

## СОЦИОПОГИЯ

Ольга Николаевна ДУНАЕВА<sup>1</sup>

УДК 005.322:316.46 + 316.4 + 159.922

### ГЕНДЕРНЫЙ РЕСУРС ОБЩЕСТВА: КАРЬЕРА И ЛИДЕРСТВО

<sup>1</sup> старший преподаватель кафедры психология развития,  
Южно-Уральский государственный университет (НИУ)  
(г. Челябинск)  
dunaevaon@gmail.com

#### Аннотация

В статье рассматривается трансформация гендерных социокультурных конструктов в современном российском обществе, репрезентируемая на различные сферы жизни. Представлен обзор психологических и социологических исследований, посвященных гендерной специфике, проявляемой в процессе профессиональной управленческой деятельности в политической и экономической сферах. Отмечается интенсификация представленности женщин в высших эшелонах законодательной и исполнительной власти, на управленческих постах практически во всех профессиональных сферах, что соответствует мировым тенденциям и магистральному направлению социально-экономического развития России. Анализируются социально-психологические аспекты гендерных предпочтений в проявлении лидерского потенциала, стиля управления, выбора карьеры, мотивационных и ценностных ориентаций.

Выявлено, что женщины обладают качествами, способствующими эффективной управленческой деятельности, соответствующей демократическому этапу развития общества. Установлено, что возраст и сфера профессиональной деятельности менее значимы для успешной карьеры женщины, чем эффективное разрешение баланса меж-

---

**Цитирование:** Дунаева О. Н. Гендерный ресурс общества: карьера и лидерство / О. Н. Дунаева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. Том 2, № 3. С. 8-18.

DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-8-18

---

ду активной вовлеченностью в профессиональную и семейную сферы. Указывается на необходимость дальнейших научно-практических исследований, способствующих поиску наиболее эффективной гендерной модели деловой активности, оптимальной для современного социально-экономического развития общества. Отмеченные факторы служат дополнительным доказательством высокого управленческого потенциала, которым обладают женщины, что может открыть для России новые возможности экономического развития.

**Ключевые слова**

Гендерная стратификация общества, управление, карьера, лидерство, мотивация, ценностные ориентации, самореализация.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-8-18**

Динамичная модернизация всех сфер общественной жизни — политико-правовой, социально-экономической, духовно-нравственной — осуществляется в России уже почти четверть века. Данные процессы отложили отпечаток на все спектры социальной жизни, произошла революция притязаний, которая характеризуется сменой ценностной парадигмы как общественного, так и индивидуального развития в основных сферах жизнедеятельности человека: общественной, профессиональной, семейной [1]. В настоящее время наблюдается яркая динамика трансформации социальных ролей женщины в обществе, что отражает согласованность этого явления с мировыми тенденциями: изменение гендерных практик поведения, выход женщин на политическую арену, активное включение в свободное предпринимательство и бизнес, возрастающие ценности профессиональной карьеры и самореализации.

Актуальность гендерного направления в гуманитарных науках зарубежных стран относится к 70-80 гг. XX в. (Maccoby E., Jacklin, 1974). В России первые и немногочисленные работы, отражающие специфику гендера и пола, появились в социологии и психологии в 90-х гг. и сразу привлекли к себе внимание новизной подхода к традиционным представлениям: И. С. Кон «Психология половых различий» (1981); М. Ю. Арутюнян «Распределение обязанностей в семье и отношения между супругами» (1987); Ю. Е. Алешина, Е. В. Лекторская «Ролевой конфликт работающей женщины» (1989); Ю. Е. Алешина, А. С. Волович «Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины» (1991). Наибольшая интенсивность гендерного подхода к изучению различных сфер социальной жизни наблюдалась в первое десятилетие XXI в., что нашло отражение в фундаментальных монографических исследованиях, таких как: Т. В. Бендас «Гендерная психология» (2005); И. С. Клецина «Психология гендерных отношений» (2009); И. С. Кон «Мужчина в меняющемся мире» (2009); Е. П. Ильин «Пол и гендер» (2010).

В работах С. И. Голода, Е. П. Ильина, И. С. Клециной, И. С. Кона отмечается, что гендерный репертуар социальных ролей проявляется в трех основных сферах: — общественной;

- профессиональной;
- семейной.

Любой гендерный феномен представляет собой сложное многоаспектное явление, которое может быть изучено с использованием многоуровневого анализа. Понятие «гендер» (социальный пол, от англ. gender — род) подразумевает, что личностные и деловые качества мужчин и женщин детерминированы социально. Это мультиполярный социальный конструкт выраженности маскулинного, фемининного и андрогинного типов поведения. Маскулинный тип трактуется как силовое решение проблем, агрессивность, конкурентность, стремление к достижениям, вовлеченность во внешние стороны жизни. Фемининный тип поведения — проявление заботливости и внимания по отношению к другим, а также склонность к самопожертвованию, превалированию «чужих» интересов над личными, отказ от достижений во «внешней» жизни, концентрированность общения и деятельности в семейной сфере. В исследованиях также отмечается, что на основе андрогинного типа вырабатывается установка на более гибкое поведение, происходит согласование поведенческих паттернов мужчин и женщин, как в общении, так и в деятельности во всех сферах жизни. Гендерные модели (социальный конструкт) поведения мужчин и женщин изменчивы и зависят от исторического этапа социально-экономических, религиозных, культурных факторов развития общества.

### **Гендерный ресурс в политике и экономике**

Одними из самых значимых компонентов выхода женщин на широкую общественную арену в XX в. стали доступность высшего образования и получение престижных профессий. По статистическим данным, например, на 1991 г. в США мужчины превалировали в получении престижного образования и занимали высокооплачиваемые должности: 61% профессорско-преподавательского состава, 78% адвокатов и судей, 80% научных работников, 84% врачей, 87% архитекторов, 94% инженеров.

В настоящее время в России женщины лидируют в области как высшего, так и среднего профессионального образования, а в педагогических исследованиях показано, что академическая успеваемость женщин в целом выше, чем у мужчин. По данным Госкомстата РФ, к началу 90-х гг. высшее и среднее специальное образование имели 46% работающих женщин и только 34% работающих мужчин. Международная организация экономического сотрудничества и развития (The Organization for Economic Cooperation and Development OECD) в докладе «Взгляд на образование-2012» констатировала, что 54% россиян в возрасте от 25 до 64 лет имеют высшее образование — они занимают первое место, на втором — Канада (51%), на третьем — Израиль (46%), а США — на четвертой позиции (42%).

Гендерные аспекты лидерства, как отмечает Т. А. Бендас, в большей степени изучены в сферах политической психологии и психологии управленческой деятельности. В качестве активных субъектов и деятельных практиков женщи-

ны вошли в политику во второй половине XX в., и, прежде всего, это ассоциируется с именами премьер-министров: И. Ганди, М. Тэтчер, Б. Беназар, К. Кемпбел. В зарубежной практике (США, страны ЕС, Южная Корея, Япония) наблюдается расширение участия женщин в политической сфере. Из европейских стран, реализующих социальную программу «равных возможностей», например, в Швеции доля женщин в парламенте достигает 42,7%, в Финляндии — 33,5%, в Дании, Норвегии, Нидерландах — 36-37%. Известно, что макиавеллизм — использование любых, в том числе и безнравственных средств, ярче выражен у мужчин-политиков. Исследователи склонны утверждать, что высокая эффективность скандинавской модели экономики, направленной на «всеобщее благоденствие», является, в том числе, результатом именно женского участия в политическом управлении.

В современной России женщины представлены и активно работают во всех высших эшелонах власти — в Государственной Думе РФ, в Правительстве РФ (В. Матвиенко, Т. Голикова, Э. Набиуллина), но общий список женщин, имеющих заметное политическое влияние, несоизмеримо меньше аналогичного списка мужчин.

В сфере экономической деятельности в России женщины больше заняты в среднем бизнесе и предпринимательстве [8]. Изучены проблемы адаптации предпринимателей-женщин на этапе становления бизнеса, факторы стресса в предпринимательской деятельности, наиболее предпочитаемые сегменты экономики, выбираемые женщинами для предпринимательской активности и конкуренции [7]. В психологических исследованиях личностных особенностей предпринимателей-женщин и предпринимателей-мужчин изучены направленность ценностных ориентаций в профессии, специфика отношений с деловыми партнерами, отношение предпринимателей разного пола к соблюдению этических норм, уровень доверия к партнерам и клиентам и др. [4]. На основе эмпирических результатов формируется достоверное представление о наиболее эффективной для бизнеса и предпринимательства гендерной модели деловой активности, оптимальной для современного социально-экономического развития общества.

### **Профессионализм и гендерный потенциал в управленческой деятельности**

Длительное время женщины выбирали только те профессии, которые являлись продолжением их основных функций в семейно-бытовой сфере: воспитание и обучение детей, сфера питания и обслуживания, поддержание здорового образа жизни и уход за больными. Сейчас же они участвуют во всех профессиональных сферах. В данной статье обратимся к анализу управленческой деятельности, объединяющей комплекс профессиональных качеств и многоаспектность личностных характеристик, и выясним, насколько научными исследованиями подтверждается половое/гендерное различие/сходство при выполнении управленческой деятельности мужчинами и женщинами.

*Специфика управленческой деятельности.* Управление является обязательным атрибутом любой системы. Управленческая деятельность специфична по своему процессу — это «деятельность по организации деятельности других людей», что позволяет ее обозначить понятием «метадеятельность» (А. В. Карпов, 2000). По содержательным характеристикам она представляет системную реализацию инвариантных управленческих функций (планирование, прогнозирование, мотивирование, принятие решений, контроль) вне зависимости от вида профессиональной сферы. Основной целью является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы, принадлежащей к особому типу социотехнических, которая включает две составляющие — «технологическую» и «человеческую», поэтому труд руководителя связан как с инструментальным контуром деятельности, так и с экспрессивным. Специфичны типичные условия управленческой деятельности: наличие высокой ответственности, частая информационная неопределенность, жесткие временные рамки, множественность стрессовых и конфликтных ситуаций, 80% рабочего времени связано с общением. В психологическом аспекте управленческая деятельность связана с лидерским потенциалом, организаторскими и коммуникативными способностями.

*Лидерский потенциал.* Анализ экспериментальных данных позволяет сделать вывод о существовании комплекса универсальных коммуникативно-личностных свойств (социальный интеллект) руководителя, способствующего успешному влиянию на других людей в процессе управленческой деятельности: легкость и навыки общения, адаптивность, уверенность, активная позиция во взаимодействии, мотив достижения, понимание собеседника. Подтверждено, что наиболее эффективны лидеры, которых отличает не только потребность во власти, энергичность, социальная напористость, ориентация на успех, самоконтроль, но также атрибуты фемининности и аффилятивности [6].

Одним из ведущих направлений в исследовании лидерства стало изучение комбинации «власть и влияние» лидера на окружение. Установлено, что эффективные лидеры используют комбинации различных видов власти (авторитарной, демократической и либеральной) в зависимости от ситуации — это минимизирует статусные различия и не наносит ущерба самооценке подчиненных. И, напротив, лидеры, реализующие власть бесцеремонно и манипулятивно, обычно провоцируют сопротивление. Демократичные лидеры реализуют власть референтную и экспертную, авторитарные — власть принуждения [13].

Научные публикации, посвященные вопросам гендерного менеджмента, свидетельствуют о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами, с точки зрения эффективности руководства, нет, однако выявлена следующая специфика, демонстрирующая, что в одних ситуациях более эффективны мужчины, в других — женщины [9]:

- 1) мужчины более эффективны, если роль лидера требует способности к «решению» задач, а женщины — в ситуациях, где требуется проявлять межличностные способности;

- 2) мужчины-лидеры более продуктивны, когда их подчиненные — мужчины, а женщины эффективны как в женском, так и в смешанном коллективе;
- 3) значительное превосходство мужчин по лидерской эффективности наблюдается в военных и спортивных организациях, а некоторое преимущество женщин в сфере образования, на государственной и социальной службе, в малом предпринимательстве;
- 4) на линейном уровне, требующем конкретных «технических» способностей, лучше работают менеджеры-мужчины, а на среднем, где руководителю необходимо проявлять межличностные умения, преимущество на стороне менеджеров-женщин [5].

*Карьерные устремления.* В работе А. С. Мельник отмечается, что в настоящее время в России женщины, как половина общества, занимают 48% рабочих мест. Тем не менее, в общественном сознании россиян распространено представление о незаинтересованности женщин в карьере и в их меньшей способности к руководящей деятельности [5]. Исследованию карьерных устремлений и реализации карьерных планов уделяется значительное внимание как в зарубежной (Д. Холланд, В. Сьюпер, В. Осгуд, Э. Шейн), так и в отечественной (Р. Кричевский, Э. Ф. Зеер, Л. А. Коростылева, Е. К. Щелокова) психологии. Исследования последних лет дают целостное представление о гендерных, социально-психологических, организационных аспектах карьеры с точки зрения структуры, а также о стадиях, стратегиях, ориентациях и других факторах [14].

В современном менеджменте заметны перемены в соотношении количества мужчин и женщин на управленческих должностях. Изменение структуры социальных отношений и смягчение стереотипов послужили основой для восприятия женщины в роли самостоятельного руководителя, а не только в качестве наемного работника и исполнителя. Так, статистические данные за 2006 г. показывают, что число женщин-руководителей составляло 29,5%, а мужчин — 70,5%. Исследователи выявили ряд отраслей, в которых женское руководство преобладает: образование (85,1%), здравоохранение (79,3%), культура (70,6%), туризм и гостиничный бизнес (59,8%). У мужчин к таким отраслям относятся: строительство (83,7%), СМИ (74%), наука (71,9%), транспорт (67,7%). [10]

В ходе планирования собственной карьеры мужчины четко ориентированы на достижение прагматичных целей (социальный статус, финансовая независимость), тогда как женщины в равной мере ориентированы и на процесс, и на результат. Как правило, женщины позже устраивают свою карьеру, чем мужчины, но формы ее построения у них более разнообразные. Тенденции на активное профессиональное включение и карьерные ориентации закладываются в процессе социализации, а также зависят от личностных качеств женщины и текущего положения дел в семье. Выделяют два основных вектора в построении карьеры: горизонтальный и вертикальный [15].

*Гендерные модели реализации управленческой деятельности.* В одной из первых статей, посвященных гендерным аспектам менеджмента, Т. П. Хохлова выделила основные блоки, в которых наблюдается гендерная специфика:

- 1) различие подходов к руководству коллективом и личностью (стиль управления);
- 2) особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики;
- 3) характерные черты интеллекта [12].

Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщин и мужчин показали, что есть определенные отличия по ряду анализируемых параметров, но различий в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов не обнаружено. Также, с учетом специфики управленческой деятельности, были сделаны выводы о том, что женщины обладают качествами, которые определяют их благоприятные возможности для подобной работы [14].

Ключевым критерием руководителя является стиль управления по отношению к своим подчиненным, который во многом определяет успех и динамику развития организации, и от которого непосредственно зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и т. д. Мужчины-менеджеры представляют стиль, который можно охарактеризовать как «деловой»: свою работу они видят как серию сделок с подчиненными, подкрепленную материальным вознаграждением или наказанием. При осуществлении одинаковой профессиональной деятельности, мужчины и женщины руководствуются разным к ней отношением: мужчины чаще используют упомянутую деловую модель лидерства (стремление к власти, доминирование, формирование целей, стратегическое развитие), а женщины — социальную (направленность на общение и взаимодействие, урегулирование межличностных отношений) [11].

*Гендерные модели совладающего поведения.* В стрессовых ситуациях руководители обоих полов ведут себя по-разному: мужчины впадают в диктаторство, замыкаются в себе, женщины же прибегают к советам, делятся проблемами с окружающими, что облегчает выход из стрессовой ситуации. В конфликтных ситуациях женщины более внимательно относятся к людям, допускают мирный исход конфликтов, ищут компромиссы; для мужчин характерен синдром могущественности и неоспоримости собственной правоты. В ситуациях, требующих наказания подчиненных, женщины-руководители чаще прибегают к мерам морального и психологического воздействия, мужчины — к административным [3]. Характерно, что женщина-руководитель, по сравнению с мужчинами, большее значение придает установлению конструктивных отношений с центральными и региональными органами власти. В целом женщины более законопослушны и уважительны к власти, а мужчины более честолюбивы, агрессивны и независимы.

Противодействие коррупции в государственных структурах — актуальная проблема современного общества, которая рассматривается в основном с точки зрения юриспруденции [2]. Исследования в юридической психологии, криминологии, социологии однозначно подтверждают, что женщины совер-

шают меньше преступлений во всех сферах общественной жизни, в том числе и экономической, а также значительно меньше участвуют в коррупционных схемах.

Анализ исследований гендерных аспектов, сфокусированных на сферах политики, экономики и управления, позволяет сделать следующие выводы.

1. Государственная политика должна быть направлена на дальнейшее укрепление гендерной равноценности мужчин и женщин, т. к. гендерные модели (социальный конструкт) поведения обоих полов изменчивы и зависят от исторического этапа, социально-экономических, религиозных и культурных факторов развития общества.
2. На современном этапе развития социально-экономических отношений наблюдается интенсификация представленности женщин в высших эшелонах законодательной и исполнительной власти, на управленческих постах практически во всех профессиональных сферах, что соответствует мировым тенденциями и российским социально-экономическим условиям.
3. Анализ исследований гендерного менеджмента свидетельствует о том, что кардинальных различий между мужчинами и женщинами, с точки зрения эффективности руководства, нет, однако выявлены специфические условия, когда более эффективны мужчины, а когда — женщины. Отмечается, что последние обладают рядом качеств, способствующих эффективной управленческой деятельности, соответствующей демократическому этапу развития общества.
4. Результаты исследований дают целостное представление о социально-психологических и организационных аспектах карьеры с точки зрения структуры, стадий и стратегий планирования, предпочитаемых женщинами и мужчинами. Установлено, что для успешной карьеры женщины возраст и сфера профессиональной деятельности менее значимы, чем эффективное разрешение ею баланса между активной вовлеченностью в профессиональную и семейную сферы.
5. Необходимы дальнейшие теоретические и практико-ориентированные исследования, способствующие поиску наиболее эффективной для политики, бизнеса и предпринимательства гендерной модели деловой активности, оптимальной для современного социально-экономического развития общества.

На основе сделанных выводов можно констатировать, что за последние два десятилетия в России произошла трансформация социальных стереотипов относительно участия женщин в экономике и политике. Указанные факторы служат дополнительным доказательством высокого управленческого потенциала, которым обладают женщины, — это может открыть для России новые возможности экономического развития.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Журавлева Н. А. Ценностные ориентации личности в изменяющемся российском обществе / Н. А. Журавлева // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 1. С. 30-39.
2. Колодина А. В. Личностные типы и детерминанты карьерных ориентаций будущих и действующих предпринимателей: автореф. дис. канд. псих. наук / А. В. Колодина. Омск: ОГУ, 2010. 25 с.
3. Кузнецов Д. А. Влияние лидерства и мотивации персонала на решение внутрикорпоративных конфликтов на предприятии / Д. А. Кузнецов // Вестник УрФЮИ. 2015. № 1. С. 26-31.
4. Майоров В. И. Урегулирование конфликта интересов в системе государственной службы как мера социального противодействия коррупции / В. И. Майоров // Виктимология. 2014. № 2(2). С. 51-58.
5. Мельник А. С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект: автореф. дис. канд. социол. наук / А. С. Мельник. Екатеринбург: УрГУ, 2004. 22 с.
6. Мошкина Л. Д. Психология политического лидерства / Л. Д. Мошкина // Вестник ЮУрГУ. Социально-гуманитарные науки. 2013. Т. 13. № 1. С. 131-133.
7. Позняков В. П. Отношение предпринимателей к конкуренции: гендерные различия / В. П. Позняков, О. И. Титова // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 3. С. 197-203.
8. Прекрасная половина российской политики // Общественно-политический журнал федерального собрания парламента РФ. 2013. № 4. URL: <http://www.russia-today.ru/article.php?i=115>
9. Резник С. Д. Гендерный менеджмент: женщины в управлении / С. Д. Резник, С. Н. Макарова. М. Финансы и статистика, 2009. 416 с.
10. Усачев В. И. Гендерные и возрастные особенности занятости населения в России / В. И. Усачев // Народонаселение. 2008. № 1. С. 112-120.
11. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопросы психологии 2008. № 4. С. 147-153.
12. Хохлова Т. П. Выявление гендерных аспектов менеджмента — фактор повышения эффективности управления / Т. П. Хохлова // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 2. С. 57-71.
13. Шеколтон В. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеколтон. СПб: Питер, 2003. 222 с.
14. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. М.: МПСИ, 2007. 128 с.
15. Shchelokova E. G. Career orientations of students and lecturers: Preliminary survey International journal of experimental education / E. G. Shchelokova. 2014. No 2. Pp. 26-28.

**Olga N. DUNAEVA<sup>1</sup>**

## **GENDER RESOURCE SOCIETY: CAREER AND LEADERSHIP**

<sup>1</sup> Lecturer, Department of Developmental Psychology,  
South Ural State University (Chelyabinsk)  
dunaevaon@gmail.com

### **Abstract**

The article deals with the transformation of the socio-cultural construction of gender in modern Russian society as represented in the various spheres of life. A review of psychological and sociological research on the gender specificity is shown in the course of professional managerial activities in the political and economic spheres. It noted the intensification of women's representation in the higher echelons of the legislative and executive authorities, as well as management positions in almost all professional fields, which corresponds to the global trends and the main directions of socio-economic development of Russia.

The objects of analysis were the social and psychological aspects of gender preference in the manifestation of leadership potential, management style, choice of career, motivation and values. The results show that women possess the qualities that contribute to the effective management activities corresponding to the democratic stage in the development of society. In addition to that the age and sphere of professional activity prove to be less important for a successful career woman, than the effective resolution of the balance between active involvement in professional and family sphere. Further scientific and practical research is necessary to find the most effective gender patterns of business activity, the optimal modern socio-economic development of society. These factors are another proof of the high management capacity, possessed by women, which may open up new opportunities for economic development for Russia.

### **Keywords**

Gender stratification of society, management, career, leadership, motivation, values, self-realization.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-8-18**

---

**Citation:** Dunaeva O. N. 2016. "Gender Resource Society: Career and Leadership". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 2, no 3, pp. 8-18.  
DOI: 10.21684/2411-7897-2016-2-3-8-18

## REFERENCES

1. Dorofeyev N. 2013. "Prekrasnaya polovina rossiyskoy politiki" [The Beautiful Half of Russian Policy]. Rossiiskaya Federaciya Segodnya, no 4. <http://www.russia-today.ru/article.php?i=115>
2. Khammer Ya. S. 2008. "Professionalny uspekhi i ego determinanty" [Professional Success and Its Determinants]. Voprosy Psichologii, no 4, pp. 147-153.
3. Khokhlova T. P. 2001. "Vyyavlenie gendernykh aspektov menedzhmenta — faktor povysheniya effektivnosti upravleniya" [Identifying Gender Aspects of Management — Factor in Increasing the Efficiency of Management]. Management in Russia and Abroad, no 2, pp. 57-71.
4. Kolodina A. B. 2010. "Lichnostnye tipy i determinanty karernykh orientatsiy budushchikh i deystvuyushchikh predprinimateley" [Personality Types and Determinants of Career Orientations of the Future and Existing Entrepreneurs]. Cand. Sci. (Psych.) diss. abstr., Omsk State University.
5. Kuznetsov D. A. 2015. "Vliyaniye liderstva i motivatsii personala na reshenie vnutrikorporativnykh konfliktov na predpriyatii" [The Impact of Leadership and Motivation to Address Internal Corporate Conflicts at the Enterprise]. Vestnik UrFYuI, no 1, pp. 26-31.
6. Mayorov V. I. 2014. "Uregulirovaniye konflikta interesov v sisteme gosudarstvennoy sluzhby kak mera sotsialnogo protivodeystviya korruptsii" [Settlement of the Conflict of Interests in the Public Service as a Measure of Social Anti-Corruption]. Viktimologiya, no 2(2), pp. 51-58.
7. Melnik A. S. 2004. "Karyera rukovoditelya v sovremennykh rossiyskikh usloviyakh: gendernyy aspekt" [Career Leader in Modern Russian Conditions: The Gender Dimension]. Cand. Sci. (Sociol.) diss. abstr., Ural State University.
8. Moshkina L. D. 2013. "Psikhologiya politicheskogo liderstva" [Political Leadership Psychology]. Bulletin of South Ural State University. Social and Humanities, vol. 13, no 1, pp. 131-133.
9. Poznyakov V. P., Titova O. I. 2014. "Otnosheniye predprinimateley k konkurentсии: gendernyye razlichiya" [The Ratio of Business to Competition: Gender Differences]. Knowledge. Understanding. Skill, no 3, pp. 197-203.
10. Reznik S. D., Makarova S. N. 2009. Gendernyy menedzhment: zhenshchiny v upravlenii [Gender Management: Women in Management], p. 416. Moscow: Finansy i statistika.
11. Schneider L. B. 2007. Lichnostnaya, gendernaya i professionalnaya identichnost: teoriya i metody diagnostiki [Personality, Gender and Professional Identity: The Theory and Methods of Diagnosis]. Moscow: MPSI.
12. Shchelokova E. G. 2014. "Career Orientations of Students and Lecturers: Preliminary Survey". International Journal of Experimental Education, no 2, pp. 26-28.
13. Shekolton V. 2003. Psikhologiya liderstva v biznese [Psychology of Leadership in Business]. St. Petersburg: Piter.
14. Usachev V. I. 2008. "Gendernyye i vozrastnyye osobennosti zanyatosti naseleniya v Rossii" [Gender and Age Characteristics of Employment in Russia]. Naodonaselenie, no 1, pp. 112-120.
15. Zhuravleva N. A. 2012. "Tsennostnyye orientatsii lichnosti v izmenyayushchemsya rossiyskom obshchestve" [Valuable Orientations of the Person in a Changing Russian Society]. Psychological Journal, vol. 33, no 1, pp. 30-39.