

■ Влияние гендерных характеристик на выбор карьерных стратегий и мотивацию у женщин

Е.В. Болдырева 

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация

 eboldy@sfedu.ru

РЕЗЮМЕ

Актуальность. В современных условиях профессиональной деятельности существует необходимость изучения влияния гендерной идентичности на карьерное развитие женщин, учитывая сохраняющиеся гендерные стереотипы и их влияние на профессиональное самоопределение.

Цель. Исследование направлено на изучение взаимосвязи между проявлениями маскулинности и феминности как личностных характеристик и особенностями карьерной мотивации и карьерных ориентаций у женщин.

Выборка. В исследовании приняли участие 105 работающих женщин в возрасте от 23 до 35 лет с высшим образованием, активно развивающих свою карьеру.

Методы. Исследование проведено с использованием комплекса методик: «Якоря карьеры» Э. Шейна, «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ и Д. Бахубера, методика «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» О.Г. Лопуховой (русскоязычная версия опросника С. Бем). Для обработки данных использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты. Установлено, что карьерные ориентации и мотивация взаимосвязаны с маскулинными характеристиками личности, в то время как корреляций с феминными качествами не обнаружено. Выявлены статистически значимые корреляции между компонентами маскулинности (ассертивность, лидерские способности, доминантность) и показателями методик «Карьерная мотивация» и «Якоря карьеры». Установлено преобладание андрогинного типа гендерной идентичности (75,71% респондентов), что свидетельствует о высокой степени интеграции маскулинных и феминных черт у исследуемой выборки.

Выводы. Установлено влияние стереотипно маскулинных качеств на карьерную мотивацию и ориентацию. Женщины с более выраженной маскулинностью демонстрируют более высокую карьерную мотивацию, ярко выраженные лидерские качества и управленческие способности, стремление к преодолению трудностей и решению сложных задач. Результаты исследования могут быть использованы как для индивидуального консультирования по вопросам карьерного развития, так и для разработки программ подготовки специалистов в организациях.

Ключевые слова: гендерная идентичность, карьерная мотивация, маскулинность, феминность, карьерные ориентации, профессиональное развитие женщин

Для цитирования: Болдырева, Е.В. (2025). Влияние гендерных характеристик на выбор карьерных стратегий и мотивацию у женщин. *Национальный психологический журнал*, 20(4), 240–252. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0418>

The Influence of Gender Characteristics on Career Strategy Choices and Motivation in Women

Elizaveta V. Boldyreva 

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation

 eboldy@sfedu.ru

ABSTRACT

Background. Recent research underscores the ongoing significance of examining how gender identity shapes women's career trajectories, particularly given the persistence of gender stereotypes in professional settings.

Objectives. This study explores the interplay between masculine and feminine personality traits and their relationship to career motivation and orientations among professional women.

Study Participants. The research sample comprised 105 highly educated women aged 23–35 who were actively engaged in career advancement. Data collection involved established measures of career orientation and motivation, including assessments of masculine and feminine personality traits.

Methods. The study employed a comprehensive methodological approach utilising three established instruments: Schein's Career Anchors Inventory, the Career Motivation Scale (developed by A. Noe, R. Noe, and D. Bachhuber), and the Masculinity, Femininity and Gender Type Assessment (adapted from Bem Sex Role Inventory by O.G. Lopukhova for Russian populations). Statistical analysis was conducted using Spearman's rank correlation coefficient to examine relationships between variables.

Results. Analysis revealed that masculine personality traits emerged as significant predictors of career orientations and motivation, while feminine characteristics showed no significant correlations. Strong statistical associations were found between specific masculine components (assertiveness, leadership abilities, dominance) and scores on both Career Motivation and Career Anchors measures. Notably, the majority of participants (75.71%) exhibited an androgynous gender identity type, suggesting substantial integration of masculine and feminine characteristics within the sample.

Conclusions. The findings highlight the substantial role that stereotypically masculine traits play in shaping career trajectories. Women who display more pronounced masculine characteristics demonstrate enhanced career motivation, stronger leadership potential, and superior managerial capabilities, alongside a marked propensity for tackling challenges and complex problem-solving. These insights have significant implications for both individual career counselling practices and organisational talent development initiatives. Future research might explore how these patterns evolve across different cultural contexts and career stages.

Keywords: gender identity, career motivation, masculinity, femininity, career orientations, women's professional development

For citation: Boldyreva, E.V. (2025). The influence of gender characteristics on career strategy choices and motivation in women. *National Psychological Journal*, 20(4), 240–252. <https://doi.org/10.11621/npj.2025.0418>

ВВЕДЕНИЕ

Проблема гендерного неравенства в профессиональной сфере остается одним из ключевых направлений современных социально-психологических исследований. Несмотря на значительный прогресс в обеспечении равных прав, существующие эмпирические данные свидетельствуют о сохранении существенных различий в карьерных траекториях мужчин и женщин (Jiang, 2021; Swafford, Anderson, 2020; Murphy, 2020).

В то же время, при сохраняющейся гендерной сегрегации на рынке труда, наблюдаются существенные структурные изменения в обществе, связанные с трансформацией гендерных ролей (Croce, Ghignoni, 2020; Sterling et al., 2020). При этом женщины продолжают сталкиваться с комплексом барьеров в профессиональном развитии, включающим институциональную дискриминацию, профессиональные стереотипы и маскулинную организационную культуру. Особый исследовательский интерес представляет парадоксальная ситуация: при увеличении представленности женщин в сфере

высшего образования и на руководящих позициях, показатели их карьерного роста и профессиональной реализации остаются несопоставимыми с мужскими (Delaney, Devereux, 2022; Jehn et al., 2021). Это противоречие актуализирует необходимость более глубокого анализа психологических механизмов, лежащих в основе гендерных различий в профессиональном развитии.

В современной научной литературе сформировались два основных теоретических подхода к объяснению данного феномена. Первый подход предполагает, что мужчины и женщины обладают различными характеристиками, выходящими за рамки гендера, что приводит к различиям в карьерных результатах (Correll, 2001). Согласно этой парадигме, гендер определяет профессионально значимые качества, которые, в свою очередь, влияют на успешность. При равных качествах мужчины и женщины могут достигать одинаковых результатов.

Второй подход акцентирует внимание на том, что даже при наличии одинаковых качеств и приложенных усилий, результаты мужчин и женщин могут различаться из-за структурных барьеров и институциональной дискриминации (Croce, Ghignoni, 2020). Исследования подтверждают обоснованность обеих моделей в объяснении гендерного неравенства в профессиональной сфере (Frear et al., 2019).

Существенным ограничением традиционных моделей карьерного развития является их ориентация на линейную карьерную траекторию, более характерную для мужчин, в то время как женские карьеры часто следуют нелинейному пути. От женщин зачастую ожидается соответствие организационным стандартам, установленным для работников-мужчин, что может ограничивать их карьерный успех. Несмотря на попытки пересмотра этих моделей, масштабные исследования женского карьерного развития продолжают воспроизводить мужские модели представлений о работе и карьере, например, чрезмерно полагаясь на такие показатели успеха как уровень дохода и должность.

Настоящее исследование предлагает более комплексный взгляд на проблему, рассматривая взаимодействие внутренних (психологических) и внешних (социальных) факторов через призму влияния гендерной идентичности и усвоенных стереотипов на ключевые предикторы карьерного успеха — карьерную мотивацию и ориентации. Такой подход позволяет преодолеть ограничения существующих теоретических моделей и создать основу для разработки практических рекомендаций по поддержке профессионального развития женщин (Sharma et al., 2019).

Карьерные ориентации и мотивация выступают важными медиаторами между индивидуальными характеристиками личности и социальным контекстом профессионального развития. Карьерные ориентации отражают как устойчивые индивидуальные предпочтения и ценности (Bazine et al., 2023), так и адаптивные стратегии преодоления структурных ограничений. Современные исследования подчеркивают роль активного самоуправления карьерой (Hirschi, Koen, 2021), что демонстрирует взаимодействие личностной агентности и институционального контекста.

Карьерная мотивация в этой системе выступает динамическим фактором, влияющим как на объективные показатели успеха, так и на субъективное восприятие достижений (Spruk et al., 2018). Она интегрирует индивидуальные стремления и интернализированные социальные ожидания относительно профессионального развития.

Анализ существующих исследований позволяет предположить наличие дифференцированных паттернов взаимосвязи между компонентами гендерной идентичности и различными аспектами карьерного развития. В частности, маскулинные и феминные характеристики личности могут по-разному соотноситься с компонентами карьерной мотивации и профессиональными ориентациями.

На основании теоретического анализа сформулирована следующая исследовательская гипотеза: маскулинные и феминные характеристики личности демонстрируют дифференцированные паттерны взаимосвязи с различными типами карьерных ориентаций и компонентами карьерной мотивации.

Исследование расширит представления о психологических механизмах взаимосвязи гендерной идентичности и профессионального развития, что создаст основу для разработки эффективных программ карьерного консультирования и организационного развития, учитывающих гендерную специфику.

ВЫБОРКА

В рамках настоящего исследования были опрошены 130 женщин в возрасте от 18 до 45 лет. Так как наше исследование фокусировалось именно на изучении профессиональной карьеры женщин, среди опрошенных были отобраны 105 респондентов в возрасте от 23 до 35 лет, работающих в найме и самозанятых.

Для формирования более однородной выборки выбран именно этот возрастной диапазон, так как с возрастом происходит снижение карьерных ориентаций. Таким образом, выборка включила в себя респондентов одного пола, в возрастном диапазоне 23–35 лет (группу молодых специалистов 23–25 лет и группу активного карьерного продвижения 26–35 лет), имеющих высшее образование, ведущих активную трудовую деятельность.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для практического выполнения поставленных целей и задач были использованы:

1. Метод психологического тестирования: количественные — психометрические тесты. Для изучения гендерной идентичности, характеристик маскулинности, феминности, мотивации к карьере и карьерных ориентаций женщин были применены следующие методики исследования:
 - «Якоря карьеры» Э. Шейна — оценивает следующие карьерные ориентации, отражающие ценности, интересы, мотивы деятельности: профессиональную компетентность, менеджмент, автономию, стабильность, служение, вызов, интеграцию стилей жизни, предпринимательство (Чикер, 2003);
 - «Мотивация к карьере» А. Ноз, Р. Ноз, Д. Баххубер — опросник предназначен для исследования мотивации к карьере, охватывает три основных фактора: карьерную интуицию, карьерную причастность и карьерную устойчивость (Жуина, 2011);
 - «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» О.Г. Лопуховой (Лопухова, 2013) (российский аналог (валидизированная версия) опросника С. Бем «Bem Sex Role Inventory» (Auster, 2016; Alam, 2022)) — методика для определения «гендерной типизированности» личности, результаты включают две шкалы: феминность и маскулинность, на основании значений которых определяется гендерный тип личности.
2. Методы математической статистики: описательная статистика, для определения тесноты и направления взаимосвязи параметров был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Описательная статистика по результатам методик «Якоря карьеры», «Мотивация к карьере», «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности»

Первичный анализ данных заключался в описании мер центральной тенденции, показывающих выраженность признаков по шкалам методик «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности», «Якоря карьеры», «Мотивация к карьере», и количественных показателей материального достатка респондентов. Результаты первичного анализа позволяют выявить у респондентов по методике «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» более выраженный показатель «феминность» (Таблица 1).

Таблица 1

Меры центральной тенденции и разброса показателей по шкалам методик «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности», «Мотивация к карьере», «Якоря карьеры»

| Показатель | Mean | Median | As | Ex | SD | Min | Max |
|---|-------|--------|-------|-------|------|-----|------|
| «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» | | | | | | | |
| Маскулинность | 5,29 | 4 | 0,24 | -0,98 | 5,92 | -5 | 15 |
| Феминность | 8,74 | 8 | -0,10 | 0,98 | 3,49 | -1 | 16 |
| «Мотивация к карьере» | | | | | | | |
| Карьерная интуиция | 23,74 | 25 | -0,95 | -0,19 | 5,29 | 10 | 30 |
| Карьерная причастность | 25,52 | 27 | -0,95 | 1,07 | 7,32 | 7 | 35 |
| Карьерная устойчивость | 27,45 | 28 | -0,37 | -0,58 | 5,41 | 15 | 35 |
| «Якоря карьеры» | | | | | | | |
| Профессиональная компетентность | 5,2 | 5,2 | 0,19 | 0,04 | 2,20 | 1,0 | 10,0 |
| Менеджмент | 4,4 | 4,6 | -0,03 | -1,35 | 2,49 | 1,0 | 8,2 |
| Автономия | 6,9 | 7,2 | -0,34 | -0,51 | 2,06 | 1,2 | 10,0 |
| Стабильность | 4,9 | 5,0 | -0,45 | -0,71 | 2,05 | 1,1 | 8,5 |
| Служение | 7,7 | 8,2 | -0,98 | 0,49 | 2,18 | 2,4 | 10,0 |
| Вызов | 4,7 | 4,6 | 0,70 | 0,64 | 1,89 | 1,6 | 9,2 |
| Интеграция стилей жизни | 7,8 | 8,0 | -0,71 | 1,22 | 1,43 | 3,6 | 10,0 |
| Предпринимательство | 5,4 | 6 | 0,05 | -0,90 | 2,70 | 1,0 | 10,0 |

Table 1

Measures of central tendency and scatter of indicators on the scales of the methodologies
“Masculinity, femininity and gender type of personality”, “Career Motivation”, “Career Anchors”

| Indicator | Mean | Median | As | Ex | SD | Min | Max |
|---------------------------------|-------|--------|-------|-------|------|-----|------|
| BSRI | | | | | | | |
| Masculinity | 5.29 | 4 | 0.24 | −0.98 | 5.92 | −5 | 15 |
| Femininity | 8.74 | 8 | −0.10 | 0.98 | 3.49 | −1 | 16 |
| “Career Motivation” | | | | | | | |
| Career intuition | 23.74 | 25 | −0.95 | −0.19 | 5.29 | 10 | 30 |
| Career involvement | 25.52 | 27 | −0.95 | 1.07 | 7.32 | 7 | 35 |
| Career sustainability | 27.45 | 28 | −0.37 | −0.58 | 5.41 | 15 | 35 |
| “Career Anchors” | | | | | | | |
| Technical/functional competence | 5.2 | 5.2 | 0.19 | 0.04 | 2.20 | 1.0 | 10.0 |
| General managerial competence | 4.4 | 4.6 | −0.03 | −1.35 | 2.49 | 1.0 | 8.2 |
| Autonomy/independence | 6.9 | 7.2 | −0.34 | −0.51 | 2.06 | 1.2 | 10.0 |
| Security/stability | 4.9 | 5.0 | −0.45 | −0.71 | 2.05 | 1.1 | 8.5 |
| Technical/functional competence | 7.7 | 8.2 | −0.98 | 0.49 | 2.18 | 2.4 | 10.0 |
| General managerial competence | 4.7 | 4.6 | 0.70 | 0.64 | 1.89 | 1.6 | 9.2 |
| Autonomy/independence | 7.8 | 8.0 | −0.71 | 1.22 | 1.43 | 3.6 | 10.0 |
| Security/stability | 5.4 | 6 | 0.05 | −0.90 | 2.70 | 1.0 | 10.0 |

Наиболее широкую представленность (75,71%) имеет андрогинный тип, среди нашей выборки гендерную типизированность феминного типа имеет 21,43% респондентов, а маскулинного менее 3% (2,86%) (Таблица 2).

Таблица 2

Процентное распределение участников по категориям методики «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности»
О.Г. Лопухова (BSRI)

| Гендерный тип личности | % респондентов |
|------------------------|----------------|
| Маскулинный | 2,86 |
| Феминный | 21,43 |
| Андрогинный | 75,71 |
| Недифференцированный | 0 |

Table 2

Percentage distribution of participants by categories of the method “Masculinity, femininity and gender type of personality”
by O.G. Lopukhov (BSRI)

| Gender type of personality | % of respondents |
|----------------------------|------------------|
| Masculine | 2.86 |
| Feminine | 21.43 |
| Androgynous | 75.71 |
| Undifferentiated | 0 |

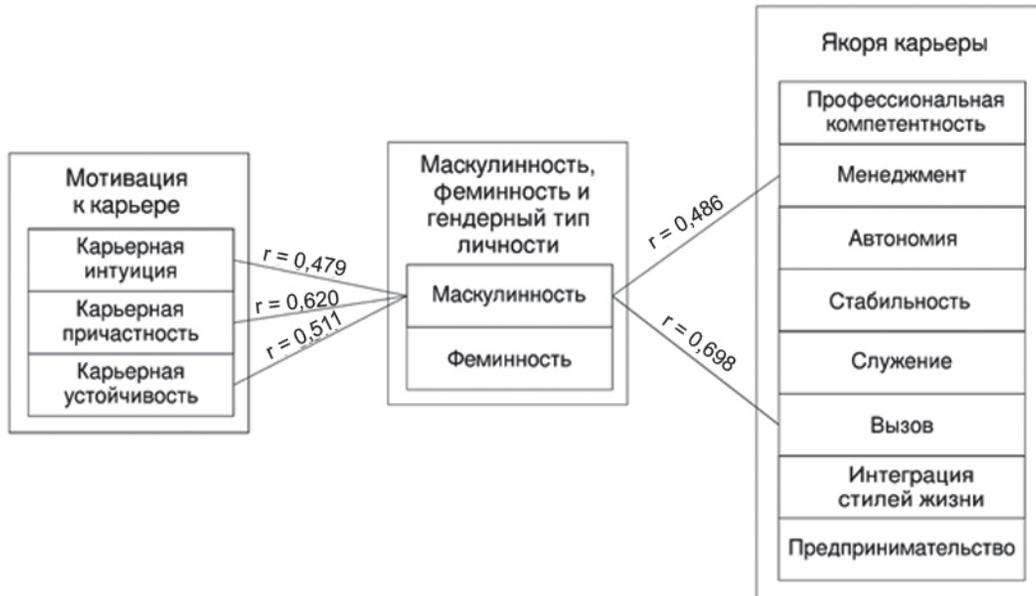
По методике «Якоря карьеры» наибольшие средние по выборке значения имеют такие ценностные ориентации, как: «Автономия» (6,9), «Служение» (7,7), «Интеграция стилей жизни» (7,8) (Таблица 1).

По методике «Мотивация к карьере», А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер (Таблица 1) значения карьерной интуиции (23,74) соответствуют средней степени развития (при высокой 30–35 для специалистов), что говорит о достаточно адекватной оценке своих профессиональных перспектив, сильных и слабых сторон, гибкости в постановке и реализации карьерных целей. Также можно наблюдать среднюю степень развития по таким показателям, как карьерная причастность (25,5 при высокой 30–35) и карьерная устойчивость 27,45 при высокой 30–35), что свидетельствует о преданности своей организации, но отсутствии готовности к переработкам и выполнению деятельности вне должностных обязанностей. Приспособление к изменяющимся условиям труда и преодоление препятствий может быть сильным, тем не менее может отражаться на качестве работы и тормозить профессиональный рост.

Статистический анализ взаимосвязи гендерных различий, карьерных стратегий и мотивации к карьере

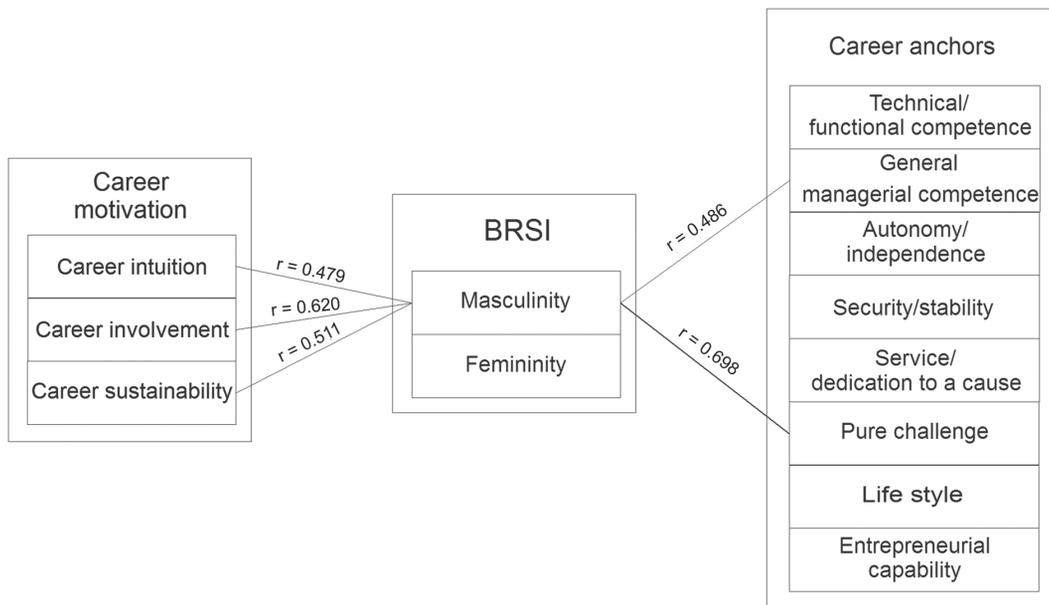
В результате корреляционного анализа Спирмена было выявлено 5 значимых ($p < 0,01$) корреляций между характеристикой «маскулинность» и показателями методик «Мотивация к карьере» и «Якоря карьеры». Корреляции с характеристикой «феминность» не выявлены. Наибольшее количество значимых связей обнаружено между «маскулинностью» и показателями методики «Мотивация к карьере». Результаты свидетельствуют о связи между мотивацией к карьерному росту, высокими карьерными притязаниями и потребностью в профессиональном развитии с уровнем маскулинности.

Положительные корреляции между маскулинностью и якорями «Менеджмент» ($r = 0,486$) и «Вызов» ($r = 0,698$) (Рисунок) подчеркивают связь карьерного роста с управленческими способностями, лидерскими качествами и готовностью к риску, что ассоциируется с мужским поведением. Якорь «Вызов» связан с решением сложных задач, преодолением препятствий, конкуренцией и готовностью к риску.



Рисунок

Корреляционные связи между характеристикой «маскулинность» и показателями методик «Мотивация к карьере» и «Якоря карьеры»



Figure

Correlation links between the characteristic of “masculinity” and indicators of the “Career Motivation” and “Career Anchors” methodologies

Таким образом, корреляционный анализ выявил значимую взаимосвязь между показателями карьерной мотивации, карьерными ориентациями и маскулинными характеристиками личности, в то время как связь с феминными характеристиками не обнаружена. Для детального изучения взаимосвязи между конкретными маскулинными качествами, карьерной мотивацией и ориентациями был проведен расширенный корреляционный анализ (Таблица 3).

Результаты анализа демонстрируют статистически значимые ($p < 0,05$) корреляции между карьерной интуицией и показателями жизнестойкости: смелость ($r = 0,410$), сильная личность ($r = 0,471$) и сила ($r = 0,347$). Кроме того, выявлены существенные корреляции с управленческими компетенциями: способность к руководству ($r = 0,388$), доминирование ($r = 0,376$) и лидерские качества ($r = 0,444$).

Карьерная причастность демонстрирует сильные положительные корреляции с показателями силы и устойчивости: смелость ($r = 0,525$), сильная личность ($r = 0,496$), напористость ($r = 0,417$) и сила ($r = 0,416$). Аналогичные значимые взаимосвязи обнаружены с управленческими характеристиками: способность к руководству ($r = 0,10$), доминирование ($r = 0,455$) и лидерские качества ($r = 0,547$).

Карьерная устойчивость коррелирует с меньшим количеством компонентов силы по сравнению с другими показателями карьерной мотивации, демонстрируя значимые связи только со смелостью ($r = 0,509$) и напористостью ($r = 0,433$). При этом обнаружены устойчивые корреляции с компонентами лидерства: способность к руководству ($r = 0,446$), доминирование ($r = 0,440$) и лидерские качества ($r = 0,564$).

Таблица 3

Корреляционные связи показателей методики «Якоря карьеры», «Мотивация к карьере» и показателей маскулинности методики «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности»

| | Смелость | Сильная личность | Напористость | Способность руководить | Готовность рисковать | Доминирование | Мужественность | Склонность к лидерству | Сила |
|---------------------------------|-----------------|------------------|----------------|------------------------|----------------------|----------------|----------------|------------------------|----------------|
| Карьерная интуиция | 0,410** | 0,471** | 0,324 | 0,388* | 0,273 | 0,376* | 0,067 | 0,444** | 0,347* |
| Карьерная причастность | 0,528** | 0,496** | 0,417** | 0,510** | 0,323 | 0,455** | 0,308 | 0,547** | 0,416** |
| Карьерная устойчивость | 0,509*** | 0,174 | 0,433** | 0,446** | 0,331 | 0,440** | 0,254 | 0,564** | 0,151 |
| Профессиональная компетентность | 0,217 | 0,241 | 0,002 | 0,315 | -0,021 | 0,162 | -0,148 | 0,083 | 0,104 |
| Менеджмент | 0,341* | 0,427** | 0,394* | 0,306 | 0,343* | 0,243 | 0,314 | 0,468** | 0,277 |
| Автономия | 0,139 | 0,115 | -0,002 | -0,026 | 0,022 | -0,016 | 0,331 | 0,083 | -0,143 |
| Стабильность | 0,068 | 0,003 | 0,178 | 0,134 | 0,007 | 0,315 | 0,104 | 0,044 | 0,356 |
| Служение | -0,044 | 0,045 | 0,320 | 0,124 | 0,003 | 0,116 | 0,074 | 0,184 | 0,314 |
| Вызов | 0,404** | 0,371* | 0,637** | 0,323 | 0,473** | 0,521** | 0,463** | 0,498** | 0,664** |
| Интеграция стилей жизни | 0,008 | 0,092 | 0,333 | 0,219 | -0,189 | 0,123 | 0,302 | 0,411** | 0,142 |
| Предпринимательство | -0,075 | 0,109 | 0,054 | -0,036 | 0,277 | 0,066 | 0,201 | -0,001 | 0,222 |

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Карьерная ориентация «Менеджмент» демонстрирует значимые корреляции с компонентами силы и устойчивости: смелость ($r = 0,341$), сильная личность ($r = 0,427$), напористость ($r = 0,394$); а также с готовностью к риску ($r = 0,343$) и лидерскими качествами ($r = 0,468$).

Наиболее выраженные корреляционные связи выявлены между карьерной ориентацией «Вызов» и маскулинными характеристиками, включая компоненты лидерства: доминирование ($r = 0,521$), лидерские качества ($r = 0,498$); показатели жизнестойкости: смелость ($r = 0,404$), напористость ($r = 0,637$), сильная личность ($r = 0,371$). Особого внимания заслуживают корреляции с мужественностью ($r = 0,463$) и готовностью к риску ($r = 0,473$).

Table 3
Correlations between “Career Anchors”, “Motivation for Career”
and “Masculinity, Femininity and Gender Type of Personality”

| | Courage | Strong personality | Assertiveness | Leadership abilities | Willing to take risks | Dominance | Masculinity | Leadership tendency | Strength |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|----------------|----------------------|-----------------------|----------------|----------------|---------------------|----------------|
| Career intuition | 0.410** | 0.471** | 0.324 | 0.388* | 0.273 | 0.376* | 0.067 | 0.444** | 0.347* |
| Career involvement | 0.528** | 0.496** | 0.417** | 0.510** | 0.323 | 0.455** | 0.308 | 0.547** | 0.416** |
| Career sustainability | 0.509*** | 0.174 | 0.433** | 0.446** | 0.331 | 0.440** | 0.254 | 0.564** | 0.151 |
| Technical/functional competence | 0.217 | 0.241 | 0.002 | 0.315 | −0.021 | 0.162 | −0.148 | 0.083 | 0.104 |
| General managerial competence | 0.341* | 0.427** | 0.394* | 0.306 | 0.343* | 0.243 | 0.314 | 0.468** | 0.277 |
| Autonomy/independence | 0.139 | 0.115 | −0.002 | −0.026 | 0.022 | −0.016 | 0.331 | 0.083 | −0.143 |
| Security/stability | 0.068 | 0.003 | 0.178 | 0.134 | 0.007 | 0.315 | 0.104 | 0.044 | 0.356 |
| Service/dedication to a cause | −0.044 | 0.045 | 0.320 | 0.124 | 0.003 | 0.116 | 0.074 | 0.184 | 0.314 |
| Pure challenge | 0.404** | 0.371* | 0.637** | 0.323 | 0.473** | 0.521** | 0.463** | 0.498** | 0.664** |
| Life style | 0.008 | 0.092 | 0.333 | 0.219 | −0.189 | 0.123 | 0.302 | 0.411** | 0.142 |
| Entrepreneurial capability | −0.075 | 0.109 | 0.054 | −0.036 | 0.277 | 0.066 | 0.201 | −0.001 | 0.222 |

Note: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В результате проведенного исследования нами не были обнаружены значимые корреляции между «феминностью» и показателями карьерной мотивации или карьерных ориентаций. Это подтверждает предположение, высказанное в предыдущих исследованиях, о преимущественном влиянии маскулинных качеств на принятие карьерных решений. В частности, исследование механизмов сегрегации на рынке управленческого персонала показало, что женщины реже мужчин входят в сферу финансового консультирования и реже претендуют на руководящие должности, при этом вероятность получения предложения о работе не зависит от гендерной предвзятости.

Данные различия частично объясняются тем, что женщины предпочитают работу, позволяющую поддерживать баланс между профессиональной и личной жизнью, реже идентифицируют себя со стереотипно мужской работой и имеют более низкие карьерные ожидания. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что мужчины и женщины со схожей квалификацией могут стремиться к различным типам работы под влиянием гендерно-ролевых убеждений (Hadi, Aryani, 2023; Jaoul-Grammare, 2024; Plante et al., 2019; Sachdeva et al., 2021; Schmader, 2023).

В частности, нами установлены корреляции между «маскулинностью» и показателями методики «Мотивация к карьере», а также карьерными ориентациями «Вызов» и «Менеджмент». Якорь «Вызов» отвечает за способность справляться со сложными задачами, преодолевать препятствия, вовлеченность в конкурентную среду, готовность к определенной степени риска. Такие компоненты как смелость, сильная личность, напористость, сила, отвечающие за жизнестойкость, уверенность и власть, коррелируют практически со всеми указанными показателями.

С одной стороны, осознание женщинами качеств, необходимых для карьерного успеха, может способствовать их карьерному развитию при условии освоения системы гибких социальных ролей. Однако при отсутствии осознания этих качеств и четкого понимания того, что требуется для успеха, женщины могут стать жертвами самостереотипизации, что может замедлить их карьерное продвижение.

Многочисленные исследования показали, что гендерные стереотипы могут препятствовать карьерному продвижению женщины, включая предвзятость при принятии решений о трудоустройстве и самоограничивающее поведение (Alam, 2022; Koch et al., 2015; Ortiz-Martínez et al., 2023). Гендерная стереотипизация тесно связана с формированием ожиданий как по отношению к другим, так и к себе. Усвоенные атрибуты стереотипного мужского/женского образа могут стать частью гендерной идентичности индивида, причем эти атрибуты можно разделить на две группы: качества, ассоциируемые с маскулинностью (решительность, независимость, лидерство) и качества, ассоциируемые с феминностью (заботливость, чувствительность, преданность).

Выявленная взаимозависимость между маскулинными качествами и предикторами карьерного успеха может негативно влиять на профессиональное развитие женщин, поскольку сохранение стереотипов об отсутствии у женщин качеств, необходимых для успеха в традиционно мужских сферах, может приводить к гендерной предвзятости.

Несмотря на то, что некоторые женщины считают свою гендерную группу не уступающей мужчинам в определенных качествах, самостереотипизация все равно может иметь место. Женщины могут оценивать себя (как индивидов) менее уверенными и менее способными к лидерству по сравнению с тем, как они воспринимают эти качества у других женщин как группы. Это может приводить к интернализированной гендерной предвзятости и препятствовать профессиональному росту (Hernandez-Arenaz, 2020; Hentschel et al., 2019).

Проблема стереотипов становится особенно актуальной, когда роль или поведение человека не соответствует гендерным ожиданиям. Женщины, добивающиеся успеха в карьере и занимающие высокие позиции в организациях благодаря чертам, типично ассоциируемым с маскулинностью, рискуют столкнуться с социальными и экономическими последствиями за поведение, не соответствующее стереотипам. В результате женщины оказываются в ловушке негласных правил, и вынуждены выбирать между успехом и социальным принятием (Rudman et al., 2012).

Однако наши предположения о влиянии маскулинности и склонности к риску на карьерную мотивацию были поставлены под сомнение, поскольку не было обнаружено значимых корреляций между этими факторами и показателями карьерного успеха. Вместо этого было установлено, что другие характеристики, такие как карьерная интуиция, вовлеченность и устойчивость, более тесно связаны с лидерскими навыками и управленческими способностями, включая способность руководить и проявлять доминантность.

Подтвердилось предположение о связи готовности к риску с карьерными ориентациями «Вызов» и «Менеджмент». Эти ориентации связаны со способностью управлять риском, готовностью принимать определенный уровень риска и повышенный уровень ответственности. Они также предполагают лидерские качества, часто ассоциируемые со стереотипным маскулинным поведением.

Данные ассоциации могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на самовосприятие. Некоторые гендерные стереотипы могут искажать представления о компетентности и способности освоения определенных навыков, ограничивая карьерный выбор (Franz-Odenaal et al., 2020; Tabassum, Nayak, 2021; Breda et al., 2020).

Исследования влияния отношения к конкуренции на образовательный и карьерный выбор показали, что соревновательность играет существенную роль в ранних карьерных решениях. Мужчины чаще демонстрируют позитивное отношение к конкуренции, и эта соревновательность коррелирует с выбором более престижных академических направлений даже при одинаковых академических способностях. Гендерные различия в отношении к конкуренции могут объясняться уверенностью и склонностью к риску (Buser et al., 2022; Kamas, Preston, 2012; Buser et al., 2024).

Предыдущие исследования также показали влияние гендерных стереотипов и традиционных карьерных моделей на профессиональное развитие женщин. Эти исследования объясняют сегрегацию на рынке труда на основе статистических данных и экспериментальных результатов. Наша работа развивает это направление, демонстрируя, как женщины оценивают свои феминные и маскулинные качества и как это связано с их мотивацией к построению карьеры и карьерными ориентациями.

ОГРАНИЧЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Необходимо отметить ряд ограничений настоящего исследования, включая небольшой размер выборки и тот факт, что использованные методики не позволяют полностью понять, какие качества женщины считают проявлениями феминности или маскулинности. Иными словами, данное исследование не дает представления о приверженности женщин гендерным стереотипам или связанным с ними ограничивающим убеждениям.

Для преодоления указанных ограничений планируется проведение более масштабного исследования, направленного на изучение того, как представления о собственной гендерной идентичности влияют на ранний карьерный выбор.

ВЫВОДЫ

В ходе проведенного исследования были получены следующие основные результаты:

1. Подтверждена взаимосвязь между маскулинными качествами и показателями карьерной мотивации, в то время как значимых корреляций с феминными качествами не обнаружено. Данный результат согласуется с предыдущими исследованиями о влиянии гендерных стереотипов на карьерные решения и профессиональное развитие.
2. Выявлены статистически значимые корреляции между маскулинными характеристиками (смелость, сильная личность, напористость) и компонентами карьерной мотивации — карьерной интуицией, вовлеченностью и устойчивостью. Особенно сильные связи обнаружены между характеристиками, отвечающими за жизнестойкость, и показателями управленческих способностей.
3. Установлена значимая взаимосвязь между готовностью к риску и карьерными ориентациями «Вызов» и «Менеджмент», что отражает роль маскулинных характеристик в формировании карьерных предпочтений, связанных с принятием управленческих решений и работой в конкурентной среде.

Полученные результаты вносят вклад в понимание механизмов влияния гендерной идентичности на карьерное развитие и могут быть использованы при разработке программ профессионального развития и карьерного консультирования, направленных на преодоление ограничивающих убеждений и гендерных стереотипов. Дальнейшие исследования в этой области могут быть сфокусированы на изучении факторов, способствующих формированию более гибкой гендерной идентичности и развитию профессионально важных качеств независимо от их традиционной гендерной атрибуции.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их применения для совершенствования системы профессиональной ориентации и карьерного консультирования, а также для разработки организационных программ, направленных на создание более инклюзивной рабочей среды и преодоление гендерных барьеров в профессиональном развитии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Жуина, Д.В. (2011). Планирование развития карьеры студентов педагогического вуза. *Гуманитарные науки и образование*, 2(6), 84.
- Лопухова, О.Г. (2013). Опросник «Маскулинность, феминность и гендерный тип личности» (российский аналог Bem Sex Role Inventory). *Вопросы психологии*, 1, 147–154.
- Чикер, В.А. (2003). Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна. В кн.: Психологическая диагностика организации и персонала. (С. 85–96). Санкт-Петербург: Изд-во «Речь».
- Alam, A. (2022). Psychological, sociocultural, and biological elucidations for gender gap in STEM education: A call for translation of research into evidence-based interventions. In: S.R. Samanta, J. Gochhayat, (eds.). *Proceedings of the 2nd International Conference on Sustainability and Equity* (December 17–18, 2021). (pp. 95–105). Netherlands: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ahsseh.k.220105.012>
- Auster, C.J. (2016). Bem Sex-Role Inventory. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Cham: Springer Publ. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1207-1
- Bazine, N., Chénard-Poirier, L., Battistelli, A., Lagabrielle, M. (2023). Who is successful in career development? A person-centered approach to the study of career orientation profiles. *Career Development International*, 28(6/7), 772–792. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2022-0301>
- Breda, T., Jouini, E., Napp, C., Thebault, G. (2020). Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), 31063–31069. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>
- Buser, T., Niederle, M., Oosterbeek, H. (2024). Can competitiveness predict education and labor market outcomes? Evidence from incentivized choice and survey measures. Cambridge: NBER Publ. https://doi.org/10.1162/rest_a_01439
- Buser, T., Peter, N., Wolter, S.C. (2022). Willingness to compete, gender and career choices along the whole ability distribution. *Experimental Economics*, 25(5), 1299–1326. <https://doi.org/10.1007/s10683-022-09765-8>
- Correll, S.J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691–1730. <https://doi.org/10.1086/321299>
- Croce, G., Ghignoni, E. (2020). The evolution of wage gaps between STEM and non-STEM graduates in a technological following economy. *Applied Economics*, 52(23), 2427–2442. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1691142>

- Delaney, J.M., Devereux, P.J. (2022). Gender differences in STEM persistence after graduation. *Economica*, 89(356), 862–883. <https://doi.org/10.1111/ecca.12437>
- Franz-Ondaal, T.A., Blotnicky, K.A., Joy, P. (2020). Math self-efficacy and the likelihood of pursuing a STEM-based career: A gender-based analysis. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 20(3), 538–556. <https://doi.org/10.1007/s42330-020-00105-7>
- Frear, K.A., Paustian-Underdahl, S.C., Heggstad, E.D., Walker, L.S. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 400–416. <https://doi.org/10.1002/job.2338>
- Hadi, A., Aryani, E. (2023). Navigating career decisions: The influence of gender perception among high school students. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 7(2), 125–131. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v7i2.1794>
- Hentschel, T., Heilman, M.E., Peus, C.V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Hernandez-Arenaz, I. (2020). Stereotypes and tournament self-selection: A theoretical and experimental approach. *European Economic Review*, 126, 103448. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103448>
- Hirschi, A., Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103505>
- Jaoul-Grammare, M. (2024). Gendered professions, prestigious professions: When stereotypes condition career choices. *European Journal of Education*, 59(2), e12603. <https://doi.org/10.1111/ejed.12603>
- Jehn, A., Walters, D., Howells, S. (2021). Employment and wage gaps among recent Canadian male and female postsecondary graduates. *Higher Education Policy*, 34(3), 724–746. <https://doi.org/10.1057/s41307-019-00162-0>
- Jiang, X. (2021). Women in STEM: Ability, preference, and value. *Labour Economics*, 70, 101991. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.101991>
- Kamas, L., Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 82–97. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Koch, A.J., D'Mello, S.D., Sackett, P.R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Murphy, J.C. (2020). Best practices for growing the STEM pipeline for women: Moving from collegiate excellence to industry success. In: A.D. Spicer-Runnels, T.E. Simpson, (eds.). *Developing an intercultural responsive leadership style for faculty and administrators*. (pp. 182–201). New York: IGI Global Publ.
- Ortiz-Martínez, G., Vázquez-Villegas, P., Ruiz-Cantisani, M.I., Parra-Saldívar, R., Iqbal, H.M. (2023). Analysis of the retention of women in higher education STEM programs. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 101. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01588-z>
- Plante, I., O'Keefe, P.A., Aronson, J., Fréchette-Simard, C., Goulet, M. (2019). The interest gap: How gender stereotype endorsement about abilities predicts differences in academic interests. *Social Psychology of Education*, 22(1), 227–245. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9472-8>
- Rudman, L.A., Moss-Racusin, C.A., Phelan, J.E., Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Sachdeva, L., Bharti, K., Maheshwari, M. (2021). A five-decade review of gender-based occupational segregation: A bibliometric study of influential authors, institutions, and research clusters. *Australian Journal of Career Development*, 30(2), 117–128. <https://doi.org/10.1177/10384162211006951>
- Schmader, T. (2023). Gender inclusion and fit in STEM. *Annual Review of Psychology*, 74, 219–243. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-043052>
- Sharma, G., Sarma, S., Gillis, K., Mehta, L.S., Chandra, N., Gorrone, J.L., Sánchez, J.M., Abellas-Sequeiros, R.A., Romero Rodríguez, N., Trejo-Gutiérrez, J., Walsh, M.N. (2019). 10 recommendations to enhance recruitment, retention, and career advancement of women cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*, 74(14), 1839–1842. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016>
- Spurk, D., Hirschi, A., Dries, N. (2018). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Sterling, A.D., Thompson, M.E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S., Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48), 30303–30308. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>
- Swafford, M., Anderson, R. (2020). Addressing the gender gap: Women's perceived barriers to pursuing STEM careers. *Journal of Research in Technical Careers*, 4(1), 61–74. <https://doi.org/10.9741/2578-2118.1070>
- Tabassum, N., Nayak, B.S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society and Management Review*, 10(2), 192–208. <https://doi.org/10.1177/2277975220975513>

REFERENCES

- Alam, A. (2022). Psychological, sociocultural, and biological elucidations for gender gap in STEM education: A call for translation of research into evidence-based interventions. In: S.R. Samanta, J. Gochhayat, (eds.). *Proceedings of the 2nd International Conference on Sustainability and Equity* (December 17–18, 2021). (pp. 95–105). Netherlands: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ahsseh.k.220105.012>
- Auster, C.J. (2016). Bem Sex-Role Inventory. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Cham: Springer Publ. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1207-1

- Bazine, N., Chénard-Poirier, L., Battistelli, A., Lagabrielle, M. (2023). Who is successful in career development? A person-centered approach to the study of career orientation profiles. *Career Development International*, 28(6/7), 772–792. <https://doi.org/10.1108/cdi-11-2022-0301>
- Breda, T., Jouini, E., Napp, C., Thebault, G. (2020). Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), 31063–31069. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>
- Buser, T., Niederle, M., Oosterbeek, H. (2024). Can competitiveness predict education and labor market outcomes? Evidence from incentivized choice and survey measures. Cambridge: NBER Publ. https://doi.org/10.1162/rest_a_01439
- Buser, T., Peter, N., Wolter, S.C. (2022). Willingness to compete, gender and career choices along the whole ability distribution. *Experimental Economics*, 25(5), 1299–1326. <https://doi.org/10.1007/s10683-022-09765-8>
- Chiker, V.A. (2003). E. Schein's Career Anchors Questionnaire. In: Psychological Diagnostics of Organization and Personnel. (pp. 85–96). St. Petersburg: Rech Publ. (In Russ.)
- Correll, S.J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691–1730. <https://doi.org/10.1086/321299>
- Croce, G., Ghignoni, E. (2020). The evolution of wage gaps between STEM and non-STEM graduates in a technological following economy. *Applied Economics*, 52(23), 2427–2442. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1691142>
- Delaney, J.M., Devereux, P.J. (2022). Gender differences in STEM persistence after graduation. *Economica*, 89(356), 862–883. <https://doi.org/10.1111/ecca.12437>
- Franz-Odendaal, T.A., Blotnick, K.A., Joy, P. (2020). Math self-efficacy and the likelihood of pursuing a STEM-based career: A gender-based analysis. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 20(3), 538–556. <https://doi.org/10.1007/s42330-020-00105-7>
- Frear, K.A., Paustian-Underdahl, S.C., Heggstad, E.D., Walker, L.S. (2019). Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 400–416. <https://doi.org/10.1002/job.2338>
- Hadi, A., Aryani, E. (2023). Navigating career decisions: The influence of gender perception among high school students. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 7(2), 125–131. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v7i2.1794>
- Hentschel, T., Heilman, M.E., Peus, C.V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Hernandez-Arenaz, I. (2020). Stereotypes and tournament self-selection: A theoretical and experimental approach. *European Economic Review*, 126, 103448. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2020.103448>
- Hirschi, A., Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103505>
- Jaoul-Grammare, M. (2024). Gendered professions, prestigious professions: When stereotypes condition career choices. *European Journal of Education*, 59(2), e12603. <https://doi.org/10.1111/ejed.12603>
- Jehn, A., Walters, D., Howells, S. (2021). Employment and wage gaps among recent Canadian male and female postsecondary graduates. *Higher Education Policy*, 34(3), 724–746. <https://doi.org/10.1057/s41307-019-00162-0>
- Jiang, X. (2021). Women in STEM: Ability, preference, and value. *Labour Economics*, 70, 101991. <https://doi.org/10.1016/j.labecon.2021.101991>
- Kamas, L., Preston, A. (2012). The importance of being confident; gender, career choice, and willingness to compete. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 82–97. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.013>
- Koch, A.J., D'Mello, S.D., Sackett, P.R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Lopukhova, O.G. (2013). Questionnaire “Masculinity, Femininity, and Gender Type of Personality” (Russian analogue of the Bem Sex Role Inventory). *Voprosy Psikhologii*, 1, 147–154. (In Russ.)
- Murphy, J.C. (2020). Best practices for growing the STEM pipeline for women: Moving from collegiate excellence to industry success. In: A.D. Spicer-Runnels, T.E. Simpson, (eds.). Developing an intercultural responsive leadership style for faculty and administrators. (pp. 182–201). New York: IGI Global Publ.
- Ortiz-Martínez, G., Vázquez-Villegas, P., Ruiz-Cantisani, M.I., Parra-Saldívar, R., Iqbal, H.M. (2023). Analysis of the retention of women in higher education STEM programs. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 101. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01588-z>
- Plante, I., O'Keefe, P.A., Aronson, J., Fréchette-Simard, C., Goulet, M. (2019). The interest gap: How gender stereotype endorsement about abilities predicts differences in academic interests. *Social Psychology of Education*, 22(1), 227–245. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9472-8>
- Rudman, L.A., Moss-Racusin, C.A., Phelan, J.E., Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>
- Sachdeva, L., Bharti, K., Maheshwari, M. (2021). A five-decade review of gender-based occupational segregation: A bibliometric study of influential authors, institutions, and research clusters. *Australian Journal of Career Development*, 30(2), 117–128. <https://doi.org/10.1177/10384162211006951>
- Schmader, T. (2023). Gender inclusion and fit in STEM. *Annual Review of Psychology*, 74, 219–243. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-043052>
- Sharma, G., Sarma, S., Gillis, K., Mehta, L.S., Chandra, N., Gorrone, J.L., Sánchez, J.M., Abellas-Sequeiros, R.A., Romero Rodríguez, N., Trejo-Gutiérrez, J., Walsh, M.N. (2019). 10 recommendations to enhance recruitment, retention, and career advancement of women cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*, 74(14), 1839–1842. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016>
- Spurk, D., Hirschi, A., Dries, N. (2018). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>

Sterling, A.D., Thompson, M.E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S., Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48), 30303–30308. <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>

Swafford, M., Anderson, R. (2020). Addressing the gender gap: Women's perceived barriers to pursuing STEM careers. *Journal of Research in Technical Careers*, 4(1), 61–74. <https://doi.org/10.9741/2578-2118.1070>

Tabassum, N., Nayak, B.S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society and Management Review*, 10(2), 192–208. <https://doi.org/10.1177/2277975220975513>

Zhuyina, D.V. (2011). Career Development Planning for Students of Pedagogical Universities. *Gumanitarnye nauki i obrazovanie = Humanities and Education*, 2(6), 84. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Елизавета Викторовна
Болдырева**

Elizaveta V. Boldyreva

Аспирант Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, Ростов-на-Дону, Российская Федерация, eboldy@sfedu.ru, <https://orcid.org/0009-0003-4727-8499>

Postgraduate Student, Academy of Psychology and Educational Sciences, Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation, eboldy@sfedu.ru, <https://orcid.org/0009-0003-4727-8499>

Поступила 26.02.2025. Получена после доработки
28.03.2025. Принята в печать 01.09.2025.

Received 26.02.2025. Revised
28.03.2025. Accepted 01.09.2025.