

**ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

DOI: 10.25629/НС.2020.09.09

**Фарбер А.В.**Московский государственный областной университет  
Москва, Россия

**Аннотация.** В статье автор анализирует результаты трудов ученых, которые изучают феномен руководителя с позиции гендерного подхода. Выделены основные векторы исследований в этой области, а также рассмотрены актуальные тенденции в изучении гендерных аспектов руководителей. Использование зарубежного опыта даст возможность повысить роль женщины в организации управленческой деятельности, которая, в свою очередь, будет оказывать влияние на обеспечение эффективности деятельности предприятий.

В статье обобщены основные разработки по гендерным исследованиям руководства и лидерства, различные теории, концепции, постулаты, акцентируется внимание на преимуществах гендерного фактора над лидерской ролью. Констатируется, что усвоение гендерно-ролевых моделей поведения (в частности – формирование нормативных образов феминности и маскулинности) происходит в контексте онтогенезу гендерно-ролевых стандартов (типичных образцов (моделей), устоявшихся, эмоционально окрашенных представлений (убеждений) относительно поведения и характеристик характера мужчин и женщин. Доказано, что проблема организации должностного продвижения женщин на предприятии требует пристального внимания, имеет субъективную сторону, следовательно, должна учитывать ожидания женщин о возможностях их карьерного продвижения и существования предпосылок к совершению этого процесса, то есть наличие соответствующих знаний, опыта, личностных качеств к занятию более значимой должности, а также объективная сторона – учет потребностей предприятия.

**Ключевые слова:** гендер, женщина, равенство, руководитель, управление.

**Введение**

Гендерный статус женщин и мужчин является одним из важнейших индикаторов личного и социального благополучия. При этом гендерное равенство рассматривается в качестве организационной составляющей обеспечения основополагающих прав и свобод человека как актуальной проблемы современности.

Гендерное равенство рассматривается сегодня не только в качестве необходимого элемента демократических процессов, но и как важный момент экономического развития.

Гендерная экономика – это одно из самых поздних направлений исследования экономической теории. Вместе с тем в последнее время оно приобретает все более широкое развитие, и преимущественно среди зарубежных ученых.

*Научная новизна* данной работы обусловлена характером темы, которая до сих пор не получила в отечественной науке комплексного изучения, а именно:

1) в анализе социального статуса женщин применен интегративный подход, объединяющий изучение как объективных, так и субъективных аспектов статуса. Новизна данного положения состоит в том, что большинство социологических исследований статуса женщин концентрируют внимание на объективных проявлениях статуса, не изучая гендерных особенностей его самооценки;

2) получило дальнейшее развитие представление о понятии социального потенциала женщин-руководителей.

**Цель статьи:** исследовать особенности гендерных характеристик женщин-руководителей.

**Гипотеза:** существует зависимость между гендерным фактором и статусной позицией индивида. Расхождение статусов мужчин и женщин обостряется в обществах с переходной экономикой. Влияние гендерного фактора на определение социальной позиции индивида опосредуется влиянием других факторов: возрастом, уровнем образования, личной активностью, направленной на улучшение своего положения обществе и пр. Самооценка социального статуса имеет гендерную специфику. Влияние социального потенциала (возраста, установки на активную жизненную позицию, уровня образования) на жизненные шансы индивида имеет гендерную специфику и характеризуется проявлением гендерного неравенства.

### **Краткий обзор исследований (литературы)**

Основоположниками гендерной проблематики, в XIX веке была включена в экономическую теорию, считаются представители марксизма, а именно представители классического марксизма: К. Маркс и Ф. Энгельс.

Т.В. Бендас в своих работах отмечает, что первые исследования в области гендерной психологии лидерства появились в отечественной психологии еще в первой четверти XX века [Бендас Т.В.]. Вместе с тем Г.В. Турецкая предполагает, что женское лидерство является составной частью феномена деловой женщины. Эффективность женского лидерства определяется полоролевыми стереотипами. При этом в некоторых случаях женщины-лидеры могут быть даже более эффективными лидерами по сравнению с лидерами-мужчинами. Более того, важно подчеркнуть, что стиль лидерства деловой женщины не направлен только на отношения [Турецкая Г.В.].

Среди зарубежных ученых, исследовавших конструктивные особенности гендерных стереотипов в управлении и менеджменте, необходимо выделить такие имена: Ш. Берн, Дж. Бест, Дж. Китсьюз, Е.Дж. Фолди, М. Грегори, К. Литл, П. Мейлахс, М. Спектор, Г. Оллпорт, М. Скалли, Г. Тэддфел, Я. Хакинг, А. Хастингз и другие.

Заслуживает внимания в данном вопросе зарубежный опыт по предоставлению женщинам равных с мужчинами возможностей продвижения по службе. Так, например, в конце 1991 года больше 60 компаний, которые имели свои предприятия на территории Великобритании, выступили с программой «Возможности-2000», которая предусматривала реализацию практических действий по предоставлению женщинам больших возможностей служебного и профессионального роста, среди участников которой можно выделить IBM, Digital Equipment, British Telecom, Lucas Industries, Rank Xerox [Гончарова Н.В., с. 19]. Они взяли на себя работу по предоставлению к печати отчетов по реализации данной программы. В ходе реализации программы на фирмах-участницах были осуществлены следующие шаги [Гончарова Н.В., с. 20]:

- на British Telecom (средства связи) проведено анкетирование, в ходе которого каждый сотрудник выразил свое мнение по поводу причин, которые мешают женщинам на данной фирме осуществлять служебное продвижение, а информация, которая была получена, использовалась для реализации конкретных действий по решению данной проблемы;

- на Digital Equipment (изготовление средств электронно-вычислительной техники) проведен опрос сотрудников, что предусматривало цель: выяснить причины сопротивления к продвижению женщин на руководящие должности. Кроме этого, были также проведены следующие мероприятия: организованы специальные семинары для руководителей из разъяснения целей политики равных возможностей, введены дополнительные отпуска для молодых родителей (как для матерей, так и для родителей), которые предоставляли возможность прервать карьеру на некоторое время, не увольняясь при этом, введены новые гибкие режимы работы;

- на фирме Rank Xerox (выпуск множительной техники) одними из первых шагов в ходе реализации политики стали вводы разнообразных гибких режимов работы, а также открытие детских садиков. Помимо этого, была введена программа поддержки молодых матерей, которая включала у себя предоставление материальной помощи и возможности работать неполный рабочий день или воскресенье на первых порах после рождения ребенка. Такая политика значительно сократила количество освобожденных матерей на фирме. Наиболее сложным заданием, по мнению руководства Rank Xerox, является выработка у своих сотрудников нового

отношения к занятости женщин, которая включает повышение уровня культуры каждого. Для этого проводилось занятие для руководителей высшего звена, а они, в свою очередь, должны были провести такие занятия со своими подчиненными. Большое внимание было уделено выработке новых критериев увлеченности работой, преданности интересам фирмы: были смещены акценты со времени, тратящего на выполнение работы, как основного критерия добросовестного отношения к ней, на качество ее выполнения. Таким образом, использование на отечественных предприятиях зарубежного опыта даст возможность повысить роль женщины в организации их управленческой деятельности, которая, в свою очередь, будет оказывать влияние на обеспечение эффективности деятельности предприятий.

**Методы (методики)**

Решение поставленных задач осуществлялось с использованием комплекса общенаучных методов и методов психологического исследования: теоретические методы: теоретико-методологический междисциплинарный анализ научной литературы с целью определения состояния разработанности исследуемой проблемы; генетико-моделирующий метод с целью обоснования особенностей развития профессиональных качеств руководителей с учетом гендерного подхода в учебно-воспитательном процессе; эмпирические методы: наблюдение, беседа, психодиагностические методы (анкетирование, тестирование, контент-анализ).

Так, с целью выявления факторов, влияющих на организацию деятельности женщины в современном управлении, было проведено анкетирование среди женщин-руководителей среднего и высшего уровней управления, работающих на предприятиях (146 человек).

Анкета по выявлению факторов, влияющих на организацию управленческой деятельности женщин-руководителей

**Уважаемый респондент!**

С целью выяснения факторов, влияющих на организацию деятельности женщины в современном управлении, просим Вас ответить на поставленные вопросы.

1. Должность, которую Вы занимаете \_\_\_\_\_
2. Сколько лет Вы работаете на руководящих должностях? \_\_\_\_\_
3. Какие из перечисленных факторов влияют на организацию управленческой деятельности женщин-руководителей? Поставьте отметку напротив выбранных факторов.

<b>Факторы</b>	<b>Отметка</b>
1. Личностные характеристики руководителя	
2. Образование руководителя	
3. Умение выбрать эффективный стиль управления в определенных условиях, который является адекватным ситуации и способствует получению ожидаемого результата.	
4. Адекватная оценка реальных и потенциальных возможностей (качеств) и результатов деятельности менеджеров.	
5. Межличностные отношения с руководством и подчиненными	
6. Возможность дальнейшего карьерного роста, в основном основывается на профессиональном росте.	
7. Наличие семьи у руководителя	
8. Состав коллектива	
9. Организационно-правовая форма предприятия	
10. Другие факторы	

Дата

Подпись

**Спасибо за участие!**

## Результаты и их обсуждение

На сегодня уже существует много разных соображений и взглядов в направлении изучения феномена руководства и лидерства с учетом полового фактора. Среди основных проблем, которым посвящены такие исследования, можно выделить следующие: выяснение основных причин, факторов и побудительных мотивов в стремлении к руководству представителями каждого пола; изучение особенностей основных стилей лидерского поведения обоих полов; определение эффективности руководящих ролей женщин и мужчин; эмпирические и статистические исследования их количества на лидерских должностях; изучение гендерной идентичности лидеров и другие.

Основные разработки по гендерным исследованиям руководства и лидерства, представленных различными теориями, концепциями, постулатами, можно сгруппировать следующим образом: те, в которых делается акцент на преимуществах гендерного фактора над лидерской ролью; такие, что рассматривают преимущества лидерства над гендером; и, наконец, те, которые основаны на принципе равнозначности гендерного фактора и лидерской роли. Следует отметить, что на сегодняшний день, хотя уже и стали появляться отечественные исследования по гендерным вопросам, в том числе и в руководстве, но подавляющее большинство из них связано с зарубежными разработками и опирается на такое основание; отечественные исследования ведутся медленными темпами, зарубежные же ученые продолжают плодотворно работать над исследованиями в данном направлении.

Так, в зарубежной научной мысли среди первой группы теоретических разработок, то есть таких, где преобладающим является гендер, можно выделить следующие. Наиболее четко эти теоретические положения изложены Б. Гутек в концепции, получившей название гендерного потока (*gender-role spill-over*), согласно которой в зависимости от пола руководителя происходит его восприятие со стороны окружающих, то есть основной упор делается на гендерном факторе, как наиболее значимым среди других по отношению к восприятию конкретного индивидуума [Eagly A.H., Johnson B.T.]. Концепция Р. Кантер названием токенизма (*tokenism*), объясняет частичную, символическую представленность женщин в мужском бизнес-мире, связанной с приписыванием женщинам ролей, которые не дают им возможность занять достойные лидерские позиции [Kanter R.M.]. В зависимости от того, какого пола руководитель, такие и требования к нему будут предъявлены со стороны коллег, то есть имеется в виду тот факт, что женщинам нужно демонстрировать более высокую осведомленность в профессиональных вопросах по сравнению с мужчинами, чтобы достичь таких же результатов в должностном продвижении и оправдать стереотипные представления по отношению к своей личности со стороны окружающих. Такое мнение в научном мире получило название теории гендерного отбора менеджеров [Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G.]. Доминирование гендерного фактора над лидерской ролью часто связывалось с понятием андрогинии, которое в теории андрогинного менеджмента, которое было предложено А. Сердженгом, рассматривалось как наиболее удачное сочетание мужских (т.е. маскулинных) и женских (т.е. феминных) черт, которыми должен обладать эффективный руководитель [Bartol K.M., Martin D.C.].

В противовес первой группе теорий, ко второй группе можно отнести те научные достижения, которые имеют целью продемонстрировать преобладающую роль лидерства над гендерным фактором. Одной из самых ярких демонстраций факта превалирования лидерства является ситуационно-должностной подход, согласно которому независимо от пола руководители являются равнозначными, если они выполняют одинаковые функции и занимают одинаковые должности, конечно же, если при этом не учитывать различные ситуативные факторы [Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G.]. Примером теорий, на первое место ставят лидерскую характеристику по сравнению с полом, может быть также вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера, согласно которой разница в эффективности выполнения лидерских функций представителями каждого пола будет наблюдаться только в том случае, если ими в ходе работы будут использованы разные стили лидерства [Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G.].

Наконец, среди теорий, основанных на идее равнозначности гендера и лидерства, можно выделить социально-ролевую теорию гендерных различий лидеров Э. Игли. Основная суть

данной теории заключается в том, что общество рассматривает руководителей-лидеров каждого пола в соответствии с существующими стереотипными представлениями об их поведении, то есть мужчины-лидеры и женщины-лидеры должны вести себя в соответствии со своей гендерной ролью. Традиционно же (по стереотипному мышлению) роль лидера является маскулинной, а, следовательно, возникают препятствия в деятельности женщин-лидеров, которые выражаются через их внутренние конфликты между обеими ролями: лидерской и гендерной. Поэтому, по мнению Э. Игли, именно сглаживание таких ролевых конфликтов с помощью различных методик сможет привести к успешной деятельности женщины-лидера [Eagly A.H., Johnson B.T.].

Как уже отмечалось, наиболее важной проблемой, которая возникает у женщин, стремящихся к карьерному росту, является существование определенного явления под названием «стеклянный потолок» (glass ceiling), то есть невидимая преграда, мешающая женщинам в продвижении по службе. Данный термин, введенный в употребление Л. Мартин, по ее мнению, определяется как «искусственно созданные барьеры, основанные на предрассудках, существующих внутри организаций, которые не дают возможности квалифицированным работникам продвигаться по службе и занимать руководящие должности в своих организациях квалифицированные женщины ... часто оказываются под этим потолком и могут лишь наблюдать оттуда, как другие продвигаются по служебной лестнице» [Берн Ш., с. 143].

Существование негативного явления («стеклянного потолка»), которое является невидимым барьером для осуществления женщинами карьерного роста, упоминается во многих исследованиях [Берн Ш.], [Психология и работа].

Основными и наиболее распространенными объяснениями причин, по поводу которых женщины занимают менее престижные должности, можно считать следующие [Берн Ш., с.144-157]:

- женщины, в отличие от мужчин, делают меньший вклад в работу организации, что отображается и в меньшей заработной плате, и медленном продвижении по службе;
- женщины не в состоянии осуществить такое же эффективное управление, как их коллеги-мужчины (основой данного объяснения является следующее: хотя женщины и обладают определенными качествами руководителя, но в них очень часто отсутствуют качества, которыми должен обладать настоящий лидер);
- стереотипные представления, существующие в обществе, являются причиной того, что женщин не воспринимают как достойных руководящей и лидерской ролей (причем важным фактом является наличие стереотипного восприятия не только со стороны окружающих, но и со стороны внутренних убеждений самих женщин);
- в пределах организаций существуют так называемые «неписанные» нормы или правила, согласно которым на высокие, престижные должности лучше назначать мужчин;
- в ходе своей работы в организациях женщины не приобретают опыт, который необходим для карьерного роста (причиной чего служит такой факт, как отсутствие в служебных полномочиях женщин таких задач, которые дали бы им возможность приобрести определенный опыт и проявить себя в качестве потенциального кандидата на занятие руководящей должности);
- семейные и домашние обязанности женщин мешают их служебному продвижению (что является фактом большей загруженности женщин по сравнению с мужчинами, ведь им нужно быть хорошей хозяйкой, матерью и работником одновременно);
- общепринятый взгляд на основные обязанности женщины (семья и дом), которые являются препятствием для ее карьеры (имея такие подсознательно укоренившиеся представления, работодатель воспринимает женщину, как менее эффективного работника, чем мужчина и таким образом, пытается признать ее достижения; в силу этого женщины постоянно вынуждены доказывать свой успех и верность делу).

Результаты проведенного исследования представлены в табл.1.

Таблица 1 – Преимущественные факторы, влияющие на организацию управленческой деятельности женщин-руководителей (по результатам анкетирования)

Преимущественные факторы	Удельный вес положительных ответов респондентов (по уровням управления), %	
	средний уровень	высокий уровень
1. Адекватная оценка реальных и потенциальных возможностей (качеств) и результатов деятельности менеджеров.	41	30
2. Умение выбрать эффективный стиль управления в определенных условиях, является адекватным ситуации и способствует получению ожидаемого результата.	32	29
3. Возможность дальнейшего карьерного роста, в основном основывается на профессиональном росте.	21	27
4. Другие факторы (личностные характеристики руководителя, его образование, наличие у него семьи, межличностные отношения с руководством и подчиненными, состав коллектива, организационно-правовая форма предприятия)	6	14
Всего:	100	100

Таким образом, поскольку по результатам анкетирования предпочтительными факторами, влияющими на организацию управленческой деятельности, по мнению женщин-руководителей, является использование эффективного стиля управления, возможность построения карьеры, объективная оценка результатов деятельности и профессиональных и деловых возможностей (характеристик) руководителя именно им нужно уделять значительное внимание, чтобы улучшить управленческую деятельность, а, следовательно, именно они выбраны в качестве направления дальнейших исследований, то есть составляющие организации управленческой деятельности женщин-руководителей на промышленных предприятиях этих отраслей.

Контент-анализ подтвердил результаты анкетирования. Методом контент-анализа ответы были разбиты на категории. Также была выделена определенная группа свойств, на которые указало большинство респондентов в описании интеллекта как мужского, так и женского. Это такие свойства, как: логика, знание о мире, гибкость в решении практических задач, способность понимать других людей, решительность, воля, интеллигентность, экстраверсия, уравновешенность, дружелюбие, профессиональная успешность, юмор.

Методом контент-анализ был изучен социальный потенциал женщины-руководителя, что рассматривается в объективном и субъективном его аспектах. Объективные проявления потенциала трактуются как совокупность наличных ресурсов индивида (материальных, образовательных, профессиональных и пр.). Понятие социального потенциала анализируется в работе и с точки зрения субъективных его аспектов: готовности индивида к освоению наличных ресурсов, уровня проективной активности в различных сферах жизнедеятельности.

Исследуя проблему должностного продвижения женщин, ученые говорят о существовании так называемого «стеклянного потолка», то есть препятствия, которое является сдерживающим фактором на пути карьерного роста женщины и мешает ей занимать более значимые, высокие должности, занимать лидирующие позиции в руководящем аппарате предприятия [Управление человеческими ресурсами, с. 431]. Кроме «стеклянного потолка» по отношению к женской карьере ученые используют также понятие «стеклянных стен», что является препятствием на пути попытки женщиной осуществить горизонтальное перемещение на должности такого же ранга [Управление человеческими ресурсами, с. 432]. Одной из проблем существования таких невидимых барьеров является господство в массовом сознании стереотипа о меньшей производительности женщин по сравнению с мужчинами из-за их двойной занятости на работе и дома. Хотя на самом деле исследования показывают, что время выполнения домаш-

них дел женщинами на 40-50% превышает соответствующие затраты времени мужчин, и решение этого вопроса возможно обеспечить путем развития социально-бытовой инфраструктуры предприятия.

Предприятие же в свою очередь, должно действовать по принципу гендерного равноправия в руководстве, то есть пытаться усовершенствовать управленческую структуру путем расширения в ней женской составляющей, формируя «гендерно сбалансированные структуры» в менеджменте [Хохлова Т.П.]. Об актуальности повышения гендерного равноправия в руководстве свидетельствуют данные деятельности предприятий, согласно которым, женщинам чаще предоставляется возможность в занятии руководящих должностей в стратегически менее важных сферах деятельности, также женщины имеют более устойчивые позиции на низших уровнях управленческой иерархии [Хохлова Т.П., с.140]. И, как свидетельствуют статистические данные, хотя среди всех специалистов и технических работников женщины составляют 63%, их доля среди руководителей всех уровней составляет лишь 38% [Хохлова Т.П., с. 138].

### **Выводы**

Стереотипное понимание роли женщины-руководителя указывает на ситуативные, а не на внутренне-личностные причины. Не существует объективных доказательств того, что гендерные особенности снижают эффективность женщины в роли руководителя.

### **Заключение**

Причинами неэффективного карьерного продвижения женщин в образовании, науке, социуме, как правило, является гендерно-стереотипная политика общества, субъективные жизненные ситуации и обстоятельства, выраженные в гендерных предубеждениях противодействующие независимой оценке лидерского и профессионального потенциала женщин, планомерно пребывающих в исторически сложившейся гендерной парадигме управления. Гипотеза была подтверждена практически: существует зависимость между гендерным фактором и статусной позицией индивида. Расхождение статусов мужчин и женщин обостряется в обществах с переходной экономикой. Влияние гендерного фактора на определение социальной позиции индивида опосредуется влиянием других факторов: возрастом, уровнем образования, личной активностью, направленной на улучшение своего положения обществе и пр. Самооценка социального статуса имеет гендерную специфику. Влияние социального потенциала (возраста, установки на активную жизненную позицию, уровня образования) на жизненные шансы индивида имеет гендерную специфику и характеризуется проявлением гендерного неравенства.

### **Библиография**

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: учеб. пособие, доп. УМО. СПб.: Питер, 2019. 430 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: прайм ЕВРОЗНАК, 2011. 320 с.
3. Гончарова Н.В. «Игры» для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных привязаний) // Социологические исследования. 2003. № 1. С.83-91.
4. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. СПб.: Питер, 2013. 560 с.
5. Турецкая Г.В. Социально-психологический анализ феномена деловой женщины / Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций. Ответственные редакторы: А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Социум, 2011. С.76-93.
6. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2012. 1200 с.
7. Хохлова Т.П. Гендерные проблемы в современном управлении // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 2. С. 79-86.
8. Bartol K.M., Martin D.C. Women and men in task groups / Ashmore R.D., Delboca F.K. (eds.). The social psychology of female – male relations. N.Y.; L.: Acad.Press, 2016. P. 259-310.
9. Becker G. The Economics of Discrimination. 2d ed. Chicago, University of Chicago Press, 2011.
10. Delphy C. Close to Home. Amherst: University of Massachusetts Press, 2014.

11. Eagly A.H., Johnson B.T. Gender and leadership style: A meta-analysis // Psychol. Bull. 1990. V. 108. № 2. P. 233-256.
12. Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G. Gender and effectiveness of leaders: A meta-analysis // Psychol. Bull. 1995. V. 117. № 1. P. 125-145.
13. Hartmann H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. Signs, 2016. № 1. P. 137-169.
14. Hartmann H. The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism. Towards a More Progressive Union. Capital and Class, 2019. P. 8.
15. Kanter R.M. Men and woman of the corporation. – New York: Basic books, 2017.

**Фарбер Анастасия Валерьевна.** Аспирантка 2 курса кафедры социальной психологии.  
E-mail: acia@mail.ru

## FEATURES OF GENDER CHARACTERISTICS OF WOMEN-LEADERS

DOI: 10.25629/HC.2020.09.09

**Anastasia V. Farber**

Moscow state regional university  
Moscow, Russia

**Abstract.** In the article, the author analyzes the results of the works of scientists who study the phenomenon of a leader from a gender perspective. The main vectors of research in this area are highlighted, and current trends in the study of gender aspects of leaders are considered. The use of foreign experience will make it possible to increase the role of women in the organization of management activities, which, in turn, will have an impact on ensuring the efficiency of enterprises.

The article summarizes the main developments in gender studies of leadership and leadership, various theories, concepts, postulates, focuses on the advantages of the gender factor over the leadership role. It is stated that the assimilation of gender-role models of behavior (in particular, the formation of normative images of femininity and masculinity) takes place in the context of the ontogeny of gender-role standards (typical samples (models), established, emotionally colored ideas (beliefs) regarding the behavior and characteristics of the character of men and It has been proven that the problem of organizing the promotion of women in an enterprise requires close attention, has a subjective side, therefore, it should take into account the expectations of women about the possibilities of their career advancement and the existence of prerequisites for this process, that is, the availability of appropriate knowledge, experience, personal qualities to occupy a more significant position, as well as the objective side - taking into account the needs of the enterprise.

**Key words:** gender, woman, equality, leader, management.

### References

1. Bendas T.V. *Gendernaya psikhologiya* [Gender psychology]. St. Petersburg: Piter, 2019. 430 p.
2. Bern Sh. *Gendernaya psikhologiya* [Gender psychology]. St. Petersburg: praim EVROZNAK, 2011. 320 p.
3. Goncharova N.V. "Igrы" dlya mal'chikov (gendernye aspekty realizatsii kar'ernykh prityazanii) ["Games" for boys (gender aspects of the implementation of career aspirations)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2003. No 1. P. 83-91.
4. Shul'ts D., Shul'ts S. *Psikhologiya i rabota* [Psychology and work]. St. Petersburg: Piter, 2013. 560 p.



5. Turetskaya G.V. Sotsial'no-psikhologicheskii analiz fenomena delovoi zhenshchiny. *Psikhologiya sovместnoi zhiznedeyatel'nosti malykh grupp i organizatsii* [Socio-psychological analysis of the phenomenon of a business woman. *Psychology of the joint life of small groups and organizations*]. Zhuravlev A.L., Shorokhova E.V. (eds.). Moscow: Sotsium, 2011. P. 76-93.
6. Pula M. (ed.) Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management]. Moscow, Uornera. St. Petersburg: Piter, 2012. 1200 p.
7. Khokhlova T.P. Gendernye problemy v sovremenном upravlenii [Gender issues in modern management]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*. 2004. No 2. P. 79-86.
8. Bartol K.M., Martin D.C. Women and men in task groups / Ashmore R.D., Delboca F.K. (eds.). *The social psychology of female – male relations*. N.Y.; L.: Acad.Press, 2016. P. 259-310.
9. Becker G. *The Economics of Discrimination*. 2d ed. Chicago, University of Chicago Press, 2011.
10. Delphy C. *Close to Home*. Amherst: University of Massachusetts Press, 2014.
11. Eagly A.H., Johnson B.T. Gender and leadership style: A meta-analysis // *Psychol. Bull.* 1990. V. 108. № 2. P. 233-256.
12. Eagly A.H., Karan S.J., Makhijani M.G. Gender and effectiveness of leaders: A meta-analysis // *Psychol. Bull.* 1995. V. 117. № 1. P. 125-145.
13. Hartmann H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. *Signs*, 2016. № 1. P. 137-169.
14. Hartmann H. *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism. Towards a More Progressive Union. Capital and Class*, 2019. P. 8.
15. Kanter R.M. *Men and woman of the corporation*. – New York: Basic books, 2017.

**Farber Anastasia Valerievna.** 2nd year post-graduate student of the Department of Social Psychology. E-mail: acia@mail.ru