

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

УДК 331.108 : 316 : 65.012.1

doi: 10.26456/2219-1453/2021.4.133–142

**ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:
САМООЦЕНКА ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И КАРЬЕРНЫХ
ПЕРСПЕКТИВ У СТУДЕНТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ
(НА МАТЕРИАЛАХ ТВЕРСКИХ ВУЗОВ)**

Н.Н. Козлова¹, Ю.А. Монахова², В.И. Успенская³, И.В. Бутузова⁴

^{1,2,3,4}ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет, г. Тверь

В статье анализируются гендерные аспекты управления персоналом на основе социологического исследования, проведенного в тверских вузах. Цель статьи – выявление гендерных аспектов самооценки лидерских качеств и карьерных перспектив студентов высшей школы. Проведенные исследования российских и зарубежных ученых свидетельствуют, что на карьерный рост женщин и мужчин влияет гендерная культура общества, гендерные стереотипы. Актуальность исследования заключается в том, что в условиях консервативного поворота российской политики необходимо выявить специфику самооценки лидерских качеств и карьерных перспектив студентов обоих полов, которые в будущем будут способствовать или препятствовать их карьерному росту. Новизна исследования состоит в том, что впервые вовлекается в научный оборот новый фактический материал, полученный в результате опроса студентов тверских вузов. Проведенное исследование позволяет также обобщить известные ранее и полученные авторами статьи эмпирические данные. Результатом исследования является вывод, что студенты обоего пола, обучающихся на управленческих специальностях/направлениях тверских вузов, имеют установки в отношении собственной оценки лидерских качеств как партнерские/демократические, так и патриархальные/традиционные. Обосновываются тезисы, что данный факт 1) органично вписывается в смешанный патриархально-эгалитарный тип российской культуры, 2) в перспективе будет способствовать воспроизводству гендерной асимметрии в сфере бизнеса и менеджмента, 3) даст возможность женщинам двигаться по карьерной лестнице, но они будут встречать препятствия на своем пути.

Ключевые слова: *управление персоналом, гендер, лидерство, патриархат, эгалитаризм, студент, карьера.*

Актуальность и степень разработанности проблемы

Гендерные исследования в различных областях социогуманитарного знания стали частью мейнстрима мировой науки. Гендерный подход к анализу российской реальности актуален, так как в условиях консервативного поворота отечественной политики в 2000-х гг. пропагандируются патриархальные ценности, которые существенным образом влияют на

присутствие женщин в публичной сфере, в том числе в сфере управления. Современные российские исследования показывают, что представленность женщин в области управления незначительна. На языке гендерных исследований данный феномен обозначается как гендерная асимметрия, гендерная пирамида: как правило, чем выше женщины поднимаются по ступеням в иерархии власти, тем меньше женщин оказывается в элите [14]. Всемирный Банк констатировал (февраль 2019 г.), что Россия по уровню гендерного равенства набрала 73,13 из 100 баллов, отстав от большинства бывших стран СССР [4]. При этом часть исследователей отмечает, что, начиная с трансформации социально-экономических и политических процессов в России в 1990-е гг., бизнес востребует новые инновационные подходы, более гибкие и подвижные стратегии, реагирующие на вызовы новой постиндустриальной стадии развития с ее тенденциями цифровизации, дегитализации и пр. [8]. С точки зрения М.К. Кияновой «...есть группа людей, которые имеют огромные преимущества в реализации нового подхода – это женщины» [10, с. 94].

В советский период тема «женщина-руководитель» рассматривалась в рамках изучения трудовой деятельности женщин, сочетания их семейных и профессиональных обязанностей [7]. В постсоветской России в связи с формированием отдельной социальной группы в лице «business-women», стали изучаться проблемы женского предпринимательства [9]. Современные исследователи изучают женские и мужские стили лидерства, карьерные биографии женщин-руководителей, выявляют сильные и слабые стороны женского менеджмента и женского предпринимательства, эффективность управления предприятиями/организациями женщинами и мужчинами и пр. [1; 2; 5; 6; 9; 11; 12; 21; 22; 23; 17; 19; 20]. По данным современных исследований мирового рынка труда, доля женщин в бизнесе, топ-менеджменте незначительна: процент женщин в совете директоров в зарубежных странах варьируется от 4,1 % (в Индии) до 35,9 % (в Норвегии) [3, с. 337; 30]; российские женщины-менеджеры возглавляют или входят в состав руководства примерно 20 % бизнес-организаций [19; с. 43], доля женщин в советах директоров в отечественном банковском секторе составляет около 10–20 % [13, с. 43].

Сложившаяся в сфере управления бизнеса гендерная асимметрия объясняется учеными комплексом причин. Согласимся с позицией А.Е. Чириковой, что «причины не востребоваемости женщины как топ-менеджера в России связаны не только с трудностями управления предприятиями в современных условиях, но и с феноменом культурной инерции, благодаря которому сдерживается вытеснение патриархальных стереотипов; это не может не влиять на общий уровень освоения женщинами высших позиций в менеджменте в России» (18, с. 81). Очевидно, что система патриархальных установок глубоко укоренена в культуре общества, транслируется через механизмы социализации, в том числе, поколению молодежи. Поэтому цель данной статьи состоит в том, чтобы выявить гендерные аспекты самооценки лидерских качеств и карьерных перспектив у студентов высшей школы.

Результаты исследования и их анализ

Исследователи, изучающие гендерную структуру студенческого коллектива государственных вузов по специальности «Экономика и управление», пришли к выводу, что она является феминизированной и гендерно-асимметричной [15, с. 130]. Анализ гендерные аспектов жизненного самоопределения молодежи показывает, что «жизненное самоопределение юношей более консервативно: в политической сфере и в сфере занятости отмечена асимметрия в установках – все женское традиционно продолжает ассоциироваться с семьей, домашним хозяйством» [16, с. 6]. Чтобы детально проанализировать особенности гендерных установок девушек и юношей, в декабре 2020 г. на базе Тверского государственного университета было проведено эмпирическое исследование «Самооценка лидерских качеств и карьерных перспектив у студентов высшей школы». В процессе исследования было опрошено 300 респондентов (111 мужчин и 189 женщин); все опрошенные обучались на очном отделении университета по специальностям, связанным с управлением.

На первый вопрос «Планируете ли Вы работать по специальности/направления в зависимости от направления обучения?» среди опрошенных оказалось больше мужчин (20 %), чем женщин (4,7 %). Варианты ответов на данный вопрос «скорее нет, чем да» и «нет» выбрали 41,9 % девушек и 28 % юношей, т. е. тех, кто твердо уверен, что получает специальность для того, чтобы применить свои знания на практике, лидируют юноши, они в большей степени ориентированы на профильность своего образования, нежели девушки.

В поиске зависимости между местом работы и полом авторами исследования были предложены респондентам перечень факторов, которые играют важную роль при выборе работы. Ответы студентов мужского и женского пола различается незначительно: на первых местах по уровню значимости стоят материальное вознаграждение, карьерный рост, социальный статус, приобретение нового опыта, профессиональный рост и благоприятный климат в коллективе. Однако для юношей оказалась не важна позиция «Близость места работы к дому», для девушек данный фактор занял 7 место по уровню значимости. С другой стороны, девушек не волновал «Уровень технического оснащения в организации». В целом, нельзя сказать, что фактор пола важен при выборе места работы, но все же близость места работы важнее для женщин.

Следующие два вопроса были нацелены на выявление информации о том, какие личные качества могут способствовать или препятствовать достижению карьерного роста у девушек и юношей. Среди наиболее ценных качеств в достижении карьерного роста юноши считают целеустремленность, организованность, самодисциплина, уверенность в себе, упорство. Среди неважных для карьеры качеств они определяют исполнительность, эмоциональную уравновешенность, компетентность, ум, умение приспосабливаться, чуткость, чувственность, коммуникабельность, самокритичность, жизнелюбие. Наибольшей проблемой в достижении карьерного роста юноши считают лень, отсутствие умения притворяться, проблемы российской экономики и политики. С точки зрения этики

руководителя, линотипным ответом является «честность» как качество непригодное для высокой должностной позиции. Сравнивая с ответами девушек на данные вопросы, приходим к выводу, что общим качеством, необходимым для карьеры, является целеустремленность. В то же время девушки к необходимым качествам для лидера добавляют трудолюбие, исполнительность, коммуникабельность, тогда как юноши данные качества оценивают низко. Видимо, недостаток креативности, находчивость, решимости девушки стараются компенсировать коммуникабельностью, исполнительностью.

На вопрос «Какие личностные качества препятствуют достижению карьерного роста?» на первом месте общим для обоих полов выступает такое качество как лень. Однако далее мы видим различия: если у юношей есть «внешние проблемы», которые мешают им в карьере – «проблемы российской экономики и политики», то у женщин такие ответы отсутствуют. Важно, что в ответах девушек появляются такие препятствующие карьере ответы как «семейные обязанности». В ответах юношей нет упоминания о семейных обязанностях.

Успешность продвижения на руководящие посты также зависит от того, задумываются ли студенты над своим будущим местом работы и планируют ли они свой карьерный рост. Задавая вопрос на данную тему, мы получили следующие данные: среди девушек больше тех, кто знает, и кто не знает о будущем месте работы (7 % и 51,2 %). Среди юношей 0 % занимает позиция – «да, я точно знаю, где буду работать после вуза» и 36,0 % тех, кто не предполагал, где буду работать. При этом одинаковое количество человек (юношей и девушек) – 8 % – уже работают и будут продолжать карьеру на нынешнем месте работы. Большинство девушек (53,5 %) не планировали строить карьеру против 24 % юношей; наоборот, 28 % юношей заявили о позиции «я строю долгосрочные планы» против 16,3 % девушек. Поэтому на этапе получения высшего образования мы уже имеем ценностные ориентации относительно карьерного роста для женского пола отрицательные, хотя при этом другая половина девушек планирует свой карьерный рост.

Следующий вопрос был посвящен ориентациям студентов, которые допускали бы занятие руководящей должности в компании при вступлении в брак мужем/женой. Полученные данные свидетельствуют о незначительных различиях в ответах юношей и девушек: около 1/3 и тех, и других планируют, что их вторая половина может занять руководящую должность. При этом патриархальные установки юношей немного сильнее, чем девушек: 16,0 % юношей и 11,6 % девушек не желают для своих брачных партнеров руководящих должностей.

На вопрос о месте и должности на работе при одинаковом доходе в зависимости от пола девушки ответили, что предпочли бы работу в крупной компании, нежели юноши: 34,9 % против 24,0 %. При этом девушек, которые желают работать в мелкой компании на должности руководителя меньше, чем юношей: 4,7 % против 16,0 %. Любопытным является тот факт, что девушки преобладают среди тех, кто хочет создать собственную фирму: 44,2 % против 36,0 %. Это подтверждает исследования специалистов, что женщины стремятся заниматься предпринимательской деятельностью.

Но при этом девушки согласны на более низкую заработную плату, нежели юноши (7,0 % студенток согласны получать заработную плату в размере до 20 000 руб., тогда как из юношей никто на данную величину заработной платы никто не согласился). Возможно, это связано с тем, что запросы девушек меньше, они рассчитывают на поддержку со стороны семьи, или они понимают, что женщинам на рынке труда платят меньше, чем мужчинам.

Следующим вопросом анкеты был набор утверждений, который являлся важным для студента относительно карьеры в зависимости от пола (при этом 5 баллами оценивалось очень важное суждение, а 1 баллом – не важное суждение). Девушки выбрали суждения, в которых утверждалась возможность сделать дела всё по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации – 4,05, а также вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравнивали друг друга – 4,07. В ответах юношей преобладали суждения, которые раскрывали их личностный потенциал и обеспечивали высокий и стабильный доход – иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели (4,00), работать в организации, которая обеспечит стабильность на длительный период времени (4,24), иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью (4,04).

Часть вопросов анкеты была посвящена проблемам внутри- и межгруппового лидерства в зависимости от пола. Юноши чаще, чем девушки берут на себя роль неформального лидера в группе: только 4 % юношей ответили, что никогда не берут на себя лидерские роли, среди девушек таких оказалось больше – 9,3 %. Получая ответы на вопрос относительно лидерства в группе для выполнения коллективного задания в зависимости от пола, авторы отмечают, что самооценка у женщин ниже, чем у юношей. Обращает на себя внимание тот факт, что 44,2 % девушек ответили, что их бы для выполнения коллективного задания выбрали бы лидером только та часть, с которой они общаются, против 16 % юношей. Видимо, девушки больше ориентированы на ближний круг общения, который они хорошо знают и на который они потенциально рассчитывают в своих лидерских функциях. Свои лидерские способности юноши оценивают выше, чем девушки, но незначительно, при этом разброс оценок у юношей больше.

Получая ответы на вопросы о межгрупповой конкуренции в зависимости от пола, мы видим, что девушки в качестве лидеров выбирают и девушек, и юношей (24,0 % и 60,5 %), тогда как юноши испытывают меньше желаний, когда ими руководят девушки (76,0 % и 37,2 %). Это свидетельство асимметричной гендерной культуры, отражающей патриархальные установки.

Внутри группы конкуренция за лидерство распределилась приблизительно таким же образом, как и между группами. Но внутри группы девушек они бы предпочли видеть лидером девушку (74,4 %). Юноши в целом придерживались мужской внутригрупповой конкуренции, и только 20 % из них допускались лидерами из женской группы. Ответы на вопрос «Кто больше предрасположен к лидерству – мужчины или женщины?» отразили смешанные патриархально-партнерские установки молодежной гендерной культуры в ее мужской части: 48 % юношей высказались за то, что мужчины предрасположены к лидерству, 44 % высказались, что пол не имеет значения.

Из девушек 81,4 % ответили, что пол не имеет значения, никто из девушек не отметил, что мужчины или женщины имеют преимущества быть лидером.

Ответ на вопрос, об отношении к женщинам-руководителям в зависимости от пола, подтверждает тот факт, что существуют предубеждения против занятия женщинами руководящих позиций, но количество студентов, их разделяющих, незначительно – 8 %. Среди девушек носителей данных предубеждений нет. При этом девушки в целом позитивно относятся к женщинам-руководителям – 72 %.

На вопрос, о сферах деятельности, которыми следовало бы руководить женщинам, а не мужчинам, в зависимости от пола результаты показывают, что юноши и девушки по-разному отвечают на вопросы: с точки зрения юношей нет сфер, в которых женщин и мужчин должно быть поровну. В то же время приблизительно половина юношей полагает – пол не важен при учете сферы деятельности, а половина – существуют чисто женские сферы деятельности. Девушек меньше из числа тех, кто полагает, что есть женские сферы деятельности (39,5 %), а позиции, что пол не имеет значения, придерживаются столько же девушек, сколько и юношей (48 %).

Ответы на вопрос о сферах деятельности, которыми следовало бы руководить мужчинам, а не женщинам или нет в зависимости от пола также показывают смешанный патриархально-партнерский тип культуры: больше половины юношей и одна треть девушек согласны с гендерной сегрегацией сфер деятельности. При этом почти половина и тех, и других также полагает, что пол не имеет значения.

Авторы отмечают, что и девушки, и юноши практически одинаково оценивают качества, которые в первую очередь способствуют тому, чтобы женщина стала руководителем при наличии достаточного профессионального опыта: на первом месте стоят «Личные качества человека» (83,3 % – дали ответы юноши, 79,1 % – девушки), на втором месте «Желание, личная заинтересованность» – соответственно 66,7 % и 79,1 %. Далее с большим отрывом идут «внешние факторы» – «Поддержка окружающих», «Одобрение со стороны вышестоящих руководителей», «Положение среди коллег», т. е. основной упор делается на внутренние свойства самого человека.

Ответы на вопрос о качествах, которые в первую очередь препятствуют тому, чтобы женщина стала руководителем при наличии достаточного профессионального опыта, в зависимости от пола выявили различие в позициях девушек и юношей. В частности, 80 % юношей считают, что препятствием для карьеры женщин является «Отсутствие лидерских качеств», тогда как только 40 % девушек видит в этом фактор, мешающий сделать карьеру. Практически половина девушек (45,0 %) полагает, что препятствием женской карьеры может выступать «Мнение окружающих, стереотипов», т. е. по сути, внешние факторы.

Ответы на вопрос «Мужчины или женщины справляются в лучшей степени со стрессовой ситуацией на работе в зависимости от пола» свидетельствует о разногласиях между девушками и юношами: мнения юношей практически разделились поровну – 48 % считают, что мужчины лучше справляются со стрессами на работе, а 44 % полагают, что девушки. В целом оба пола разделяют мнение, что женщины хуже справляются со стрессовой ситуацией, чем мужчины.

Последний тест, который был предложен студентам, касался оценки лидерских качеств в зависимости от пола. Результаты представлены ниже в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Лидерские качества в зависимости от пола

Отчет Средний балл по тесту			
Ваш пол	Среднее	N	Стандартное отклонение
мужской	29,48	111	5,100
женский	26,37	189	5,323
Всего	27,51	300	5,418

Как видим, лидерские качества юношей и девушек в среднем находятся в одном числовом диапазоне, у юношей выражены чуть больше. Рассматривая лидерские качества по степени выраженности, авторы отмечают, что лидерские качества юношей и девушек выражены слабо, если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**; если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне; если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно; если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Заключение

Итак, проведенное исследование показало, что студенты обоего пола, обучающиеся на управленческих специальностях/направлениях, имеют установки в отношении собственной оценки лидерских качеств как партнерские/демократические, так и патриархальные/традиционные. Данный факт подтверждает результаты ранее проведенных другими учеными исследований. Авторы отмечают, что формирование у студентов сочетания патриархальных и демократических установок органично вписывается в смешанный патриархально-эгалитарный тип российской культуры. В перспективе это будет способствовать воспроизводству гендерной асимметрии в сфере бизнеса и менеджмента, даст возможность женщинам двигаться по карьерной лестнице, но они будут встречать препятствия на своем пути.

Список литературы

1. Бабаева Л.В. Российские и американские женщины-предприниматели// Социологические исследования. 1998. №8.
2. Барсукова С. Ю. Женщина-предприниматель: гендерная специфика российского бизнеса // ЭКО, 1999. №1. С. 142–150.
3. Березинец И.В., Гаранина Т.А., Ильина Ю.Б. Социальный капитал женщин-членов советов директоров и финансовая результативность компании: эмпирическое исследование //Российский журнал менеджмента. 2018. № 3. С. 337–370.
4. Всемирный банк определил уровень гендерного равенства в России. URL. <https://www.rbc.ru/society/28/02/2019/5c77a4ea9a7947a0095b3dc5>.
5. Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социс. 2002. № 11. С. 36–44.
6. Грошев И.В., Загузова Т.А. Половые и гендерные различия руководителей в процессах принятия решения // Социально-экономические явления и процессы. 2006. №1–2. С.99–105.
7. Груздева Е.Ю., Чертихина Э.Н. Труд и быт советских женщин. М. 1983.

8. Данилова Н.И. Содержание и принципы гендерного управления // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2009. С. 281–286.
9. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Обществ. науки и современность. 1995. № 1.
10. Киянова М.К. Женщина и бизнес: две ловушки на пути к вершинам // ЭКО. 1995. № 4.
11. Луганская Е. В. Обзор гендерных исследований в менеджменте // Бизнес-образование в экономике знаний. 2019. № 1 (12). С.52–57.
12. Мальцева И.О. Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда И. О. Мальцева,; Гос. унт- Высшая школа экономики. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. 295 с.
13. Просвиркина Е.Ю., Селифонова Д.А. Гендерная сегрегация в российском банковском секторе: анализ состава совета директоров //Управленец. 2018. Т.9. №2. С. 41–46.
14. Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. М.: ГУ-ВШЭ, 2006. URL. https://www.hse.ru/data/545/973/1224/2006-04-25apr25_2006_roshchin.pdf
15. Силласте Г.Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 122–133.
16. Скутнева С. В. Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи: автореф. канд. соц. н. М., 2004. 26с.
17. Чечурова Ю.Ю. Индивидуально-личностные особенности стиля управления женщин-руководителей // Вестник ТвГТУ. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2020. № 1 (20). С. 44–53.
18. Чирикова А.Е. Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний // Социологические исследования. 2003. №1. С.73–82.
19. Чирикова А.Е. Лидеры российского предпринимательства: менталитет, смыслы, ценности. М., Институт социологии РАН, 1997.
20. Штейнберг А.Г. Мужской характер женского менеджмента // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 77–82.
21. Shrader C., Blackburn V., Iles P. Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study // Journal of Managerial Issues. 1997. Vol. 9. N 3. P. 355–372.
22. Statham A. The gender model revisited: Differences in the management styles of men and women. Sex Roles. 16. 1987. P. 409-430;
23. Zimmer L. Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory // Social Problems. Vol. 35, №1 (Feb., 1988). pp. 64–77. URL: <https://www.jstor.org/stable/800667>.

Об авторах:

КОЗЛОВА Наталия Николаевна – доктор политических наук, профессор, заведующая кафедрой политологии, профессор кафедры Политологии Института экономики и управления, Тверской государственной университет, член правления РАПН, руководитель Тверского регионального отделения РАПН, г. Тверь, e-mail: tver-rapn@mail.ru. ORCID Id 0000-0003-1212-6412, Scopus Author ID: 56446454300, Researcher ID D-5405-2019, SPIN-код: 6273-0895.

МОНАХОВА Юлия Александровна – старший преподаватель кафедры социологии Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет». E-mail: julya_monah@mail.ru (ORCID: 0000-0002-5746-248X. Researcher ID: D-5171-2019), Spin-код: 7029-6370.

УСПЕНСКАЯ Валентина Ивановна – кандидат философских наук, доцент кафедры политологии Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» E-mail: v.uspenskaya2014@yandex.ru; ORCID: 0000-0002-95592728, Spin-код: 8901-1582.

БУТУЗОВА Ирина Владимировна – доцент кафедры политологии Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет». Россия, 170100, Тверская область, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33, E-mail: arnosha@mail.ru. ORCID: 0000-0001-8542-140X, Author ID 28240, Spin-код 7064-8189.

**GENDER ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT:
SELF-ASSESSMENT OF LEADERSHIP QUALITIES AND CAREER
PROSPECTS OF HIGHER SCHOOL STUDENTS
(BASED ON THE MATERIALS OF THE UNIVERSITIES OF TVER)**

N.N. Kozlova¹, Yu.A. Monakhova², V.I. Uspenskaya³, I.V. Butuzova⁴

FGBOU VO “Tver State University”, Tver

The article analyzes the gender aspects of personnel management on the basis of a sociological research conducted in the universities of Tver. The purpose of the article is to identify gender aspects of self-assessment of leadership qualities and career prospects of higher school students. The research conducted by Russian and foreign scientists indicates that the career growth of women and men is influenced by the gender culture of society, gender stereotypes. The relevance of this study lies in the fact that in the context of a conservative turn of Russian politics, it is necessary to identify the specifics of self-assessment of leadership qualities and career prospects of students of both sexes, which in will contribute to their career growth or hinder it in the future. The novelty of the research consists in the fact that for the first time new factual material obtained as a result of a survey of students of the universities of Tver is involved in scientific circulation. The conducted research also allows us to summarize the empirical data previously known and obtained by the authors of the article. The result of the research is the conclusion that students of both sexes studying in management specialties/courses of the universities of Tver have their own attitudes regarding their own assessment of leadership qualities, both partner/democratic and patriarchal/traditional. The theses are substantiated that this fact 1) organically fits into the mixed patriarchal-egalitarian type of Russian culture, 2) will contribute to the reproduction of gender asymmetry in the field of business and management in the future, 3) will enable women to move up the career ladder, but they will meet obstacles on their way.

Keywords: *personnel management, gender, leadership, patriarchy, egalitarianism, student, career.* *About the authors:*

KOZLOVA Natalija Nikolaevna – doctor of Political Sciences, Professor, Head of the Department of Political Science, Professor of the Department of Political Science of the Institute of Economics and Management, FSBOU VO “Tver State University”, Member of the Board of the RAPN, Head of the Tver Regional Branch of the RAPN, Tver, e-mail: tver-rapn@mail.ru. ORCID Id 0000-0003-1212-6412, Scopus Author ID: 56446454300, ResearcherID D-5405-2019, SPIN-код: 6273-0895.

MONAHOVA Julija Aleksandrovna – Senior Lecturer of sociology Dept, of the Institute of Economics and Management, FSBOU VO “Tver State University”, Russia. E-mail: julia_monah@mail.ru.

USPENSKAJA Valentina Ivanovna – Associated Professor, Political Science Department, of the Institute of Economics and Management, FSBOU VO “Tver State University” Russia. E-mail: v.uspenskaya2014@yandex.ru.

BUTUZOVA Irina Vladimirovna – Associate Professor at the Department of Political Science of the Institute of Economics and Management, FSBOU VO “Tver State University”, Russia. E-mail: arnosha@mail.ru.

References

1. Babaeva L.V. Rossijskie i amerikanskije zhenshchiny-predprinimateli // Sociologicheskie issledovaniya. 1998. №8.
2. Barsukova S. YU. ZHenshchina-predprinimatel': gendernaya specifika rossijskogo biznesa // EKO, 1999. №1. S. 142–150.
3. Berezinec I.V., Garanina T.A., Il'ina YU.B. Social'nyj kapital zhenshchin-chlenov sovetov direktorov i finansovaya rezul'tativnost' kompanii: empiricheskoe issledovanie // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2018. № 3. S. 337–370.
4. Vsemirnyj bank opredelil uroven' gendernogo ravenstva v Rossii. URL: <https://www.rbc.ru/society/28/02/2019/5c77a4ea9a7947a0095b3dc5>.
5. Gvozdeva E.S., Gerchikov V.I. SHuhi k portretu zhenshchin-menedzherov // Socis. 2002. № 11. S. 36–44.
6. Groshev I.V., Zaguzova T.A. Polovye i gendernye razlichiya rukovoditelej v processah prinyatiya resheniya // Social'no-ekonomicheskie yavleniya i processy. 2006. №1–2. S. 99–105.
7. Gruzdeva E.YU., CHertihina E.N. Trud i byt sovetskih zhenshchin. M. 1983.
8. Danilova N.I. Soderzhanie i principy gendernogo upravleniya // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena. 2009. S. 281–286.
9. Zaslavskaya T.I. Biznes-sloj rossijskogo obshchestva: sushchnost', struktura, status // Obshchestv, nauki i sovremennost'. 1995. № 1.
10. Kiyanova M.K. ZHenshchina i biznes: dve lovshki na puti k verhinam // EKO. 1995. № 4.
11. Luganskaya E. V. Obzor gendernyh issledovanij v menedzhmente // Biznes-obrazovanie v ekonomike znaniy. 2019. № 1 (12). S.52–57.
12. Mal'ceva I.O. Roshchin S.YU. Gendernaya segregaciya i mobil'nost' na rossijskom rynke truda. I. O. Mal'ceva.; Gos. unt- Vysshaya shkola ekonomiki. M. : Izd. dom GU VSHE, 2006. 295 s.
13. Prosvirkina E.YU., Selifonova D.A. Gendernaya segregaciya v rossijskom bankovskom sektore: analiz sostava soveta direktorov //Upravlenec. 2018. T.9. №2. S. 41–46.
14. Roshchin S.YU., Solncev S.A. Kto preodolevaet «steklyannyj potolok»? : vertikal'naya gendernaya segregaciya v rossijskoj ekonomike. M.: GU-VSHE, 2006. URL: https://www.hse.ru/data/545/973/1224/2006-04-25apr25_2006_roshchin.pdf
15. Sillaste G.G. Gendernaya asimmetriya kak faktor kar'ernogo rosta zhenshchin // Vyshee obrazovanie v Rossii. 2004. № 3. S. 122–133.
16. Skutneva S. V. Gendernye aspekty zhiznennogo samoopredeleniya molodezhi: avtoref. kand. soc. .n. M., 2004. 26c.
17. CHEchurova YU.YU. Individual'no-lichnostnye osobennosti stilya upravleniya zhenshchin-rukovoditelej // Vestnik TvGTU. Seriya «Nauki ob obshchestve i gumanitarnye nauki». 2020. № 1 (20). S. 44–53.
18. CHirikova A.E. ZHenshchina i muzhchina kak top-menedzhery rossijskih kompanij // Sociologicheskie issledovaniya. 2003. №1. S.73–82.
19. CHirikova A.E. Lidery rossijskogo predprinimatel'stva: mentalitet, smysly, cennosti. M., Institut sociologii RAN, 1997.
20. SHtejnberg A.G. Muzhskoj harakter zhenskogo menedzhmenta // Sociologicheskie issledovaniya. 2002. № 11. S. 77–82.
21. Shrader C., Blackburn V., Iles P. Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study // Journal of Managerial Issues. 1997. Vol. 9. N 3. P. 355–372.
22. Statham A. The gender model revisited: Differences in the management styles of men and women. Sex Roles. 16. 1987. P. 409–430;
23. Zimmer L. Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory // Social Problems. Vol. 35, №1 (Feb., 1988). pp. 64–77. URL: <https://www.jstor.org/stable/800667>.