K. A., Paustian-Underdahl, S. C., Heggestad, E. D. et al. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of organizational behavior*, 40(4), 400–416. <https://doi.org/10.1002/job.2338>
- Fuentes Cuiñas, A. A. (2015). Pank women – a new form of motherhood? In: *VII International Congress of Research and Professional Practice in Psychology XXII Research Sessions XI Meeting of Researchers in Psychology of MERCOSUR* (pp. 122–125). Buenos Aires: University of Buenos Aires. (In Span.).
- Gustafsson Sendén, M., Klysing, A., Lindqvist, A. et al. (2019). The (not so) changing man: Dynamic gender stereotypes in Sweden. *Frontiers in psychology*, 10, 37. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00037>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Ismail, M., Rasdi, R. M., Wahiza, N. (2005). High □ flyer women academicians: factors contributing to success. *Women in Management Review*, 20(2), 117–132. <http://doi.org/10.1108/09649420510584454>
- Kamas, L., Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 82–97. <http://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Lincoln, A. E. (2010). The shifting supply of men and women to occupations: feminization in veterinary education. *Social forces*, 88(5), 1969–1998. <http://doi.org/10.1353/sof.2010.0043>
- Mitchell, K. M., Martin, J. (2018). Gender bias in student evaluations. *Political Science and Politics*, 51(3), 648–652. <http://doi.org/10.1017/S104909651800001X>
- Murphy, J. C. (2020). Best Practices for Growing the STEM Pipeline for Women: Moving From Collegiate Excellence to Industry Success. In: *Developing an Intercultural Responsive Leadership Style for Faculty and Administrators* (pp. 182–201). Hershey: IGI Global. <http://doi.org/10.4018/978-1-7998-4108-1.ch012>
- Powell, A., Dainty, A., Bagilhole, B. (2012). Gender stereotypes among women engineering and technology students in the UK: lessons from career choice narratives. *European Journal of Engineering Education*, 37(6), 541–556. <http://doi.org/10.1080/03043797.2012.724052>

- Quimby, J. L., De Santis, A. M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 297–306. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00195.x>
- Renström, E. A., Gustafsson Sendén, M., Lindqvist, A. (2021). Gender stereotypes in student evaluations of teaching. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.571287>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E. et al. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179. <http://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Selva Olid, C. (2013). Models of Professional Career of the Managerial Woman. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1237–1254. <http://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc> (In Span.).
- Stephens, N. M., Levine, C. S. (2011). Opting out or denying discrimination? How the framework of free choice in American society influences perceptions of gender inequality. *Psychological Science*, 22(10), 1231–1236. <http://doi.org/10.1177/0956797611417260>
- Thébaud, S. (2010). Gender and entrepreneurship as a career choice: do self-assessments of ability matter? *Social Psychology Quarterly*, 73(3), 288–304. <http://doi.org/10.1177/0190272510377882>
- Tower, L. E., Alkadry, M. G. (2008). The social costs of career success for women. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 144–165. <http://doi.org/10.1177/0734371X08315343>
- Wood, W., Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in experimental social psychology*, 46, 55–123. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Yu, H. P., Jen, E. (2021). The gender role and career self-efficacy of gifted girls in STEM areas. *High Ability Studies*, 32(1), 71–87. <http://doi.org/10.1080/13598139.2019.1705767>

Об авторах:

Болдырева Елизавета Викторовна, бакалавр кафедры «Общая и консультативная психология», факультет «Психология, педагогика и дефектология», Донской государственный технический университет (РФ, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9151-1000), lizaveta.fdca@gmail.com

Елагина Марина Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Общая и консультативная психология», факультет «Психология, педагогика и дефектология», Донской государственный технический университет (РФ, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9151-1000), kochevanchik@mail.ru

Короченцева Анна Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология образования и организационная психология», Донской государственный технический университет (РФ, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9151-1000), anna-kor@bk.ru

Поступила в редакцию 14.03.2023.

Поступила после рецензирования 17.04.2023.

Принята к публикации 18.04.2023.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the Authors:

Boldyreva Elizaveta V., Bachelor of the “General and Counseling Psychology” Department, Faculty of “Psychology, Pedagogy and Defectology”, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, RF), [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9151-1000), lizaveta.fdca@gmail.com

Elagina Marina Yu., Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor of the “General and Counseling Psychology” Department, Faculty of “Psychology, Pedagogy and Defectology”, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, RF), [ORCID](https://orcid.org/0000-0001-9151-1000), kochevanchik@mail.ru

Korochentseva Anna V., Cand. Sci. (Psychology), Associate Professor of the “Psychology of Education and Organizational Psychology” Department, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, RF), [ORCID](#), anna-kor@bk.ru

Received 14.03.2023.

Revised 17.04.2023.

Accepted 18.04.2023.

Conflict of interest statement

The authors do not have any conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.