

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.09

Правильная ссылка на статью:

Воронкова А. И. Анализ путей рекрутирования в женскую бизнес-элиту // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 142—162. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.09>.

For citation:

Voronkova A. I. (2019) Recruitment pathways to Female Business Elite. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 142—162. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.09>.



А. И. Воронкова

АНАЛИЗ ПУТЕЙ РЕКРУТИРОВАНИЯ В ЖЕНСКУЮ БИЗНЕС-ЭЛИТУ

АНАЛИЗ ПУТЕЙ РЕКРУТИРОВАНИЯ В ЖЕНСКУЮ БИЗНЕС-ЭЛИТУ

ВОРОНКОВА Анастасия Игоревна — аспирантка Академической школы социологических наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: Tokaari@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1341-0351>

Аннотация. В статье проводится анализ возникновения и консолидации женских бизнес-элит в России, траекторий закрепления в этой социальной группе и типологии факторов, влияющих на выбор профессиональной карьеры в сфере предпринимательства. Исследуются наиболее релевантные методы и подходы по изучению специфической позиции женщин в малом

RECRUITMENT PATHWAYS TO FEMALE BUSINESS ELITE

Anastasia I. VORONKOVA¹ — Post-Graduate Student, Doctoral School of Sociology
E-MAIL: Tokaari@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1341-0351>

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Abstract. The article provides an in-depth analysis of the emergence and consolidation of women's business elite in Russia, ways to establish presence in this social group and types of factors shaping entrepreneurial career choices. The author considers the most relevant methods and approaches to study women's specific position in small and middle enterprises and limitations and barriers

и среднем бизнесе, ограничения и барьеры при совмещении карьеры и семьи. Использование дискурс-анализа полуструктурированных интервью и вторичных данных рейтинга Forbes за 2014-2017 гг. позволяет реконструировать значение гендерного аспекта при выборе профессиональной траектории развития. В результате была построена типология источников влияния на способ рекрутирования женщин в экономическую элиту, таких как транслируемые в средствах массовой информации установки в профессиональном и семейном дискурсе, трудности в поиске баланса между работой и хозяйственной деятельностью, разница в уровне заработной платы между женщинами и мужчинами, а также традиционные формы воспитания и разделения профессий по половому признаку.

Ключевые слова: карьерные траектории, гендерные аспекты предпринимательства, баланс работы и семьи, женщины в бизнесе, предпринимательство

to combine career and family. Using the discourse analysis of semi-structured interviews and the Forbes secondary data (2014-2017) the author attempts to construct the meanings of the gender aspect when choosing a professional development trajectory. The author singles out types of sources which influence the ways women are recruited into economic elite. These sources involve professional and family settings communicating through mass media, difficulties finding a balance between professional and domestic activities, the difference in salary levels between men and women, as well as conventional forms of upbringing and occupational segregation.

Keywords: career pathways, gender aspects of entrepreneurship, work-life balance, women in business, entrepreneurship

Формирование профессионального равноправия, интенсификация трудовой деятельности и обеспечение баланса семейной и карьерной сфер жизни являются актуальными и дискуссионными вопросами современной социологии. Распределение времени и реализация задач внутри и вне семьи оказывают непосредственное влияние на способы рекрутирования в круги экономической элиты России. Это явление остается новым и малоизученным. В данной дискурсивной рамке проявляется теоретическая и практическая значимость исследований гендерных аспектов при выборе профессиональной сферы деятельности, изменении политики занятости и появлении новых путей развития малого и среднего бизнеса. Структурные и нормативные ограничения установившихся гендерных контрактов, репрезентация образа женского предпринимательства, а также возникновение нарратива успешного баланса занятости на рынке труда и в семье, напрямую связаны со специфической динамикой формирования и воспроизводства бизнес-элиты.

В современном обществе женщины имеют больше возможностей принимать решения, косвенно или напрямую влияющие на дальнейшее построение их

карьерных путей. Но, несмотря на улучшение доступа к высшему образованию и управлению материальными активами, более равноправную и инклюзивную политическую программу и сокращение гендерной сегрегации на рабочем месте, процесс выбора профессиональной сферы и рекрутирования в бизнес-элилу остается сложным и нелинейным. На развитие женского предпринимательства влияет огромное количество факторов, как материальных, так и психологических. Особенно наглядно проявляется дискриминация по признаку пола на лидерских позициях в сфере экономической элиты. Именно поэтому за эмпирическую основу для анализа в работе взят список самых богатых женщин России по оценке журнала *Forbes* за 2014—2017 гг., так как данный материал представляет собой не только дифференциацию факторов влияния на выбор женщинами руководящих должностей в предпринимательстве, таких как материальная поддержка или баланс семьи и работы, но и позволяет проследить сформированные модели рекрутирования в семейный бизнес. Структура списка удобна для дополнительного анализа, она позволяет оперировать информацией об образовании и социальном статусе и четко артикулировать причины выбора той или иной профессиональной деятельности. Дискурс-анализ полуструктурированных интервью с участницами рейтинга [Красикова, 2013] реконструирует значение гендерного аспекта при выборе карьерного роста и совмещении занятости с неоплачиваемым домашним трудом, а также исследует отношение современного общества к поддержке женского предпринимательства.

Целью данной работы является построение типологии возможных траекторий рекрутирования женщин в сферу профессиональной бизнес-деятельности. Для достижения цели были определены следующие задачи:

- описать теоретико-концептуальные основания возникновения и изменения траекторий развития женских экономических элит в России;
- определить ограничения и барьеры, возникающие при формировании специфических практик в системе семьи и труда;
- реконструировать значение гендерного аспекта в публичных историях предпринимательского успеха в средствах массовой информации.

В исследовании проводится вторичный анализ открытых данных рейтинга *Forbes* за 2014—2017 гг., обзор теоретических оснований изучения женских элит и дискурс-анализ средств массовой информации для репрезентации значения нарратива успеха при выборе специальности и распределении времени внутри и вне семьи. Результаты исследования связаны с построением типологии источников влияния на способ рекрутирования женщин в экономическую элилу.

Теоретические основания статьи базируются на работах социологов-элитистов. Классическая теория элит сформировалась в конце XIX в. под влиянием трудов В. Парето и Г. Моски. В. Парето в 1879 г. заложил основы современной элитологии и ввел в научный дискурс понятие «элита». В «Трактате по общей социологии» он подчеркивал, что элита воспроизводится не только во властных структурах (правящая элита), но и в других сферах деятельности общества (неправящая элита), а рекрутированию в этот класс способствуют высокие показатели в определенных сферах [Парето, 1997]. Г. Моска придерживался во многом схожего мнения относительно формирования и консолидации элитарных групп.

В своем труде «Правящий класс» он провел анализ аристократической структуры общества и пришел к выводу, что проблема формирования политической элиты зависит от составляющих ее индивидов, отличающихся «от массы управляемых качествами, которые обеспечивают им материальное, интеллектуальное и даже моральное превосходство» [Моска, 1994: 189]. По мнению Г. Моски, любой социум фокусируется на отношениях управления и субординации, отрицая возможность существования полностью демократического государства.

Концепцию элит в своих трудах развивал немецкий социолог Р. Михельс. В работе «Социология политической партии в условиях демократии», основываясь на анализе социалистических и аристократических теорий, он пришел к идее «железного закона олигархии», утверждая, что любое общество всегда стремится к воспроизводству диктатуры [Михельс, 1990]. С его точки зрения, сама структура социума неизбежно приводит к формированию новых элитарных групп, так как политическая индифферентность и потребность в чужом лидерстве заложены в человеческой природе. Р. Михельс также исследует структуру элиты и механизм перемещения ее представителей в рамках вертикальной мобильности социума. Он уделяет много внимания способам попадания и закрепления в правящем классе, формированию элиты предпринимателей и гетерогенности траекторий рекрутирования.

Классическая теория элит получила переосмысление и дополнение в середине XX века. Появились концепции, критиковавшие основополагающие позиции относительно статуса правящего класса и гомогенности высших слоев общества, такие как ценностные и функциональные теории элит. Если в классической парадигме Г. Моски и В. Парето выделяются два класса внутри социума — подчиненные массы и управляющее меньшинство, то представители плюралистической демократии, такие как американский социолог Д. Рисмен [Riesman, 1953], отрицают существование единой доминирующей правящей группы. Плюрализм элит подразумевает разделение общества на множество различных элитистских групп, каждая из которых обладает равными правами и возможностями, находясь под контролем народа, осуществляющимся при помощи референдумов, выборов или опросов населения.

В ценностных теориях элит акцент делается на наличие выдающихся способностей и добродетелей у представителей правящего класса. Главная идея этого направления заключается в существовании творческой силы и желания действовать только на благо общества. Элиты, по мнению представителей ценностных теорий [Роекке, 1969; Бердяев, 1994 и др.], должны обладать наиболее высокими нравственными показателями и быть избранными людьми. Данный подход дополняется идеями М. Вебера, рассматривавшего рационально-легитимную власть бюрократии, как основу для конструирования нового управляющего класса. В отличие от своих предшественников, М. Вебер полагал, что признание политического или экономического господства не происходит насильственным образом. Наоборот, в его теории бюрократия представляется как наиболее рациональная организация управления обществом. М. Вебер обращал внимание на то, что легитимная власть признается большинством вместе с определенным набором правил поведения, идеологией, нормами и ценностями. Таким образом, иерархически

выстроенные организации, являющиеся регуляторами официальной идеологии и социальных норм, осуществляют функцию стабилизации общества и эффективного экономического и политического развития [Вебер, 1994].

Практически все современные теории элит заимствуют основные идеи из классической концепции, ценностной или функциональной теории элит, разработанной и дополненной в начале-середине XX века. Большая часть направлений и школ этой парадигмы подтверждают элитарность абсолютно любого социума, деление общества на подчиненное большинство и управляющее меньшинство, конкурентную борьбу за власть и особый статус элиты. Однако по мере развития социума трансформируется сама его структура, что приводит к неизбежным изменениям как в составе современной элиты, так и в способах рекрутирования в правящий класс. На первый план выходят дискуссии о фрагментации, капсулировании, циркуляции высших слоев и формировании специфических практик рекрутирования в политическую и экономическую элиту. Кроме того, в социологическом дискурсе сохраняют актуальность вопросы о функциях и сущности элиты как таковой. Сам термин «элита» приобретает некоторую дифференциацию и неоднозначность. Дефиниции понятия существенно различаются — от наиболее интеллигентных и достойных людей, обладающих высоким уровнем моральной ответственности, с точки зрения представителей ценностной теории, до правящего слоя в системе стратификации социума, владеющего средствами распределения власти и престижа [Swaan et al., 2000]. Среди наиболее радикальных критических точек зрения на элиту встречается и мнение, что это наиболее коррумпированные и властолюбивые группы, стремящиеся только к своему материальному обогащению. Таким образом, в широком смысле это понятие обозначает любую руководящую группу, занимающую высокое положение в иерархически организованном обществе и тем или иным способом добившуюся легитимности власти и ее внешних атрибутов.

Отечественные авторы, уделяющие особое внимание генезису политической и экономической элиты в СССР и современной России, в основном фокусируются на анализе специфической ситуации, сложившейся в правящем классе постсоветского общества и ее предпосылках (Т. И. Заславская, О. В. Крыштановская, Н. Е. Тихонова, О. И. Шкаратан и др.). Авторы подчеркивают важность различных трактовок понятия «элита» и способов формирования критериев принадлежности к данной социальной группе. Восприятие и сущность элиты, как в меритократическом, так и во властном подходе, досконально разбираются в статье О. В. Шкаратана «Российская псевдоэлита и ее идентификация в мировом и национальном контекстах» [Шкаратан, 2011]. О. В. Крыштановская [Крыштановская, 2002; 2004] акцентирует внимание на консолидации и капсулировании элиты в рамках российской экономики, обладающей рядом специфических черт, таких как влияние бизнес-сектора на политику и созависимость промышленности и государственного регулирования. Более того, автор проводит анализ траекторий рекрутирования в элиту в период СССР и современной России, а также изучает зависимость политического и экономического влияния представителей правящего класса от возраста [Крыштановская, Хуторянский, 2002]. Критический взгляд на современную элиту в России присутствует в работе Н. Е. Тихоновой [Тихонова,

2013]. Автор объясняет, что «Россия имеет сегодня псевдоэлиту, не осознающую своих функций в обществе и воспроизводящую нормативно-ценностные системы обычного, рядового населения» [там же: 41]. С точки зрения Н. Е. Тихоновой, современное российское общество нуждается в элите, способной принимать ответственность и выполнять четкие функции, сформированные на базе меритократических принципов, а профессионализм элит должен отражать не только уровень знаний, но и способность формировать морально-ценностные ориентиры, работающие на благо социума. Формированию культурных и политических сил в период СССР, перестройки и эпохи Б. Ельцина посвящена работа Т. И. Заславской [Заславская, 2004].

Анализ формирования и консолидации именно женской политической и экономической элиты в СССР и современной России проводится в работах многих авторов (С. Г. Айвазова, А. Е. Чирикова, Н. И. Руднева, А. А. Темкина, Е. А. Здравомыслова, И. О. Мальцева и др.). С. Г. Айвазова [Айвазова, 1998; 2007] рассматривает практики рекрутирования женщин в сферу бизнеса и политики в советский и постсоветский периоды, а также анализирует возможности их активного участия в формировании экономики современной России. Особое внимание автор уделяет барьерам и ограничениям, с которыми женщины сталкиваются при выборе профессиональных траекторий, таких как материальные трудности, консервативное воспитание или баланс карьеры и семьи. Детальный обзор конструирования и смены гендерных контрактов в СССР и постсоветской России проводится в работе А. Темкиной и А. Роткирх [Темкина, Роткирх, 2002]. Описывая модели разделения труда по гендерному признаку, авторы выстраивают и анализируют возможные профессиональные траектории и их трансформацию в рамках специфической идеологии. Среди крупных исследований женской бизнес-элиты в России отдельного внимания заслуживает работа А. Е. Чириковой [Чирикова, 2013], в которой рассматривается низкая проницаемость экономических и политических организаций, формирующих барьеры в корпоративных структурах и этике для ограничения доступа женщин к правящим должностям. Систему рекрутирования женщин в политические и экономические элиты в современной России анализируют также Н. И. Руднева, М. А. Шорникова и А. В. Пузанова в сборнике [Руднева, Шорникова, Пузанова, 2008: 98]. Авторы изучают механизм продвижения профессиональных траекторий в сфере регионального управления и описывают препятствия, возникающие на пути женщин.

Способы рекрутирования в женскую экономическую элиту исследуются и в работах современных зарубежных авторов. Множество статей фокусируется на исследовании семейного предприятия как наиболее распространенной возможности закрепления в сфере бизнес-элиты [Campaniano et al., 2017; Erwee et al., 2013; Haberman, Danes, 2007; Otten, 2011]. Часть работ специализируется на барьерах и ограничениях, с которыми женщины сталкиваются в процессе планирования профессиональных траекторий и совмещения карьеры с семьей — «work-and-life balance» [Matano et al., 2018; Dardha, 2016]. Авторы уделяют внимание таким аспектам, как воспроизводство установленных в социуме гендерных ролей, юридическая и материальная поддержка женского предпринимательства, профессиональная динамика в сфере семейного бизнеса и др. Отдельного внимания

в исследованиях заслуживает дискуссия о влиянии стереотипного воспитания на формирование лидерских качеств и разделение стилей администрирования предприятий на «мужской» и «женский». М. Баррет и К. Мурс анализируют способы рекрутирования женщин в бизнес элиту на основе конструирования специализированных стилей поведения [Barrett, Moores, 2009].

Формирование траекторий закрепления в сфере экономической элиты зависит и от концепции баланса жизни и труда. Данная парадигма, означающая оптимальную организацию индивидуального рабочего дня и частного времени для личностного роста и профессионального успеха, возникла в 1980-е годы и получила быстрое распространение в работах исследователей¹. Особую роль концепция баланса жизни и труда играет в изучении гендерных аспектов выбора профессиональной карьеры и развития женского предпринимательства. К. Эмсли и К. Хант [Emslie, Hunt, 2009] на основе 23 полуструктурированных интервью провели анализ распределения гендерных ролей при построении паттернов поведения внутри семьи и на рабочем месте. Авторы пришли к выводу, что практически все женщины сталкиваются с серьезными трудностями в процессе координации различных областей своей жизни и вынуждены сочетать в себе как роли «кормилицы», так и роли «матери» и «домохозяйки». Многие респондентки, сосредоточившие свое внимание на карьерном росте, испытывают перманентное беспокойство, связанное как со стрессовыми ситуациями на работе, так и с невозможностью выполнять домашние дела.

Анкетирование 110 сотрудников IT-сектора позволило авторам прийти к выводу, что 47 % опрошенных женщин недостаточно свободного времени на саморазвитие и хобби, а 52 % не проводят с семьей достаточно времени [Doble, Supriya, 2010]. В таких условиях организация здоровой атмосферы на рабочем месте и обеспечение возможности развития карьеры без ущерба личной жизни становятся неотъемлемой частью развития системы семьи и труда.

Среди превалирующих методов, которыми исследователи оперируют при изучении траекторий профессионального развития и распределения времени между трудовой деятельностью и семьей, можно выделить различные форматы интервью и анализ открытых данных. Несмотря на определенную популярность, метод интервьюирования имеет значительные ограничения при работе с такой закрытой группой, как женские бизнес-элиты в современной России. Доступ к выборке серьезно ограничен для представителей других слоев населения, что объективно усложняет возможности сбора информации «из первых рук». Кроме того, представительницы женского предпринимательства, находящиеся на высоких должностях, женщины-лидеры, все еще составляют маленький процент от руководителей малого и среднего бизнеса, что снижает вариативность выборки и не способствует получению корректных результатов.

В таких дискурсивных рамках возможной альтернативой становится работа с открытыми данными. Согласно Open Data Handbook, открытыми данными можно назвать «информацию, которую кто угодно может свободно использовать и распространять. Допустимы лишь требования указывать источник данных и распро-

¹ Conditions of Work and Employment Programme. Work-life balance overview // Governing body 312th session. Geneva. (POL 4). 2011.

странять их на тех же условиях, что и исходные»². Эта концепция провозглашает свободный доступ к определенным биографическим фактам, принципам работы, статистической информации и интервью. Цифровой формат и неоднократный запрос позволяют удобно оперировать полученными ресурсами. Многие зарубежные авторы выстраивают свои исследования именно на анализе информации, полученной из открытых источников [Goodwin, Gotlib, 2003; Bennedsen et al., 2014]. Несмотря на то, что этот подход появился в России гораздо позже, чем в странах Европы, некоторые экономические и политические организации используют его. Официально начало оперирования открытыми данными как одним из наиболее удобных источников информации в цифровом обществе можно отнести к 9 февраля 2009 г., когда в силу вступил Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»³. В 2013 г. распространение цифровых данных и использование их в качестве эмпирических источников исследований получило методологические рекомендации⁴. В работе «Open Government Data Assessment Methodology» объясняется, что методология оперирования доступными данными предназначена для поддержки людей, экономических организаций, правительства и других заинтересованных сторон для оценки условий и возможностей реализации конкретных инициатив на локальном и национальном уровне⁵. Структурированные единицы информации, предоставляющие данные о состоянии изучаемых объектов анализа, доступны для свободного исследования и удобно группируются по различным признакам, позволяя проводить релевантный вторичный анализ, формировать гипотезы и отвечать на поставленные вопросы. Часто потребителями цифровой информации открытого формата, являются юридические лица или экономические предприятия. А. М. Игнатова подчеркивает практическую значимость развития этой концепции и объясняет, что «открытые данные позволяют вовлекать активных граждан и представителей бизнеса в постановку, обсуждение и принятие решений по конкретным проблемам» [Игнатова, 2005: 78]. Я. Кучера и соавторы также указывают, что работа с открытыми данными обладает значительными преимуществами, от небольших — удобство использования в качестве эмпирических источников и легкий доступ для людей разного статуса и дохода, — до более глобальных — в долгосрочной перспективе это повышение эффективности работы политического и экономического сектора и прозрачность деятельности предприятий [Kuchera et al., 2015: 52].

Следует отметить, что подход также имеет несколько недостатков. В отличие от крупномасштабных неструктурированных интервью, данные, предоставленные в открытом доступе, не могут быть собраны «из первых рук». Кроме того, часто даже биографические факты серьезно «подчищены» и лишены эмоциональной окрас-

² Open Data Handbook. Что такое открытые данные. URL: <http://opendatahandbook.org/guide/ru/what-is-open-data/> (дата обращения: 14.06.2019).

³ Минэкономразвития России. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. 2009. URL: <http://economy.gov.ru/minec/references/regulations/ocfz8> (дата обращения: 14.06.2019).

⁴ Открытые данные России. Методические рекомендации по публикации открытых данных. 2013. URL: <https://data.gov.ru/metodicheskie-rekomendacii-po-publikacii-otkrytyh-dannyh-versiya-30>. (дата обращения: 14.06.2019).

⁵ Open Government Data Assessment Methodology. Guide on OGD Action Planning for Sustainable Development. 2017. P. 5.

ки, как, например, данные об образовании или семейном положении объектов исследования. Разрозненность публикаций цифровых данных может затруднять структурирование и распределение информации по группам. Кроме того, некоторые интернет-ресурсы не указывают источник или оформляют ссылки некорректно, что может привести к оперированию непроверенными и некачественными единицами исследования. Авторы методических рекомендаций также сталкиваются с проблемой проведения оценки востребованности определенных данных. Работа с потребителями информации нужна не только для того, чтобы облегчить доступ к открытым ресурсам, но и чтобы наладить диалог между пользователями и организациями, предоставляющими эту информацию. В зарубежных исследованиях также указывается, что это трудоемкий и длительный процесс, требующий стратегического планирования и скрупулезного структурирования единиц анализа⁶. Однако, несмотря на некоторые ограничения, данная методика представляется релевантной и удобной для построения и возможных, и существующих траекторий рекрутирования женщин в современную бизнес-элиту.

Рейтинг Forbes является наиболее удобной эмпирической базой для использования в исследованиях, так как содержит широкий спектр открытой информации. Биографические факты, статус объектов изучения и статистические данные четко структурированы и легкодоступны. Кроме того, любые изменения объектов быстро фиксируются и обновляются. Рейтинги самых богатых женщин России за 2014—2017 гг. не только имеют базовые факты по финансовому положению участниц, но и предоставляют открытые профайлы, мини-CV, в которых можно найти данные о месте рождения, должности, образовании, семейном статусе и ключевых элементах биографии. И сами позиции, указанные в списке, и важные события в жизни участниц, напрямую или косвенно связаны как с факторами, влияющими на их профессиональный выбор и траекторию рекрутирования в сферу бизнес-элит, так и с репрезентацией историй успеха женского предпринимательства. Принципы, по которым группируются позиции в профайлах и способы преподнесения историй карьерного роста, указывают на определенные возможности закрепления в кругах экономических элит и отношение общества к женскому предпринимательству в целом. Кроме того, рейтинги Forbes часто имеют ссылки на открытые интервью с представительницами бизнес-сферы, что облегчает конструирование дискурса для анализа историй успеха в средствах массовой информации. Статьи и интервью, посвященные профессиональной реализации женщин-предпринимательниц, содержат нарративы баланса работы и семьи, что позволяет проанализировать распределение времени на саморазвитие, досуг, карьеру, неоплачиваемый домашний труд, уход за членами семьи и развлечения. Способ преподнесения информации дает возможность сконструировать отношение социума к разнообразным формам проявления гендерных контрактов и тенденциям изменения способов рекрутирования в экономическую элиту.

Другой методологией, часто используемой современными авторами, является анализ дискурса. Несмотря на то, что под дискурс-анализом понимается дифференцированное количество методов исследования, в их основе лежит изучение

⁶ The open data inventory method reports // Open Data watch. 2016. P. 4. URL: <https://opendatawatch.com/> (дата обращения: 14.06.2019).

синтаксиса за пределами простой текстовой информации. К примеру, Н. Филлипс и С. Харди определяют дискурс как «взаимосвязанный набор текстов, а также практик их производства, распределения и рецепции, что в совокупности формирует объекты» [Phillips, Hardy, 2002: 3]. Отдельно взятая единица информации, например интервью или монография, рассматривается с точки зрения взаимосвязанности с более глобальными процессами. Объект исследования представляется не гомогенным, а многоуровневым образованием, требующим детального разбора его отдельных аспектов. Фокус в дискурс-анализе делается не на определенную структуру социума или его отдельных элементов, но на динамические процессы, происходящие на разных уровнях и выражающихся в лингвистических конструкциях. Язык — это основной элемент изучения, аналитический конструкт и инструмент анализа. Б. Ходжес и соавторы в своем исследовании данной методологии уточняют, что любая деятельность человека, в том числе и языковые средства обмена информацией, регулируются социальными факторами, которые обладают высокой вариативностью в зависимости от общества. Из этого следует, что использование языка для отображения событий и их оценки индивидами или группами людей, также будет существенно различаться [Hodges, Kuper, Reeves, 2008: 337]. Н. Филлипс и С. Харди придерживаются схожей позиции, объясняя, что «наша способность стратегически действовать всегда ограничена дискурсами, сопровождающими наши действия, и сложными процессами социального конструирования, предшествующими им» [Phillips, Hardy, 2002: 1].

В книге под редакцией Д. Сильвермана подчеркивается, что дискурс-анализ имеет существенные преимущества перед различными качественными методами исследования информации, так как в достаточной мере признает и квалифицирует гендерный и социально-этнический стратификационный характер современного социума, выраженный в языковых формах общения. Способность видеть закономерности в повседневной коммуникации зависит от комплексных лингвистически опосредованных взаимодействий, требующих методологически аккуратного анализа [Silverman, 2004]. Именно дискурс-анализ предоставляет достаточный объем эмпирических данных и позволяет четко обозначить, как взаимодействие в реальном времени определяется его участниками. При этом операционализация понятий в процессе проведения прикладных исследований и создание аналитических конструктов для изучения нарративов о конкретных социальных явлениях делают методологические основания дискурс-анализа наиболее удобными для определения связи изучаемого объекта с конкретным историческим и социальным контекстом. Так как нарратив не может существовать независимо от установившихся в обществе практик, дискурс-анализ является многоаспектным и дает возможность интеграции коммуникации в исследуемые социальные структуры.

Среди наиболее часто используемых направлений в сфере дискурс-анализа Б. Ходжес и соавторы выделяют формально-лингвистический, эмпирический и критический подходы [Hodges, Kuper, Reeves, 2008]. Формально-лингвистический дискурс-анализ основывается на структурированном исследовании текстового массива для поиска общих, повторяющихся паттернов языковой или коммуникативной деятельности, прослеживающихся на протяжении всего изучения информации.

Эмпирический подход не использует четко структурированную методологию для поиска отдельных значимых фраз или высказываний, но акцентирует внимание на так называемом жанровом анализе — поиске повторяющихся моделей или стилей языка, которые имеют схожую структуру и контекст. Критический дискурс-анализ охватывает еще более широкую сферу, включающую социальные практики отдельных лиц и институтов, которые легитимируют определенное понимание явлений и утверждений внутри общества. Данный метод акцентирует внимание на властных отношениях и использует много идей из конструктивизма [там же: 571]. Анализ дискурса на этом уровне предполагает не только изучение массивов текста или интервью и социального использования языка, но и исследование способов, посредством которых само существование конкретных институтов становится возможным интерпретировать при помощи языковых средств выражения.

Однако, несмотря на удобство использования для изучения связи между нарративами и контекстом, а также возможность исследования социальных процессов создания и изменения идеологических основ общества, данный подход не лишен ограничений и некоторых недостатков. Дискурс-анализ допускает не только механический сбор информации (как, например, повторяющихся паттернов в текстовом массиве), но и субъективную точку зрения социолога на конструирование феноменов в контексте определенного общества. Хотя данный метод четко институционализирован и обладает устоявшимся списком понятий и аналитических инструментов, междисциплинарность и интеграция новых исследовательских практик усложняет его объективное использование. Е. В. Переверзев указывает на такие недостатки, как использование собственного языка исследователя, который может содержать субъективные идеологические взгляды; сложная концептуальная модель совместимости научных исследований с другими дисциплинами; неоднозначная роль нарративов в конструировании социального неравенства [Переверзев, 2009: 35].

Критический дискурс-анализ является междисциплинарным методом, охватывающим социальный и политический контекст в процессе изучения формирования идеологии, властных отношений и социальных полномочий. Данный аналитический подход используется и в сфере гендерных исследований. В работе «Язык и гендер» подчеркивается, что взаимосвязь между языковыми средствами выражения и социальным полом как отдельная область науки была выделена в 1960—1970-е гг. [Amerian, Esmaili, 2015]. Авторы объясняют, что любое общество формирует определенную точку зрения на роль женщин и мужчин, что приводит к появлению конкретных паттернов поведения и установившихся способов коммуникации. Эти паттерны, а также ожидания, связанные с их выполнением, зависят от культурных, экономических, социальных, религиозных и других факторов. Традиции, юридические нормы, стереотипное воспитание и предрассудки отдельного общества имеют прямое отношение к жизни женщин и мужчин и легитимируют специфические формы поведения, выраженные в языке, в зависимости от биологического пола. Это подчеркивает практическую актуальность дискурс-анализа для данной работы.

Для проведения дискурс-анализа в данной работе используются статьи и 15 интервью с представительницами самых богатых женщин рейтинга журнала Forbes за 2014—2017 гг. Эмпирические данные находятся в открытом цифровом доступе

на сайте, что упрощает процедуру исследования. В текстах можно проследить повторяющиеся жанры и модели языка, оценить важность основных изменений социальной мобильности участниц рейтинга, а также изучить отношение к нарративу успеха женского предпринимательства. Отдельно следует отметить важность паттерна баланса работы и семьи и его описания как самими респондентками, так и авторами статей.

Однако для понимания специфической ситуации, сложившейся в группах политической и экономической элит, сначала следует обратиться к особенностям их формирования в советской и постсоветской России. С точки зрения концепции элит как слоя социальной общности СССР некоторые авторы выделяют многоступенчатую и сложную структуру женских политических и экономических фракций, а другие ставят под сомнение возможность женщин принадлежать к этой сфере. О. В. Крыштановская подчеркивает, что «Советская номенклатурная элита имеет четкие формы, обусловленные ее институциональным характером. Списки ключевых должностей составляются в ЦК КПСС. Назначение на эти ключевые должности невозможно без согласования с партийными органами» [Крыштановская, 1995: 52]. О. И. Шкаратан также делает акцент на номенклатурную составляющую элитарных кругов в СССР: «В обществах советского типа, как известно, институты власти и собственности не разделены. На основе этих отношений складывается господствующий и в экономике, и в политике единый, целостный слой этакратии» [Шкаратан, 2004: 12]. Таким образом, способ рекрутирования в элиту был преимущественно номенклатурным. Женская элитарность формировалась под четким руководством партийного аппарата. В период перестройки циркуляция элит стала более динамичной ввиду начавшейся фрагментации высшего слоя и потери позиций женской правящей политической фракции. «Именно выборы народных депутатов СССР становятся переломным моментом в процессе трансформации элиты. Здесь впервые за 70 лет советской истории доступ к властным ресурсам получают люди не только не лояльные к действующей власти, но и прямо с ней борющиеся» [там же: 60]. «Чистка» старой партийной номенклатуры и обновление кадрового состава привели к постепенному формированию новых фракций, выступающих за интересы женщин, и дальнейшему углублению фрагментации элит [Крыштановская, 1995: 54]. Однако в 1990-е годы тенденция к сокращению политической и экономической власти женщин в России резко усилилась, в отличие от стран Европы, где участие женщин в бизнесе стало показателем развития демократических идей. Социальный кризис, ограничение женщин в правах и нестабильная обстановка в постперестроечной России привели к резкому сокращению численности женских элит как в экономической, так и в политической сфере.

Авторы современных исследований элит не придерживаются единого мнения о составе или регламентированной и теневой деятельности женских элитарных групп в России. Влияние и разнообразие процессов формирования и обновления таких групп в 1990-е и 2000-е годы, а также специфические механизмы воспроизводства и траектории развития элит в российском обществе приводят к серьезной дифференциации точек зрения. Так, Н. И. Руднева, М. А. Шорникова и А. В. Пузанова подчеркивают, что система рекрутирования женщин в политические или экономические элиты не подкреплена механизмом продвижения в сферу

управления и лишена региональной поддержки [Руднева, Шорникова, Пузанова, 2008]. Наиболее высокие должности в этих сферах деятельности оккупированы мужчинами и остаются недоступными для большинства женщин. По мнению исследователей, на данном этапе в России «отсутствуют социальные силы, заинтересованные в реальном расширении равного участия женщин и мужчин в принятии важных для государства решений» [там же: 104]. П. Турман и Р. Нэйсон [Thurman, Nason, 2011] делают акцент на проблеме зависимости женского предпринимательства в России от традиционного полоролевого воспитания, диктуемого автократическими структурами. В процессе анализа информации, полученной от респонденток, авторы приходят к выводу, что женщинам в России требуется преодолеть демотивирующее влияние вышестоящих членов семьи, традиционных установок в обществе и дискурса в средствах массовой информации для дальнейшего развития своих карьерных траекторий и возможностей в сфере предпринимательства.

Карьерная мобильность в постсоветской России сложилась как под влиянием этакратического государственного порядка СССР, так и тенденций западного рынка труда и изменений гендерного уклада профессий. О. И. Шкаратан и Г. А. Ястребов отмечают, что «и неравенство, и весь строй социально-групповых отношений, и стратификационная иерархия в России носят специфический характер» [Шкаратан, Ястребов, 2011]. Социально-профессиональная сегрегация людей на рынке труда формируется параллельно финансированию частного сектора и развитию сферы услуг. Госле распада Советского Союза женщины продолжают реализовываться в сферах труда, предполагающих невысокую заработную плату и отсутствие социальных гарантий. А. Роткирх и А. Темкина в исследовании «Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России» объясняют двойственность текущей гендерной системы и профессиональной мобильности тем, что? получая возможность отойти от «контракта работающей матери», многие женщины предпочитают либо полностью посвятить себя семье, реализовывая роль «буржуазной домохозяйки», либо стать карьерно-ориентированными. Но в целом авторы уточняют, что контракт гендерного равенства в современной России имеет негативные дискурсивные коннотации [Темкина, Роткирх, 2002].

Интеграция в сферы социально-политической и экономической элиты все еще остается сложным процессом для женщин. Их представительство на руководящих должностях в предпринимательстве характерно низкое. Так, А. Е. Чирикова отмечает, что «женщины преобладают на нижних этапах власти, и их число уменьшается по мере продвижения по иерархической лестнице» [Чирикова, 2013: 29]. Кроме того, увеличение доли женщин на рынке труда и в бизнес-пространстве не приводит к сокращению разрыва в заработной плате, основанного на дискриминации по признаку пола. И. О. Мальцева в исследовании сегрегации на российском рынке труда подчеркивает, что профессиональная мобильность отражает не только желания людей быть занятыми в определенных сферах деятельности, но и возможности выбора той или иной карьерной траектории [Мальцева, 2005: 4]. И эти возможности имеют высокий уровень гендерной диспропорции в постсоветской и современной России. Автор придерживается негативной точки зрения при ана-

лизе влияния перехода к рыночной экономике, указывая на то, что «работники переходили в те профессиональные группы, где представители их пола количественно доминировали. У женщин это были профессии специалистов среднего уровня квалификации, а у мужчин — квалифицированных рабочих, операторов и сборщиков» [там же: 19]. При этом женщины гораздо реже выбирают занятость на полный рабочий день, так как часто вынуждены совмещать карьеру с ведением хозяйства и реже пробуют реализовываться в «мужских» и нетипичных профессиях, тем более занимать руководящие посты или заниматься развитием собственного бизнеса.

В таких условиях существование и развитие женских бизнес-элит в России, а также возможные траектории перехода в эту среду, остаются сложными и дискуссионными вопросами. Номенклатурный способ рекрутирования в сферу политических и экономических элит нерелевантен в условиях структуры современного общества, при этом четких механизмов воспроизводства современной женской элиты также не существует. Среди лидеров и представителей развивающегося бизнеса количество женщин не так высоко, они не оказывают достаточного влияния на формирование экономической политики страны. Однако развитие малого и среднего предпринимательства и быстрый рост частной собственности все же приводят к наиболее динамичному расширению именно экономической элиты — представительницы женской бизнес-сферы стараются проявлять свои таланты в области торговли и рекламы, моды и ухода за собой. Прослойка женщин-администраторов малого и среднего бизнеса растет, что приводит к вовлечению большего процента женщин как на руководящие, так и на подчиненные посты. Несмотря на некоторое увеличение количества женщин — крупных предпринимательниц и представительниц российской бизнес-элиты, траектории попадания в эту среду все еще остаются крайне сложными. Женская бизнес-элита — закрытое и труднодоступное сообщество, отделенное от большинства.

В таких дискурсивных рамках можно выделить три группы наиболее распространенных факторов, оказывающих непосредственное влияние на дальнейшее развитие профессиональных траекторий женщин в сфере предпринимательства: (1) материальные факторы, такие как стартовый капитал, финансовое положение или доступ к кредитованию; (2) статус семьи и поддержка со стороны родственников; (3) образование и опыт работы в бизнесе. Примером этого может послужить список самых богатых женщин России журнала Forbes за 2014—2017 гг. Большая часть предпринимательниц либо получили бизнес в наследство от отца, мужа или другого члена семьи мужского пола, либо изначально имели больше возможностей для реализации своего проекта благодаря высокому статусу семьи и финансовой обеспеченности. Кроме того, даже в кругах бизнес-элиты сегрегация на рынке труда и разделение профессий на типично «мужские» и «женские» остается на довольно высоком уровне. 14 участниц списка Forbes за 2014—2017 гг. из 50 наиболее успешных занимаются профессиями, стереотипно оцененными как «женские», например, благотворительностью, производством детского питания, торговлей одеждой и аксессуарами, парфюмерией и косметикой. Как минимум 15 женщин из списка занимаются развитием семейного бизнеса косвенно или практически не принимают участия в управлении компаниями, являясь держателями

акций. Таким образом, можно говорить, что женская бизнес-элита в современной России все еще находится на стадии формирования и консолидации. С одной стороны, расширение доступа к высшему образованию, система наследования семейных фирм, появление крупных финансовых лидеров и рост влияния частного сектора приводят к повышению заинтересованности в сфере женского предпринимательства. С другой стороны, сложные траектории вступления в группу женской элиты и отсутствие четко продуманной программы устранения препятствий и барьеров на пути развития женского бизнеса влияют напрямую на высокий уровень пассивности среди женщин. Отсутствие стабильности и неравный доступ к материальной составляющей приводят к нежеланию заниматься созданием и администрированием своего собственного предприятия. С. Г. Айвазова подчеркивает, что «общество на какой-то момент оказывается в состоянии культурной и ценностной неопределенности, размытости перспектив социального развития, пока тем или иным образом не завершится скрытое и открытое противоборство сил традиционалистских и модернистских» [Айвазова, 1998: 100].

В данных рамках, наиболее значимым фактором, способствующим попаданию женскую бизнес-элилу, остается наследование предприятия от мужа, отца или других родственников мужского пола. Согласно рейтингу *Forbes*, как минимум 28 из 50 женщин основали свой бизнес совместно с мужьями или другими членами семьи (например, генеральный директор туристического бизнеса «Натали-турс» Наталья Воробьева и совладелец сети магазинов парфюмерии и косметики «Рив Гош» Лариса Карабань) или получили его в наследство. Следует отметить, что некоторые представительницы рейтинга предпочли участие в развитии семейного бизнеса родителям открытию своего собственного — как Алла Ракшина, которая могла бы получить должность в торговом представительстве Японии в России, однако выбрала семейный бизнес. Инна Кочетова также после окончания института пошла работать на комбинат отца «Очаково» в должности экономиста в отделе сбыта продукции, хотя получила образование в Московском институте радиотехники, электроники и автоматики. После восьми лет работы стала вице-президентом по маркетингу. Таким образом, авторитет членов семьи, равно как и социальный статус супругов или родителей, оказывает сильное влияние как на выбор профессии женщинами, так и на их карьерный рост. При этом в списке практически отсутствуют кейсы наследования бизнеса от матери, сестры или других родственников женского пола, равно как и совместной с ними организации предприятия.

«Семейный» способ рекрутирования женщин в бизнес-элилу остается наиболее действенным, так как материальные факторы, образование, опыт работы в сфере предпринимательства или личные качества неизбежно сталкиваются с проблемами формирования рыночной экономики страны. О. В. Крыштановская подчеркивает, что принадлежность к высшим экономическим кругам является пережитком советской номенклатуры, а приватизация привела к возникновению относительно закрытой «группы уполномоченных». «Именно эта небольшая группа, вышедшая из недр советской номенклатуры, на самых ранних стадиях развития рынка монополизировала такие прибыльные сферы предпринимательства, как шоу-бизнес, международная торговля и туризм, строительство, финансовые опе-

рации» [Крыштановская, 2002: 16]. Класс крупных собственников полностью состоит из мужчин: «Женщины здесь исключения, и часто их представительство в профессиональной группе регулируется принудительно с помощью различных квот» [там же: 40]. Это неизбежно приводит к тому, что современная женская бизнес-элита остается закрытой группой, оторванной от большинства. Единичные случаи развития собственного предприятия и количество барьеров и ограничений, с которыми сталкиваются женщины на пути закрепления в сфере бизнес-элиты, лишь подчеркивают важность создания материальной поддержки со стороны региональной и центральной власти, выработки специализированных механизмов практик рекрутирования.

Артикуляция нарратива успеха женского предпринимательства и преподнесение историй женщин-лидеров в сфере семейного бизнеса также является показателем высокого уровня трудовой сегрегации и специфической социальной мобильности женщин в современной России. То, как подается и воспринимается нарратив успеха женской предпринимательской деятельности и управления крупным бизнесом в интернет-пространстве или журнальных статьях, может быть основой конструирования взглядов, связанных со сферой выбора профессиональной компетенции. Проанализировав 15 интервью и отдельные статьи журнала *Forbes*, посвященные женщинам-предпринимательницам, можно сформировать выводы относительно повторяющихся паттернов поведения женщин в бизнесе и способов рекрутирования в экономическую элиту. В 11 из 15 интервью женщины, занимающиеся предпринимательством, описываются только через семейное положение — «жена миллиардера, экс-супруга экс-сенатора, дочь владельца крупной компании, жена бывшего сенатора» и т. п. Это подчеркивает как важность ведущего способа рекрутирования в бизнес-элиты — наследования, так и скептическое отношение к историям успеха женщин в сфере предпринимательства. Первые способы закрепления в кругах элиты — выйти замуж, удачно развестись и получить наследство⁷. Другим фактором, оказывающим влияние, как на формирование карьерных возможностей, так и на репрезентацию образа женщин-предпринимательниц, является концепция баланса жизни и труда. Все 15 интервью содержат информацию о семейном положении представительниц рейтинга, их отношениях с детьми, мужьями или родителями, а также возможность совмещать бизнес с воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства. Как минимум 31 женщина рейтинга из 50 самых богатых имеет двух и более детей, 11 женщин имеют хотя бы одного ребенка. Непропорциональная ответственность за структурирование отношений внутри семьи, уход за маленькими детьми или недееспособными родственниками приводят к невыгодному участию женщин в системе оплачиваемого и неоплачиваемого труда. В интервью *Forbes* с со-владелицей компании «Натали Турс» Наталией Воробьевой подчеркивается, что «именно бизнес разрушил семью»⁸. Наталья фокусирует внимание на проблемах

⁷ Я сама: self made women из рейтинга *Forbes* богатейших женщин России // *Forbes Women*. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman-photogallery/zhenshchiny-v-biznese/326969-ya-sama-self-made-woman-iz-reitinga-forbes-bo> (дата обращения: 14.06.2019).

⁸ Я летаю в командировки своими же чартерами // *Forbes Women*. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/zhenshchiny-v-biznese/247047-nataliya-vorobeva-ya-letayu-v-komandirovki-svoimi-zhe-char> (дата обращения: 14.06.2019).

отсутствия личного пространства и времени «для себя». Другая представительница рейтинга Ольга Слуцкер, отвечая на вопрос о распределении времени на жизненные задачи и развитие карьеры, также поясняет, что с рождением второго ребенка ей пришлось «отойти от оперативного управления компанией», чтобы «уделять детям много внимания»⁹. Совершенствование таких практик, как работа на дому и внедрение рабочих мест с гибким графиком, помогает в какой-то мере стабилизировать дисбаланс между карьерой и личной жизнью, однако данная проблема все еще остается одним из факторов, негативно влияющих на способы рекрутирования в бизнес-среду.

Кроме того, из-за ассоциирования определенных специальностей с полоролевыми различиями женщины перестают выбирать специальности, признанные атипичными для них, такие как программирование или вычислительная математика и кибернетика. Структурные и нормативные убеждения и ограничения в отношении полоролевого воспитания приводят к предвзятому восприятию людьми своей компетентности в профессиональной сфере деятельности и высокому уровню пассивности в вопросах построения карьерных траекторий. Например, в интервью с Надеждой Мартыановой часто указывается, что ключевым фактором успешного ведения бизнеса является не только опыт работы, приобретенный на предприятиях, но также ее жесткий «мужской» характер¹⁰. Многие интервью с представительницами рейтинга Forbes практически не концентрируются на вопросах, связанных с бизнесом как таковым, или полностью игнорируют сферу карьерного роста, фокусируясь на темах семьи, внешнего вида или ведении домашнего хозяйства. Например, интервью с Ольгой Слуцкер: вступление к одному из них начинается с определения президента совета директоров сети фитнес-клубов World Class как «экс-супруга экс-сенатора» и продолжается в ключе обсуждения громкого развода, несмотря на то что текст опубликован в разделе «Женщины в бизнесе».

Транслируемые в средствах массовой информации установки как в профессиональном, так и в семейном дискурсе накладывают серьезный отпечаток на возможность осознанного социального выбора дальнейшей карьеры для женщин. Сложности в поиске баланса между работой и хозяйственной деятельностью, а также разница в уровне заработной платы между женщинами и мужчинами, накладываясь на традиционные формы воспитания и разделения профессий по половому признаку, сужают спектр выбора предпринимательства для женщин в России. Ухудшает положение закрытость и слабая консолидация женской экономической элиты, а также ее полная оторванность от большинства населения. Способ преподнесения нарратива успеха женского предпринимательства в средствах массовой информации репрезентирует укорененные полоролевые модели воспитания и устаревшие взгляды, которые формируют политическую и экономическую пассивность женщин. В таких дискурсивных рамках наиболее востребованной остается семейная модель рекрутирования в экономическую элиту. Однако нельзя не отметить и позитивные

⁹ Я пошла работать для того, чтобы быть интересной людям // Forbes Women. URL: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/zhenshchiny-v-biznese/304105-olga-slutsker-ya-poshla-rabotat-dlya-togo-chtoby-byt-inter> (дата обращения: 14.06.2019).

¹⁰ Персона в страховом бизнесе // МАКС 25. URL: <http://www.maks.ru/about/press/news/390/> (дата обращения: 14.06.2019).

тенденции, получившие развитие в современном обществе. Расширение доступа к высшему образованию, формирование системы наследования семейных фирм в пользу дочерей, появление женщин среди крупных финансовых лидеров и рост влияния частного сектора приводят к повышению заинтересованности в сфере женского предпринимательства. Прослойка женщин-администраторов малого и среднего бизнеса растет, благодаря чему вовлекается женщин больше как на руководящие, так и на подчиненные посты. Представительницы женской бизнес-элиты стараются работать в различных областях торговли и рекламы, маркетинга, эстрады, моды и ухода за собой. Появляются активные предпринимательницы, проявляющие свои таланты в развитии информационных технологий, инфраструктуры города, медицины и вычислительной кибернетики. Это важные шаги к созданию новых возможных траекторий рекрутирования в бизнес-элику и улучшению ее консолидации и осознанности.

Список литературы (References)

Айвазова С. Г. Русские женщины в лабиринте равноправия (Очерки политической теории и истории). М. : РИК Русанова, 1998.

Aivazova S. G. (1998) Russian women in the labyrinth of equality (Essays on political theory and history). Moscow: RIK Rusanova. (In Russ.)

Айвазова С. Г. Основы методики распознавания и оценки дискриминации женщин на рынке труда. Издание второе, дополненное и переработанное. М.: Эслан, 2007.

Aivazova S. G. (2007) Fundamentals of recognition and assessment of discrimination against women in the labor market. Moscow: Eslan. (In Russ.)

Бердяев Н. А. Судьба человека в современном мире. К пониманию нашей эпохи // Философия свободного духа. М.: Республика, 1994.

Berdyayev N. A. (1994) The fate of a man in modern world. To the understanding of our era // Philosophy of free spirit. Moscow: Republic. (In Russ.)

Вебер М. Основные понятия стратификации / пер. с англ. и примеч. А. И. Кравченко // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 147—156.

Weber M. (1994) Main notions of stratification. *Sociological Studies*. No. 5. P. 147—156. (In Russ.)

Заславская Т. И. Современное Российское общество. М. : Дело. 2004.

Zaslavskaya T. I. (2004) Modern Russian society. Moscow: Delo. (In Russ.)

Игнатова А. М. Открытые данные как новый способ взаимодействия государства и общества // Грамота. 2015. № 1(51). С. 78—80.

Ignatova A. M. (2015) Open data as a new way of interaction between the state and society. *Gramota*. No. 1 (51). P. 78—80. (In Russ.)

Красикова Т. Р. Репрезентация социальных субъектов в медиатекстах // Современный дискурс-анализ. 2013. № 9. С. 17—25.

Krasikova T. R. (2013) Representation of social actors of conflict situations in media texts. *Modern discourse analysis*. No. 9. P. 17—25. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Бизнес-элита и олигархи: итоги десятилетия // Мир России. 2002. № 4. С. 3—60.

Kryshstanovskaya O. V. (2002) Business elite and oligarchs: the results of the decade. *Universe of Russia*. No. 4. P. 3—60. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Трансформация бизнес элиты в России: 1998—2002 // Мир России. 2004. № 4. С. 17—49. (In Russ.)

Kryshstanovskaya O. V. (2004) Transformation the business elite in Russia: 1998—2002. *Universe of Russia*. No. 4. P. 17—49. (In Russ.)

Крыштановская О. В. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту // Общественные науки и современность. 1995. № 1. С. 51—65.

Kryshstanovskaya O. V. (1995) Transformation of the old nomenclature into the new Russian elite. *Social sciences and contemporary world*. No. 1. P. 51—65. (In Russ.)

Крыштановская О. В., Хуторянский Ю. В. Элита и возраст: путь наверх // Социологические исследования. 2002. № 4. С. 49—60.

Kryshstanovskaya O. V., Khutoryansky Yu. V. (2002) Elite and age: the way up. *Sociological Studies*. No. 4. P. 49—60. (In Russ.)

Мальцева И. О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. Екатеринбург, 2005.

Maltseva I. O. (2005). Gender Differences in Occupational Mobility and Segregation at the Labor Market: Russian economy experience. Yekaterinburg. (In Russ.)

Михельс Р. Социология политической партии в условиях демократии // Диалог. 1990. № 5, 9; 1991. № 4.

Michels R. (1990, 1991). Sociology of a political party in a democracy. *Dialogue*. No. 5, 9, 4. (In Russ.)

Моска Г. Правящий класс / пер. с англ. и примеч. Т. Н. Самсоновой // Социологические исследования. 1994. № 10. С. 187—198.

Mosca G. (1994) The ruling class. *Sociological Studies*. No. 10. P. 187—198. (In Russ.)

Парето В. Компендиум по общей социологии // Антология мировой политической мысли. Т. II. М., 1997. С. 59—67.

Pareto V. (1997) Compendium on General Sociology. In: *Anthology of World Political Thought*. T. II. Moscow. P. 59—67. (In Russ.)

Переверзев Е. В. Критика КДА: некоторые ограничения критического дискурс-анализа как научного подхода // Современный дискурс-анализ. 2009. № 1. С. 31—38.

Pereverzev E. V. (2009) Critique of the KDA: Some Limitations of Critical Discourse Analysis as a Scientific Approach. *Modern Discourse Analysis*. No. 1. P. 31—38. (In Russ.)

Руднева Н. И., Шорникова М. А., Пузанова А. В. Женская политическая элита в современной России // Культурно-цивилизационные особенности развития российского общества в постсоветский период. Белгород, 2008. С. 97—104.

Rudneva N. I., Shornikova M. A., Puzanova A. V. (2008) Female political elite in modern Russia. In: *Cultural and civilizational features of the development of Russian society in the post-Soviet period*. Belgorod. P. 97—104. (In Russ.)

Темкина А. А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4—14.
Temkina A. A. Rotkirch A. (2002) Soviet gender contracts and their transformation in contemporary Russia. *Sociological Studies*. No. 11. P. 4—14

Тихонова Н. Е. Социальный либерализм: есть ли альтернативы? // Общественные науки и современность. 2013. № 2. С. 32—44.

Tikhonova N. E. (2013) Social liberalism: are there alternatives? *Social Sciences and Contemporary World*. No. 2. P. 32—44. (In Russ.)

Чирикова А. Е. Женщина во власти и бизнесе // Сравнительная политика. 2013. № 2 (12). С. 29—49.

Chirikov A. E. (2013) Woman in power and business. *Comparative Politics*. No. 2 (12). P. 29—49. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Российская псевдоэлита и ее идентификация в мировом и национальном контекстах // Политическая концептология. 2011. № 4. С. 130—141.

Shkaratan O. I. (2011) Russian pseudo-elite and its identification in the global and national contexts. *Political Conceptology*. No. 4. P. 130—141. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Формирование высших слоев постсоветского общества // Политическая концептология. 2011. № 4. С. 130—141.

Shkaratan O. I. (2011) Formation of the highest layers of the post-Soviet society. *Political Conceptology*. No. 4. P. 130—141.

Шкаратан О. И., Ястребов Г. А. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России // Общественные науки и современность. 2011. № 2. С. 5—28.

Shkaratan O. I., Yastrebov G. A. (2011) Comparative analysis of the processes of social mobility in the USSR and modern Russia. *Social science and contemporary world*. No. 2. P. 5—28. (In Russ.)

Шкаратан О. И. Социальное расслоение в современной России: драма расколотого общества. // Мир России. 2004. № 1. С. 3—48.

Shkaratan O. I. (2004) Social stratification in modern Russia: the drama of a split society. *The World of Russia*. No. 1. P. 3—48.

Amerian M., Esmaili F. (2015) Language and gender: A critical discourse analysis on gender representation in a series of international ELT textbooks. *International Journal of Research Studies in Education*. No. 4 (2). P. 3—12. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2014.963>.

Barrett M., Moores K. (2009) *Women in family business: leadership roles*. UK.: Edward Elgar Publishing.

Bennedsen M., Jian J. M., Fan P. H. J., Yeh U. H. (2014) *The Family Business Map: Framework, Selective Survey, and Evidence from Chinese Family Firm Succession*. INSEAD Working Paper No. 2014/53/EPS/WICFE.

- Campopiano G., Massis D. A., Rinaldi R. F., Sciascia S. (2017) Women's involvement in family firms: Progress and challenges for future research. *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 8. No. 4. P. 200—212.
- Dardha E. (2016) Role conflicts and Gender dynamics in the Family Business. NCUR UNC Conference. Ashville: University of North Carolina Asheville.
- Doble N., Supriya M. (2010) Gender differences in perception of work life balance. *Management*. No. 4 (5). P. 331—342.
- Emslie C., Hunt K. (2009) Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*. No. 16. P. 151—172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>.
- Erwee R., Henry M., Kong E. (2013) Trust and gender issues in Family and Non-family succession. *European Academy of Management EURAM*. Conference Paper.
- Goodwin R. D., Gotlib I. H. (2003) Gender differences in depression: the role of personality factors. *Psychiatry Res*. 126 P. 135—142.
- Haberman H., Danes M. S. (2007) Father-Daughter and Father-Son Family Business Management Transfer Comparison: Family FIRO Model Application. *Family Business Review*. Vol. 20. No. 2. P. 163—184.
- Hodges B. D., Kuper A., Reeves S. (2008) Qualitative research: Discourse analysis. *BMJ*. (337). P. 337—407.
- Kuchera Y., Chlapek D., Klimek J., Necasky M. (2015) Methodologies and Best Practices for Open Data Publication. *Dateso 2015 Annual International Workshop*. P. 52—64.
- Matano A., Obaco M., Royuela V. (2018) What drives the spatial wage premium for formal and informal workers? The case of Ecuador. *IREA Working Papers*. Barcelona.: Universitat de Barcelona
- Otten D. (2011) Daughters in Charge: Issues and pathways of female leadership succession in German family businesses. *WIFU Working Paper Series*. No. 11. P. 107—157.
- Thurman P. W., Nason R. S. (2011) Father-Daughter Succession in Family Business: A Cross-Cultural Perspective. NY.: Routledge.
- Phillips N., Hardy C. (2002) What Is Discourse Analysis? In: *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. CA: Sage.
- Riesman D. (1953) *The Lonely Crowd*. N.Y.: Doubleday Anchor Edition.
- Roepke W. (1969) *Against the tide*. Chicago: H. Regnery Co.
- Silverman D. (Ed.) (2004) *Narratives in social science research*. London: Sage Publications.
- Swaan A., Manor J., Øyen E., Reis E. P. (2000) Elite Perceptions of the Poor: Reflections for a Comparative Research Project. *Current Sociology*. Vol. 48. No. 1. P. 43—54.