

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ПСИХОЛОГИЯ XXI ВЕКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

Сборник статей участников международной
научной конференции молодых ученых

22-24 апреля 2019

Под научной редакцией А.В. Шаболтас



Санкт-Петербург
2020

УДК 159.9; 316,6

ББК 88.3; 88.5

П86

*Рекомендовано Научной комиссией в области психологических наук
Санкт-Петербургского государственного университета*

Экспертный совет: Бурина Е. А., Кулиева А. К., Маневский Ф. С.,
Медников С. В., Савенышева С. С., Стрижицкая О. Ю., Тромбчински П. К.,
Щербакова О. В.

Редакционная коллегия: Абабков В. А., Бурина Е. А., Бызова В. М.,
Василенко В. Е., Верещагина Л. А., Горбунов И. А., Горюнова Л. Н.,
Грандилевская И. В., Гуриева С. Д., Данилова М. В., Еремина Д. А.,
Манукян В. Р., Медников С. В., Михайлова Н. Ф., Петраш М. Д.,
Савенышева С. С., Стрижицкая О. Ю., Тромбчински П. К., Трошихина Е. Г.,
Щукин А. В., Энгельгардт Е. Е., Яковleva M. B.

П86 Психология XXI века: актуальные вызовы и достижения. Сборник
статьей участников международной научной конференции молодых ученых /
Под ред. А. В. Шаболтас. СПб.: Скифия-принт, 2020. — 592 с.

ISBN 978-5-98620-429-1

В материалы международной научно-практической конференции «Психология XXI века:
актуальные вызовы и достижения» вошли статьи участников конференции, описывающие дизайн
планируемых и результаты проведенных исследований. Научная проблематика конференции
включает в себя такие области психологической науки, как социальная и организационная
психология, психология в соматической клинике, клиническая психология и психология личности.
Участие в конференции принимали студенты бакалавриата, специалитета и магистратуры, а также
аспиранты, в соавторстве с научным руководителем. Сборник адресован студентам, преподавателям,
исследователям и практикам.

УДК 159.9; 316,6

ББК 88.3; 88.5

П86

*Конференция организована при поддержке
Общественной организации «Санкт-Петербургское психологическое общество»
(коллективный член Общероссийской общественной организации «Российское
психологическое общество»)*

ISBN 978-5-98620-429-1

© Авторы статей, 2020

Содержание

Секция «Клиническая психология»	7
<i>Наривончик Т. Е., Фабрикант М. С.</i> Архетипические сюжеты и образы в нарративах о сновидениях у больных шизофренией	7
<i>Авилов А. Ю., Бизюк А. П.</i> Применение Тематического апперцептивного теста (ТАТ) в исследовании гомосексуальных тенденций мужчин с умственной отсталостью	16
<i>Скуратова К. А., Шелепин Е. Ю., Защирина О. В.</i> Паттерны глазодвигательной активности младших школьников с общим недоразвитием речи и дислексией	26
Секция «Общая психология».....	36
<i>Кёниг Ю. А., Щербакова О. В.</i> Взаимосвязь понимания верbalного юмора и выраженности гелотофобии у лиц с разным уровнем психометрического интеллекта.....	36
<i>Хафизова А. М., Ким К. В.</i> Исследование нервно-психического напряжения и доминирующих состояний у студентов в зимний период.....	46
<i>Усова В. В., Самыкина Н. Ю.</i> Исследование распознавания лжи у людей с разным уровнем эмоционального интеллекта	58
<i>Сарычева К. И., Маничев С. А.</i> Оценка ситуативного контекста с помощью идиом.....	70
<i>Блинова Е. Н., Щербакова О. В.</i> Паттерны интеллектуального поведения, проявляющиеся при работе с вербальными и иконическими текстами	78
<i>Ривин Д. Р., Щербакова О. В.</i> Понимание комических текстов у людей с различными типами отношения к юмору (на примере интернет-мемов)	89
<i>Гуриева С. Д., Виноградова Я. Е.</i> Социальные представления о ситуациях недоверия.....	98
<i>Степанова Ю. В.</i> Теория формирования перцептивного образа Л. М. Веккера как психологический аналог теоремы Э. Нёттер	107
<i>Ширяев Д. И., Перикова Е. И., Бызова В. М.</i> Факторы принятия решения в ситуациях выбора вуза и программы обучения.....	119
<i>Мамина Т. М.</i> Особенности развития сенсомоторной сферы	134

<i>Мамина Т.М., Карпинская В.Ю., Шилов Ю. Е.</i> Принципы сенсомоторной интеграции в развитии детей: обзор теоретических подходов	144
Секция «Организационная психология»	156
<i>Шумейко Е., Верещагина Л. А.</i> Психологические предикторы проактивного поведения ИТ-специалистов.....	156
<i>Короткова Ю. С., Верещагина Л. А.</i> Психологические факторы профессиональной пригодности работников судостроительного предприятия.....	165
<i>Белова О. Е., Гуриева С. Д.</i> Социальные представления о гендерном неравенстве в обществе и в организации	175
<i>Курышова Т. В., Короткина Т. И.</i> Сравнительный анализ профессиональной неопределенности школьников старших классов и студентов выпускных курсов	184
Секция «Психология в соматической клинике»	195
<i>Ременюк Ю. О., Бурина Е. А.</i> Отношение к беременности у женщин, планирующих беременность	195
<i>Самойленко Н. В., Дьяченко Е. В.</i> Отношение к пациенту у выпускников медицинского вуза в контексте пациент-ориентированной модели медицинской помощи	206
<i>Петрова Е. А., Пахомова Ф. В.</i> Эмоциональные и личностные особенности женщин с болевым синдромом при эндометриозе.....	217
Секция «Психология личности».....	227
<i>Сагитов Е. Б., Даниленко О. И.</i> Взаимосвязь показателей алекситимии и словарного запаса личности.....	227
<i>Залесская М. А., Гришина Н. В.</i> Влияние жизненного опыта личности на её готовность к самоизменению.....	237
<i>Данилова В. Ю., Авanesян М. О.</i> Возможные Я интеллектуально одаренных подростков	246
<i>Кожевникова О. В., Ледовая Я. А.</i> Моральное лицензирование и выбор при решении моральной дилеммы: исследование на примере кейса с открытием благотворительной прачечной в Москве	257
<i>Швецова А. А., Москвичева Н. Л.</i> Опыт партнерских отношений как фактор самоизменений личности	270

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ГЕНДЕРНОМ НЕРАВЕНСТВЕ В ОБЩЕСТВЕ И В ОРГАНИЗАЦИИ

SOCIAL REPRESENTATIONS OF GENDER INEQUALITY IN SOCIETY AND IN ORGANIZATION

*Белова Ольга Евгеньевна
Belova Olga*

*Гуриева Светлана Дзахотовна
Gurieva Svetlana*

*Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация,
199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9.
St. Petersburg State University, 7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034,
Russian Federation.*

Аннотация

В статье описываются результаты эмпирического исследования социальных представлений о гендерном неравенстве в обществе и в организации. Задачи исследования: выявить выраженность или невыраженность у респондентов социальных представлений о гендерном неравенстве в основных сферах жизни, в организации, раскрыть их проявления; проанализировать ассоциативные связи понятий, связанных с гендером, выявить наличие или отсутствие гендерного неравенства на уровне имплицитных установок. Обоснована актуальность изучения социальных представлений о гендере и гендерных отношениях в рамках изучения гендерного неравенства в организации, актуальность исследования гендерного неравенства в организации в подходе «gendered organizations». Был создан опросник, содержащий утверждения, отражающие феномены гендерного неравенства в обществе и в организации; также использовалась проективная методика «ассоциации» с целью определить имплицитные представления о гендерных отношениях. Наблюдается выраженный эффект проявления гендерного неравенства на уровне имплицитных установок, но при этом, на сознательном уровне представления о гендерном неравенстве в работе, в семье, в политике, в сфере досуга выражены незначительно. Феномены гендерного неравенства в организации: различия в количестве женщин и мужчин-руководителей, в скорости продвижения, в карьерных траекториях, более значительная выраженность гендерных различий на более высоких позициях в карьерной иерархии выражены в большей степени. Дальнейшую задачу мы видим в выявлении причин рассогласования между декларируемыми и имплицитными представлениями.

Abstract

The article describes the results of an empirical study of social representations of gender inequality in society and organizations. The study aims to identify whether respondents express social representations of gender inequality in the main areas of life and in organization, to reveal their manifestations and to analyze the associative links of concepts related to gender, to identify the presence or absence of gender inequality in implicit attitudes. The relevance of the study of social representations of gender and gender relations in connection with the study of gender inequality in organization and the relevance of studies of gender inequality in organization in the «gendered organizations» approach are justified. A questionnaire was created, it contains statements that reflect the phenomena of gender inequality in society and in the organization. The projective «associations» method was also used to determine implicit representations of gender relations. There is a pronounced effect of the manifestation of gender inequality at the level of implicit attitudes. On a conscious level representations of gender inequality in work, in family, in politics, in the sphere of leisure are expressed slightly. Phenomena of gender inequality in organization such as differences in the number of female and male managers, in the rate of advancement, in career trajectories, more pronounced gender differences in higher positions in career hierarchy are more expressed. We see the further task in identifying the reasons for the discrepancy between the declared and implicit representations.

Ключевые слова: гендерное неравенство, социальные представления, социальные установки, гендерные стереотипы, стеклянный потолок.

Key words: gender inequality, social representations, social attitudes, gender stereotypes, glass ceiling.

Введение

Вопросы, связанные с гендером и его психологическими особенностями, в последнее время широко обсуждаются в современном обществе. Одним из наиболее актуальных направлений исследований в гендерной психологии являются вопросы разделения труда между мужчинами и женщинами в обществе в целом, а также «судьба» работающей женщины в организации. Законодательства многих стран, и российское в том числе, закрепляют равные права женщин с мужчинами, и утверждают, что не существует формальных ограничений для достижения любых успехов в профессиональной деятельности, тем не менее, женщины все еще сталкиваются с трудностями, связанными с их гендерной принадлежностью. Гендерное неравенство - один из наиболее устойчивых видов социального неравенства, что подчеркивает важность социально-психологических механизмов в его воспроизведстве. Существование ограничений для женщин в профессиональной сфере, связанных с их гендерной принадлежностью и не связанных с профессиональными качествами, было

описано во множестве работ [см. 6, 7, 8 и др.]. Основными проявлениями гендерной сегрегации в сфере труда является традиционное разделение профессий на «женские» и «мужские», разница в уровне оплаты труда и безработицы. К социально-психологическим феноменам гендерного неравенства можно отнести так называемые «стеклянные» феномены: «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «стеклянный утес». Исследования показывают, что гендерные стереотипы в современной России существуют, в том числе и в профессиональной сфере, кроме того, стереотипы имеют специфичные культурные особенности. Так, например, по данным опроса, полученным в ходе социологического исследования, проведенного в рамках научного проекта «Гендерные стереотипы в социокультурных процессах средних городов России» было выявлено, что общество признает неравные возможности реализации руководителей-женщин и руководителей-мужчин, около половины мужчин и больше половины женщин считает, что общество более требовательно к результатам работы руководителей-женщин. В ходе изучения социальных стереотипов жителей России было показано, что личность выбирает ценностные ориентиры под определяющим влиянием именно гендерной идентификации [6]. Особенностью российского национального стереотипа является то, что он строится на стереотипе женщины, в то время как обычно он основывается на стереотипах мужчины [11]. К традиционным стереотипам женственности, существующим в российском обществе, можно отнести следующее: женщины более эмоциональны, менее способны к умственной работе, предпочитают домашний труд, их основная сфера творчества - семья, дети и «женские» ремесла, кроме того, женщины болтливы, поверхностны, подвержены предрассудкам и склонны разносить сплетни [10]. В России, как в советское время, так и сегодня, большинство женщин работает наравне с мужчинами, причем в режиме полной занятости, и связано это не столько с потребностью в профессиональной самореализации, сколько с экономической необходимостью [9]. В современной социокультурной реальности мужчины могут реализоваться только в профессиональной сфере, в то время как девочки с раннего детства усваивают необходимость совмещать профессиональную и семейную роли. Несмотря на традиционность полоролевых стереотипов в обществе, реальность толкает женщин на то, чтобы быть более активными и доминантными, а мужчин склоняет к пассивности [1]. Таким образом, сегодня в России наблюдается острый конфликт в возможности совмещения женщинами материнства, семейных обязанностей и профессиональной деятельности. В обществе все еще существует советский гендерный контракт, подразумевающий полноценную рабочую нагрузку женщин и дополнительные обязанности в воспитании детей и хозяйствственно-бытовой сфере. Традиционное разделение ролей, в котором женщина выполняет роль домохозяйки и не участвует в профессиональной деятельности, не способно удовлетворить потребности женщины в самореализации и построении профессиональной карьеры, кроме того, такая модель неприемлема для большинства российских семей, так как дохода одного

супруга обычно не хватает для поддержания достаточного уровня благосостояния семьи. В России недостаточно хорошо развита система социальной поддержки семей с детьми, а мужчины не стремятся разделять традиционно женские обязанности, что осложняет совмещение женщинами работы и материнства, что, в свою очередь, становится одной из причин дискриминации женщин на рынке труда. В связи с этим женщины чаще сталкиваются с необходимостью выбора между материнством и карьерой. Устойчивые социальные установки относительно мужских и женских социальных ролей и мужского и женского поведения остаются одной из основных причин гендерной дискриминации в трудовой сфере. Если сравнить роли, выполняемые женщинами и мужчинами в обществе, то станет очевидно, что существует гендерная разница в доступе к экономическим ресурсам, в карьерных возможностях [19]. Актуальным подходом к исследованию гендерного неравенства в организациях можно считать подход «gendered organization», в котором гендер понимается как культурно и исторически закрепленная система отношений, формирующаяся через «гендерные отношения» [17]. Большинство работ, затрагивающих проблему гендерного неравенства в организации, описывают построение карьеры женщинами-лидерами и социально-ролевые механизмы, фиксирующие неравенство в организациях, такие как «стеклянные» феномены, большая часть исследований проводится с позиций ролевого подхода. Отечественных исследований в рамках актуального подхода «gendered organizations» на сегодняшний день практически не проводилось.

Социальное представление представляет собой систему понятий, умозаключений, возникающих в повседневной жизни в ходе межличностного взаимодействия [2], оно опосредует поведение согласно принятым группой нормам, идеалам и ценностям [3], адаптирует наблюдаемые явления к сформировавшимся взглядам. Акцент делается на том, как люди думают и создают свою реальность. В связи с этим мы считаем актуальным исследование социальных представлений в связи с изучением феноменов гендерного неравенства в организации. Выявление представлений, установок и эмоционального отношения, опосредующих повседневную жизнь и межличностное взаимодействие людей может способствовать выявлению причин и скрытых механизмов воспроизведения гендерного неравенства в организации и разработке мер по борьбе с дискриминацией.

Методологической основой исследования являются работы по социальной психологии [2, 4, 5], организационной психологии [12, 13, 14, 15, 18]. Цель нашего исследования - выявить роль и значение феноменов гендерного неравенства в структуре социальных установок и социальных представлений о мужчинах и женщинах. Гипотеза исследования: в структуре социальных представлений о роли мужчины и женщины в современном обществе устойчиво закреплены и проявляются феномены гендерного неравенства. Мы поставили следующие задачи: осуществить теоретико-методологический анализ научных

исследований проблемы изучения феноменов гендерного неравенства в обществе и организации; выявить выраженность или невыраженность у респондентов социальных представлений о гендерном неравенстве в основных сферах жизни, в организации, раскрыть их проявления; проанализировать ассоциативные связи понятий, связанных с гендером, выявить наличие или отсутствие гендерного неравенства на уровне имплицитных установок.

Методы исследования

Использовались следующие методы исследования: теоретический анализ и опрос с использованием метода анкетирования. Был создан опросник «Исследование гендерных отношений в современном обществе», разработанный для изучения социальных представлений о феноменах гендерного неравенства. Опросник содержит 28 утверждений, отражающих феномены гендерного неравенства в обществе и в организации; предлагалось оценить степень согласия с утверждениями по шкале от 1 до 5, где 1 - абсолютно не согласен и 5 - абсолютно согласен. Первая часть (утверждения 1-20) включает несколько блоков, касающихся гендерных отношений в четырех сферах жизни: семья, работа, политика и досуг. Вторая часть опросника (утверждения 21-28) направлена на определение социальных представлений о феноменах гендерного неравенства в организации. В основу второй части опросника были положены критерии гендерного неравенства в организации, выделенные Folke O., Rickne J.: условное вертикальное неравенство (conditional vertical inequality), ускорение неравенства снизу вверх (bottom-to-top inequality acceleration), неравенство в продвижении в карьере (career advancement inequality), различия в карьерных траекториях (diverging career trajectories) [16]. При обработке результатов использовался анализ средних значений. Данный опросник позволяет рассматривать сознательные аспекты представлений о гендерном неравенстве. Также использовалась проективная методика «ассоциации» с целью определить имплицитные установки к элементам системы гендерных отношений. Проективная методика «ассоциации» использовалась с целью изучить неосознаваемые особенности представлений респондентов о гендерных отношениях. Респондентам предлагалось назвать по 3 ассоциации к следующим понятиям: женщина, мужчина, семья, бизнес, общество. При обработке результатов использовался частотный анализ, а также семантический анализ ассоциаций к различным понятиям. Цель использования методики «ассоциации» — выделить группы понятий, ассоциаций, связанных с понятиями «женщина», «мужчина», с традиционными сферами жизни («семья», «бизнес»), с понятием «общество». Первый этап исследования проводился путем онлайн-опроса в феврале-марте 2019 г. На пилотажном этапе в исследовании приняли участие 48 человек: 32 женщины и 16 мужчин в возрасте от 18 до 49 лет. Средний возраст выборки 24,5 года. Около половины респондентов работают или совмещают работу с учебой, остальные - учатся.

Большинство респондентов проживают в Санкт-Петербурге на момент исследования.

Результаты

Были получены следующие результаты: наблюдается выраженный эффект проявления гендерного неравенства на уровне имплицитных установок. Наиболее часто встречающиеся ассоциации к понятию «женщина» («мать» (10.22%), «красота» (8.03%), «забота» (5.11%)) семантически ближе к понятию «семья» («дети» (5.63%), «любовь» (5.63%), «дом» (4.93%)). Понятие «мужчина» («сила» (15.38%), «разум» (3.5%), «опора» (3.5%)) ближе к понятию «бизнес» («деньги» (10.71%), «работа» (5.00%), «конкуренция» (4.29%)). На уровне имплицитных представлений все еще сильно традиционное представление о гендерных ролях: женщина в первую очередь как мать, красивая, нежная, заботливая и мужчина как опора и добытчик в семье, сильный и ответственный. Это то, что можно считать закрепленным в культуре. При анализе результатов опросника, направленного на выявление социальных представлений о гендере и гендерном неравенстве в обществе и организации, были получены следующие результаты: на сознательном уровне представления о гендерном неравенстве в работе ($M=2.77$, $\sigma=1.18$), в семье ($M=2.06$, $\sigma=1.16$), в политике (2.25, $\sigma=1.01$), в сфере досуга ($M=2.37$, $\sigma=1.21$) выражены незначительно; в большей степени проявляются феномены гендерного неравенства в организации: различия в количестве женщин и мужчин-руководителей ($M=3.53$, $\sigma=1.17$), в скорости продвижения ($M=3.19$, $\sigma=1.24$), в карьерных траекториях ($M=3.27$, $\sigma=1.24$), более значительная выраженност гендерных различий на более высоких позициях в карьерной иерархии ($M=3.47$, $\sigma=1.05$). В среднем по выборке у респондентов присутствует представление о необходимости равного распределения семейных обязанностей, за исключением роли мужчины как «добытчика» - здесь представлена неопределенная позиция. Есть уверенность в том, что пол не влияет на способности человека. Не было выявлено определенного мнения о необходимости большего участия женщин в политике, о различиях в интересах мужчин и женщин, о существовании трудностей для женщин в профессиональной сфере. Для анализа статистической значимости различий по степени согласия с утверждениями, отражающими феномены гендерного неравенства в обществе и организации, между мужчинами и женщинами применялся критерий У-Манна-Уитни для независимых выборок. Статистически значимых гендерных различий в социальных представлениях о гендере и гендерном неравенстве выявлено не было.

На основе результатов исследования мы сформулировали следующие выводы: в обществе сложилось представление о необходимости равного участия в семейной жизни мужчин и женщин, о равных способностях мужчин и женщин к различным видам деятельности, но респонденты допускают наличие различий в

интересах мужчин и женщин, нет четкого представления о необходимости доступа женщин к политическим ресурсам - эти проблемы не актуализированы в сознании респондентов. Гендерные стереотипы на сознательном уровне значительно не выражены. Проблематика гендерного неравенства в организации в социальных представлениях выражена незначительно. Это может характеризовать переходный этап от традиционных представлений о женщине к представлению о необходимости увеличения участия женщин в политике и на руководящих постах. На уровне имплицитных установок выделяются следующие особенности гендерных отношений: ассоциативные связи понятий, связанных с гендером и гендерными отношениями, выявляют сходство с традиционными гендерными ролями. Понятие «женщина» семантически ближе к понятию «семья», понятие «мужчина» ближе к понятию «бизнес».

Обсуждение результатов

В качестве ограничений исследования необходимо отметить большое количество неметрических данных и сложность их валидизации, небольшой объем выборки и неуравновешенность ее по полу и возрасту. Полученные результаты могут быть использованы для уточнения гипотез, касающихся механизмов воспроизведения установленной системы гендерных отношений, для совершенствования методического инструментария исследования гендерного неравенства в системе социальных представлений и установок. Перспективы и задачи дальнейшего исследования феноменов гендерного неравенства в системе социальных представлений и установок мы видим в следующем: уточнение полученных результатов на выборке большего объема, уравновешенной по полу, сравнение различных возрастных срезов; совершенствование и валидизация опросника «Исследование гендерных отношений в современном обществе»; поиск возможных причин рассогласования между имплицитными и осознаваемыми представлениями о мужчинах и женщинах и определение их роли в воспроизведстве установленной системы гендерных отношений и феноменов гендерного неравенства.

Заключение

В рамках настоящего исследования был проведен теоретико-методологический анализ исследований проблемы феноменов гендерного неравенства в обществе и организации. Выделены основные проявления гендерного неравенства в обществе и организации, выделены социально-психологические феномены гендерного неравенства в организации, так называемые «стеклянные» феномены, рассмотрены основные подходы к исследованию гендерного неравенства в организации, особенности представлений о женщине и гендерных стереотипов в российской культуре. Обоснована актуальность изучения социальных представлений о гендере и гендерных отношениях в рамках изучения гендерного неравенства в организации. Феномены гендерного

неравенства проявляются в первую очередь на уровне имплицитных представлений о мужчинах и женщинах, установок к различным элементам системы гендерных отношений, а не на уровне социальных представлений о гендере.

Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ 19-013-00686 А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

Список литературы:

1. 1. Алешина Ю. Е., Волович А. С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. - 1991. №4. С. 74-81.
2. 2. Андреева Г. М. Психология социального познания: Учеб. пособие для высших учебных заведений - 3-е изд./ Г/ М. Андреева - М.: Аспект Пресс, 2005. - 303 с.
3. 3. Басканский О. Е. Современные когнитивные представления о мире // Философия науки. Вып. 8: Синергетика человекомерной реальности. М.: ИФ РАН, 2002. С. 279–301.
4. 4. Берн Ш. Гендерная психология. М.: Прайм-ЕвроЗнак, 2004. 320 с.
5. 5. Донцов А. И., Емельянова Т. П. Концепция социальных представлений в современной французской социологии. - М.: МГУ, 1987. — 127 с.
6. Егорова Л. С. Гендерные стереотипы в управлении (По материалам социологического исследования) // Женщина в российском обществе. 2001. № 3-4. С. 13-17.
7. 7. Ельникова Г. А. Гендерная асимметрия в современной социокультурной реальности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2012. С. 23-31.
8. 8. Ильиных С. А. Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. С. 332-338.
9. 9. Мосакова Е. А. Занятость женщин и рождаемость в современной России // Вестник Московского университета. Серия Экономика. 2008, №5. С. 75-85.
10. 10. Рис Н. Гендерные стереотипы в российском обществе: взгляд американского этнографа // Этнограф. обозрение. 1994. №5. С. 44-52.
11. 11. Рябова Т. Б. Гендерные стереотипы и гендерная стереотипизация: методологические подходы // Женщина в российском обществе. 2001. №3-4. С. 3-12.
12. 12. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations // Gender and Society. 1990. Т. 4, № 2. С. 139-158.

13. Acker J. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations // *Gender and Society*. 2006. T. 20, №4. C. 441-464
14. Benschop Y. The Micro-politics of Gendering in Networking // *Gender, work and organization*. March 2009. T. 16, № 2. C. 217-237.
15. Broadbridge A. Choice or constraint? Tensions in female retail executives' career narratives // *Gender in Management: An International Journal*. 2010. T. 25, №3. C. 244-260.
16. Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests, *Comparative Political Studies* 2016, T. 49, № 5. C. 567-599.
17. Lorber, J. *Paradoxes of gender*. New Haven, CT, US: Yale University Press, 1994. 436 c.
18. West C., Zimmerman D. H. Doing Gender // *Gender and Society*. 1987. T. 1, № 2. C. 125-151.
19. Wirth L. Breaking through the glass ceiling: women in management. Geneva: ILO, 2001. 186 c.