

УДК: 159.9

JEL: M530

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (МВА) КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН-МЕНЕДЖЕРОВ

Е. К. Завьялова, С. Т. Посохова, А. Ю. Лисовская, С. В. Кошелева, Д. Н. Соколов

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Завьялова Е. К., Посохова С. Т., Лисовская А. Ю., Кошелева С. В., Соколов Д. Н. 2023. Дополнительное профессиональное образование (МВА) как фактор развития карьеры женщин-менеджеров. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент* 22 (3): 289–312. <http://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2023.302>

Цель статьи — ответить на вопрос, является ли дополнительное обучение (МВА) фактором создания карьерного капитала женщин, который «конвертируется» в доход и статус. В основе исследования лежит теория карьерного капитала. Эмпирическую базу составили результаты опроса 241 выпускника программы Master of Business Administration одной из ведущих российских бизнес-школ через два года после окончания обучения. Анализ результатов показал, что дополнительное обучение по этой программе способствовало формированию карьерного капитала менеджеров, который в дальнейшем используется для повышения дохода и статуса. Гендерные различия наиболее ярко проявились в повышении такого показателя, как уровень дохода после обучения: женщины при прочих равных условиях реже достигали того же уровня доходов, который получают мужчины со степенью МВА. Карьерный капитал женщин-менеджеров, которым удалось в большей степени увеличить доход, включал в себя умение пользоваться социальными связями, приобретенными во время обучения. Необходимо уделять внимание выработке навыков деловых коммуникаций женщин, знакомить их с современными технологиями создания социальных сетей в целях корректировки положения на рынке труда, обеспечивающего профессиональный рост и снижение социального неравенства в высококонкурентной профессиональной среде.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, МВА, карьерный капитал, карьера, гендерные проблемы.

Исследование проведено при финансовой поддержке РФФИ: грант № 20-013-00427 «Психологические ресурсы профессиональной самореализации и социальной успешности взрослых в контексте пожизненного образования».

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2023

ВВЕДЕНИЕ

Карьера была и остается важным процессом освоения человеком должностных этапов профессионального развития. Существуют многочисленные теоретические и эмпирические исследования, посвященные гендерным аспектам построения профессиональной карьеры, позволяющие выявить различные объективные факторы развития карьеры женщин: социокультурные, экономические и организационные условия, образование, профессиональная деятельность, ролевые позиции. В ряде работ внимание акцентируется на гендерной асимметрии в карьерном продвижении — различиях в заработной плате, феномене «стеклянного потолка», проявлениях «двойной занятости», ограничивающих развитие карьеры женщин (см., напр.: [Рощин, Солнцев, 2006; Мальцева, Рощин, 2007; Zavyalova, Kosheleva, 2010]).

В психологических исследованиях уделяется внимание субъективным особенностям мужчин и женщин, специфике их психологического потенциала в контексте карьерной идентичности. В качестве основных феноменов, препятствующих равенству в карьерном продвижении, чаще всего рассматриваются традиционные гендерные стереотипы и предубеждения относительно роли женщин в процессе разделения труда (см., напр.: [Марарица, Казанцева, Гуриева, 2019; Гуриева, Удавихина, 2021]). Барьеры в карьерном продвижении женщин нередко связаны с принятием в качестве эталонного образца мужской модели карьеры, свободной от личных обстоятельств, семейной ответственности и бремени домашней работы [Попова, 2021; Cuzzocrea, Luyon, 2011].

Особенно отчетливо препятствия на пути развития карьеры проявляются в такой значимой и высококонкурентной сфере деятельности, как менеджмент, на практике воплощающей ценности маскулинности, определяющие основные принципы функционирования власти и управления в современном социуме, социальных институтах и организациях [Strong, 1996; Simpson, 2006]. Институту бизнес-образования, впитавшему эти ценности, даже в развитых странах свойственна недооценка гендерных проблем менеджмента [Mavin, Bryans, 1999].

Роль образования в развитии карьеры людей разного пола в странах с переходными экономиками изучена недостаточно. Как показало глобальное исследование гендерных проблем, проведенное под патронажем Всемирного банка, в условиях переходной экономики в России произошли существенные изменения механизмов, позволяющих работникам различного пола строить свою карьеру. По мнению авторов, образование оказалось для женщин единственным доступным социальным лифтом, способствующим сокращению разрыва в заработной плате и социальном статусе [Калабихина и др., 2012]. Можно предположить, что получение дополнительного образования и степени Master of Business Administration (MBA) играет роль лифта, обеспечивающего преодоление существующих барьеров и включение женщин в высший уровень управления по должностному положению и доходу.

Объектом настоящего исследования являются женщины, добровольно выбравшие стратегию получения дополнительного образования как способа коррективы положения на рынке труда, содействующего профессиональному росту и снижению социального неравенства в высококонкурентной сфере менеджмента. В литературе представлено значительное количество работ, исследующих карьерные траектории женщин, получивших степень МВА в развитых странах (см., напр.: [Simpson et al., 2004; Simpson, Ituma, 2009; Hwang, Bento, Arbaugh, 2011]). В них анализируются различные социально-экономические и культурные факторы, влияющие на карьеру женщин после обучения. В меньшей степени изучены особенности карьерного капитала, приобретаемого женщинами в процессе обучения, и степени его влияния на такие традиционные критерии карьерного развития, как статус и доход.

В этой связи в основу исследования положена теория карьерного капитала, которая предполагает, что люди развивают карьеру, инвестируя в три различных «способа познания»: «знание-почему» (цели и ценности личности), «знание-как» (необходимые для продвижения навыки и знания) и «знание-кого» (социальные отношения и репутация) [Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; DeFillippi, Arthur, 1996; Inkson, Arthur, 2001].

Новизна представленной работы заключается в том, что три вектора карьерного капитала рассматриваются в качестве предикторов объективных достижений — роста дохода и изменения статуса женщин после получения дополнительного образования. Основной исследовательский вопрос сформулирован таким образом: является ли дополнительное обучение (МВА) фактором создания карьерного капитала, который «конвертируется» в доход и статус? Предполагается наличие гендерных особенностей карьерного капитала, формируемого в процессе обучения, которые могут приводить к различным вариантам развития карьеры мужчин и женщин после получения степени МВА.

Цель статьи заключается в оценке карьерного капитала и его роли в развитии карьеры женщин — выпускниц программы МВА одной из ведущих бизнес-школ стран Восточной Европы. Содержание работы соответствует основным решаемым задачам:

- ♦ обосновать перспективность использования концепции карьерного капитала в качестве теоретической базы для анализа особенностей развития карьеры женщин после получения степени МВА;
- ♦ представить краткий анализ особенностей взаимосвязи образования и развития карьеры женщин по данным информационных источников;
- ♦ кратко проанализировать особенности карьерного капитала, формируемого в процессе обучения на программе МВА, и его взаимосвязи с последующим развитием карьеры по данным информационных источников;
- ♦ продемонстрировать результаты эмпирического исследования особенностей карьерного капитала и его взаимосвязи с последующим развитием карьеры женщин — выпускниц программы МВА.

Статья имеет следующую структуру. В первом разделе представлена концепция карьерного капитала как основа исследования развития карьеры. Во втором отражен гендерный аспект взаимосвязи образования и карьеры в менеджменте. В третьем проанализированы особенности дополнительного образования как фактора развития карьеры. В четвертом разделе рассмотрены особенности карьерного капитала выпускников программы МВА. В пятом приведены данные эмпирического исследования особенностей карьерного капитала и его взаимосвязи с развитием карьеры женщин — выпускниц программы МВА. Шестой раздел посвящен обсуждению полученных результатов. Завершается статья кратким заключением.

КОНЦЕПЦИЯ КАРЬЕРНОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Научные исследования феномена карьеры и методов управления ею имеют глубокие корни. Начиная с 1970-х гг. предпринимались попытки выявить закономерности продвижения сотрудника в организации. Для этого этапа анализа было характерно понимание карьеры как последовательного изменения опыта работы и должностного статуса человека с течением времени. Карьера описывалась с помощью вероятностных моделей должностного роста, позволяющих выявить зависимость реализации карьерных целей от уровня образования менеджера [Молл, 2003; Korotov, Kharova, 2008]. Основное внимание уделялось факторам построения карьеры в организационном контексте.

За прошедшее десятилетие научные представления о феномене карьеры, детерминантах и процессах ее развития, критериях оценки существенно трансформировались. Глобализация, новые технологии, разнообразие человеческих ресурсов и возникновение новых форматов занятости изменили традиционные организационные структуры и содержание рабочих отношений, что отражается на сущности понятия «карьера» и его восприятии как работниками, так и работодателями на рынке труда [Sullivan, Varuch, 2009].

В течение последних лет в научной литературе появились новые концепции и модели карьеры, в которых особое внимание уделяется роли индивида. Подчеркивается, что понятие «карьера» эволюционировало в нечто большее, чем статус и заработная плата [Bagdadli, Gianecchini, 2019]. Значительный вклад в понимание карьеры внесли исследования [Hall, 1996; Hall, Chandler, 2005], содержащие формулировку ключевых принципов концепции поливариативной (изменчивой, мобильной, неограниченной) карьеры (protean career). Этот тип карьеры связан с субъективными критериями, потребностью в профессиональном самоопределении, базируется преимущественно на личностных ценностях, а не на оценках и правилах конкретной организации. Карьера описывается как субъективно воспринимаемая последовательность действий, связанных с профессиональным опытом и деятельностью. Отмечается, что ответственность за развитие карьеры несет сам сотрудник, а не организация, в которой он работает [Hall, 1996].

В специальном выпуске журнала *Human Relations* (2011 г.) были представлены базовые принципы междисциплинарного подхода к исследованиям и оценке карьеры в менеджменте. Редакторы и авторы вступительной статьи [Kharova, Arthur, 2011] констатировали существенное расширение понимания карьеры, привнесенное психологией, социологией и педагогикой [Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; DeFillippi, Arthur, 1996; Inkson, Arthur, 2001]. Одновременно они подчеркнули сложность во взаимопонимании, порожденную отсутствием единого понятийного аппарата среди представителей различных научных направлений.

Взгляд на феномен карьеры существенно изменился с появлением оригинальной концепции интеллектуальной карьеры (*intelligent career*), зародившейся в рамках компетентностного подхода [DeFillippi, Arthur, 1996]. Данная концепция предполагает развитие карьеры путем инвестиции в три различных «способа познания»: «знание-почему», актуализирующее осознание целей и мотивации, «знание-как», ориентированное преимущественно на навыки и знания, которые относятся к карьере, и «знание-кого», обращенное к социальным отношениям и репутации [Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; DeFillippi, Arthur, 1996; Inkson, Arthur, 2001]. Если учитывать динамичность контекста работы, в котором переходы становятся нормой, а формы перехода — все более разнообразными и сложными, то необходимо признать, что отличительной особенностью карьеры становится высокая вероятность межорганизационной мобильности, которая отличает современные схемы от традиционных [Arthur, 2014].

Концепция интеллектуальной карьеры — пример междисциплинарного подхода, объединяющего достижения психологии, социологии и экономики в области представлений о карьере. В современных исследованиях концепция получила дальнейшее развитие как теория карьерного капитала [Попова, 2021; Sutherland et al., 2015; Suutari, Mäkelä, 2017; Tempest, Coupland, 2017; Baruch, Rousseau, 2019; Brown, Hooley, Wond, 2020; Järlström, Brandt, Rajala, 2020]. Карьерный капитал рассматривается как ресурс, обеспечивающий межорганизационную мобильность работников и успешное развитие карьеры в различных компаниях. Концепция карьерного капитала — серьезный вклад в развитие теории карьеры с позиции не только научного анализа и познания, но и практического применения в качестве эффективного инструмента профессиональной реализации и статусного продвижения работника [Попова, 2020; 2021].

Факторы, влияющие на карьеру, можно разделить на объективные и субъективные. К объективным относятся те из них, которые касаются экосистемы карьерных перемещений и мало зависят от человека: социально-экономические и культурные регламенты профессионального передвижения, организационная структура, нормы и правила передвижения, системы оценки и вознаграждения, система профессионального обучения, социально-демографические особенности [Завьялова, Тамонцева, 2021].

Успех развития карьеры можно определить как достижение индивидом желаемых результатов, связанных с профессиональной деятельностью на любом ее

этапе [Arthur, Khapova, Wilderom, 2005; Parker, Khapova, Arthur, 2009; Baruch, Lavi-Steiner, 2015]. Объективный карьерный успех оценивается с социально-экономических позиций посредством анализа таких показателей, как род деятельности, мобильность, сложность рабочих задач, семейная ситуация, доход и занимаемая должность [Van Maanen, 1977].

Субъективный карьерный успех определяется достижением целей, которые имеют личностную значимость. Они задаются самим человеком, а не извне — со стороны родителей, знакомых, работодателя или общества [Mirvis, Hall, 1994; Baruch, Rousseau, 2019; Ng, Feldman, 2014]. Субъективные критерии учитывают степень удовлетворенности работой, доходом, статусом, профессиональным развитием, обучением [Arthur, Khapova, Wilderom, 2005; Hall, Chandler, 2005]. Отмечается целесообразность использования в оценке развития карьеры не только объективных (рост дохода, повышение статуса), но и субъективных критериев. Обычно используется удовлетворенность соотношением ресурса, т. е. затрат на получение необходимых знаний и навыков, и результата обучения, т. е. достижение поставленных целей [Завьялова, Тамонцева, 2021].

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗОВАНИЯ И КАРЬЕРЫ В МЕНЕДЖМЕНТЕ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

В последние десятилетия характер гендерного неравенства в сфере образования коренным образом изменился и стал более сложным. В европейских странах существуют две основные проблемы, связанные с гендерным неравенством в сфере высшего или дополнительного профессионального образования, — горизонтальная и вертикальная сегрегация [Мальцева, Рошин, 2007]. Во-первых, почти все страны обеспокоены горизонтальной сегрегацией, т. е. тем, что женщины и мужчины выбирают разные направления обучения в высших учебных заведениях, при этом женщины в меньшей степени заняты в инженерном деле и науке. Во-вторых, присутствует озабоченность угрозой вертикальной сегрегации. Эта проблема связана с имеющимся в настоящее время «стеклянным потолком» в сфере высшего образования: в то время как среди выпускников высших учебных заведений женщин больше, чем мужчин, в докторантуре они представлены недостаточно, а среди профессорско-преподавательского состава университетов их еще меньше.

Распределение ряда европейских стран (как развитых, так и с переходной экономикой) по показателям охвата дополнительным профессиональным обучением в 2017 г. сильно варьировало по охвату как работников (от 70,3% — в Швеции, 51,3% — Испании, 41,5% — Словении, 35,4% — Германии, 34,6% — Польше, 31,9% — Португалии, 22,6% — Украине до 16% в Венгрии), так и предприятий (примерно от 50% — в Швеции до 10% — на Украине). Если по первому показателю Россия относится к группе лидеров (46,2%), то по второму — к аутсайдерам (12,6%) [Гимпельсон, Капелюшников, Рошин, 2017, с. 121].

В период с 2010 по 2022 г. охват дополнительным профессиональным обучением оставался примерно на одном уровне. Во время экономических рецессий 2009–2011 гг. и 2014–2016 гг. доля компаний, предоставляющих обучение своим сотрудникам, сокращалась, но показатели вовлеченности работников в программы дополнительного обучения практически не менялись. По данным 2017 г., охват руководителей (менеджеров) дополнительным обучением составил 16,6%, специалистов высшего уровня квалификации — 24,2% [Гимпельсон, Капелюшников, Рошин, 2017, с. 125].

Исследования о влиянии культуры и гендера на выбор управленческой карьеры среди мужчин и женщин, обучающихся на программе МВА, проводились в Израиле, США, Великобритании, Турции, Кипре, Венгрии и Индии. Результаты опроса 747 студентов МВА (390 мужчин и 357 женщин) показали большие межкультурные различия и незначительные гендерные различия в стремлениях, связанных с выбором карьеры в сфере управления [Malach-Pines, Kaspi-Baruch, 2008]. Авторы рассматривают обучение на программах МВА как средство, помогающее женщинам «пробиться» сквозь «стеклянный потолок» в высшее руководство.

Общемировой тенденцией считается факт меньшей представленности женщин на программах МВА [Simpson et al., 2005]. Это может быть связано с тем, что доля мужчин, занимающих высшие руководящие должности, выше, чем доля женщин. Средняя доля топ-менеджеров-женщин в мире уже долгое время составляет около 19%¹.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (МВА) КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

В научной литературе представлены исследования, посвященные карьерным результатам выпускников программ МВА. Итоги некоторых исследований свидетельствуют о значимых выгодах МВА с точки зрения роста дохода и статуса. Например, опрос студентов, зарегистрировавшихся на Graduate Management Admission Test (GMAT), показал, что, по мнению обучающихся, выпускники МВА чаще получают повышение, чем те, кто не имеет данной степени [Inderrieden, Holtom, Bies, 2006]. Анализ карьерного пути и удовлетворенности карьерой выпускников МВА колледжей, аккредитованных AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business), продемонстрировал, что степень МВА положительно влияет на годовой доход и продвижение по карьерной лестнице как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [Zhao, Truell, 2006].

Выпускники МВА развивают компетенции, необходимые для успешной карьеры. Они отмечают свои преимущества по сравнению с коллегами без МВА с точки зрения качества командной работы, лидерства и решения проблем [Baruch, Reiperl, 2000; Zhao, Truell, 2006].

¹ Мимиконян О. 2022. Доля женщин в советах директоров российских компаний выросла до 8,4%. *Forbes Woman*. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/454241-dola-zensin-v-sovetah-direktorov-rossijskih-kompanij-vyrosla-do-8-4> (дата обращения: 23.02.2023).

Данные портала «МВА в Москве и России» свидетельствуют о том, что значимыми результатами для большей части выпускников российских бизнес-школ (61% опрошенных) стали новые знания и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности [Зайончек, 2018]. Эти результаты подтверждают выводы теории человеческого капитала относительно взаимосвязи накопленных индивидом знаний и навыков и его преимуществ на рынке труда [Becker, Murphy, Tamura, 1990]. Кроме того, каждый седьмой респондент отметил такие результаты, как карьерный рост и деловые связи. Реже в качестве карьерного результата респонденты называют рост дохода. Несмотря на это, подавляющее большинство респондентов (91%) выразили удовлетворенность своим доходом спустя 2–4 года после получения степени МВА. Менеджеры среднего звена (60–90% опрошенных) отметили рост статуса и дохода, топ-менеджеры двигались по карьерной лестнице согласно своей категории либо меняли сферу деятельности на предпринимательство. Большинство респондентов, сохранивших прежний статус, также указали на увеличение дохода в рамках зарплатных вилок [Зайончек, 2018].

Наряду с перечисленными источниками в информационном поле появились мнения о существовании проблем в развитии карьеры после получения степени МВА. В частности, утверждается, что «премия» от получения степени в современных условиях снижается, а новые выпускники отмечают сокращение количества вакансий, условием которых является наличие диплома МВА [Connolly, 2003]. По мнению некоторых исследователей, не выявлено реальных доказательств того, что степень МВА окупает затраченные на обучение ресурсы [Sangwan, Garg, 2017].

Отмечается, что гендерная принадлежность может являться самостоятельным фактором, влияющим на развитие карьеры выпускников МВА. В исследовании предикторов изменения места работы после получении степени МВА был сделан вывод о том, что женщины чаще склонны менять отрасль работы [Hwang, Bento, Arbaugh, 2011]. Анализ карьеры выпускников программы МВА Великобритании и Канады показал, что у канадских женщин и мужчин схожий карьерный путь, а карьера британских женщин менее успешна по сравнению с мужчинами, что связано с большим количеством барьеров и негативных гендерных стереотипов [Simpson et al., 2004].

Была отмечена разница в карьерных результатах выпускников МВА разного пола с точки зрения субъективного карьерного успеха [Sturges, Simpson, Altman, 2003]. Результаты исследований подтверждают, что мужчины — выпускники МВА имеют преимущество во «внешних» достижениях — росте заработной платы и статуса, а женщины получают больше субъективных выгод от изменения собственных убеждений и ценностей [Sturges, Simpson, Altman, 2003; Simpson, Ituma, 2009]. Кроме того, выявлена разница между карьерой мужчин и женщин в зависимости от сектора экономики. В группе женщин зависимость от сектора проявлялась в меньшей степени, мужчины наиболее успешно строили карьеру в частном секторе. Также было указано негативное влияние структурных и поведенческих барьеров на развитие карьеры женщин после окончания МВА [Simpson, 2006].

Авторы отечественных исследований о влиянии дополнительного обучения на профессиональную карьеру выпускников МВА МГУ имени М. В. Ломоносова показали, что фактор гендерной принадлежности не отражается на росте дохода и карьерном продвижении [Бурак, Разумова, 2018]. Были обнаружены более значимые факторы влияния, такие как специфика первого высшего образования и сфера профессиональной деятельности, которые увеличивают вероятность карьерного роста и продвижения выпускников МВА.

Обобщая данные, представленные в информационных источниках, можно заключить, что они достаточно противоречивы и не дают оснований для однозначного вывода о влиянии дополнительного образования на развитие карьеры менеджеров различной гендерной принадлежности. Этот вывод касается как внешних средовых, так и внутренних субъективных факторов развития карьеры.

ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРНОГО КАПИТАЛА СЛУШАТЕЛЕЙ ПРОГРАММ МВА

В соответствии с теорией карьерного капитала профессиональное продвижение и развитие менеджеров определяется характеристиками трех векторов, которые включают: «знание-почему» (осознание целей и мотивации), «знание-как» (навыки и знания, относящиеся к карьере) и «знание-кого» (социальные отношения и репутация) [Arthur, Claman, DeFillippi, 1995; DeFillippi, Arthur, 1996; Inkson, Arthur, 2001].

Мотивация обучения на программах МВА: мотивы, цели, ценности. Рассмотрены два основных вида мотивации к образованию в целом и мотивации к обучению по программам МВА в частности: внешняя (рынок труда, получение гранта на образовательные цели, место жительства и работы, окружение и социальный статус окружающих, престиж конкретной программы МВА) и внутренняя (личностное развитие, карьерный рост, повышение деловых навыков). Мотивацию к обучению целесообразно рассматривать с точки зрения иерархической теории самоопределения [Deci, Ryan, 1985], а также теории ориентации на достижение цели [Pintrich, 2000]. Причем внутренняя мотивация может определяться ориентацией личности, к которой можно отнести самоориентацию, ориентацию на задачи и ориентацию на взаимодействие [Bass, Bass, 2009].

Еще одна классификация, которая была разработана для понимания мотивации человека к обучению по программе МВА, включает в себя: улучшение понимания бизнеса и совершенствование деловых навыков; карьерный рост; смену карьеры; личностное развитие; деловую квалификацию; сетевые возможности; перспективы академического стимулирования [Ronnie, Wakeling, 2015].

К сожалению, лишь незначительное количество работ посвящено гендерным проблемам мотивации обучения на программах МВА. В основном они касаются изучения внешних мотивационных факторов. Например, в исследовательском проекте, спонсируемом рядом известных корпораций, отмечено, что женщины указывали на такие факторы низкой мотивации к обучению на программах МВА,

как ролевые модели, деловая карьера, рассматриваемая как несовместимая с балансом между работой и личной жизнью, отсутствие уверенности в математических способностях, низкая вероятность поощрения работодателем. Часть выпускниц МВА, включая афроамериканских слушательниц, признала атмосферу бизнес-школ слишком агрессивной и жесткой. Некоторые респондентки не имели возможности выбрать в качестве руководителя выпускных работ профессора-женщину. Несмотря на то что большинство женщин в целом удовлетворены своей дальнейшей карьерой, почти треть из них сталкивается с трудностями в продвижении по службе².

Исследования, проведенные в 2012–2017 гг. среди обучающихся программы МВА российской бизнес-школы, показали, что карьерный рост более выражен среди женщин, чем среди мужчин [Завьялова, Тамонцева, 2021].

Знания и навыки («знания-как»). Некоторые исследователи склонны рассматривать средний балл GPA (Grate Point Average) как важную переменную для прогнозирования академической успеваемости во время обучения на программе МВА [Zwick, 1993; Carver, King, 1994; Hoefler, Gould, 2000; Yang, Lu, 2001; Kuncel, Credé, Thomas, 2007]. Академическая успеваемость также анализировалась по гендерным различиям в [Hoefler, Gould, 2000; Yang, Lu, 2001; Simpson et al., 2005; Gropper, 2007; Ronnie, Wakeling, 2015; Srinivasan, Wittink, Zweig, 2017]. В большинстве указанных статей не было отмечено статистически значимых различий между женщинами и мужчинами. Тем не менее в [Gropper, 2007] упоминается, что женщины, как правило, работают на программе МВА так же хорошо, как и мужчины, или даже лучше.

Результаты исследований, проведенных в 2012–2017 гг. на программе МВА в российской бизнес-школе, продемонстрировали, что средний балл у женщин выше, чем у мужчин [Завьялова, Тамонцева, 2021]. Это совпадает с выводами автора работы [Gropper, 2007]. В исследовании 2020–2021 гг. обнаружено отсутствие взаимосвязи академической успеваемости с карьерными успехами выпускников МВА (изменением дохода, изменением статуса) [Завьялова и др., 2021].

Социальные связи («знание-кого»). Поиск научных работ, характеризующих влияние социальных связей на развитие карьеры женщин после окончания МВА, можно отнести к наиболее сложным задачам исследования. Существует богатый практический опыт, свидетельствующий о том, что одним из важных результатов получения степени МВА является приобретение полезных социальных связей. Однако следует отметить недостаток эмпирических доказательств этих утверждений. Рассматривая проблему сквозь призму гендерных различий, можно найти доказательства факта значимости социальных связей, приобретенных в процессе обучения, для достижения карьерного успеха. Согласно исследованию [Uzzi, 2019], различные типы социальных связей помогли мужчинам и женщинам МВА занять руководящие должности.

² Women and the MBA: Gateway to opportunity. 2000. *Catalist*. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-and-the-m-b-a-gateway-to-opportunity/> (дата обращения: 23.02.2023).

В ходе исследования был выдвинут ряд гипотез.

Гипотеза Н1а. Существует положительная связь между удовлетворенностью обучением на программе МВА и ростом доходов обучающихся.

Гипотеза Н1b. Существует положительная связь между удовлетворенностью обучением по программе МВА и повышением статуса обучающихся.

Гипотеза Н2а. Гендер выступает в роли модератора взаимосвязи между удовлетворенностью обучением на программе МВА и ростом доходов обучающихся.

Гипотеза Н2b. Гендер выступает в роли модератора взаимосвязи между удовлетворенностью обучением на программе МВА и повышением статуса обучающихся.

Гипотеза Н3а. Существует положительная связь между воспринимаемой полезностью деловых связей, полученных по программе МВА, и ростом доходов обучающихся.

Гипотеза Н3b. Существует положительная связь между воспринимаемой полезностью деловых связей, полученных по программе МВА, и повышением статуса обучающихся.

Гипотеза Н4а. Гендер выступает в роли модератора взаимосвязи между воспринимаемой полезностью деловых связей, полученных по программе МВА, и ростом доходов обучающихся.

Гипотеза Н4b. Гендер выступает в роли модератора взаимосвязи между воспринимаемой полезностью деловых связей, полученных по программе МВА, и повышением статуса обучающихся.

МЕТОДОЛОГИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методология исследования. В целях исследования был организован опрос выпускников программы МВА одной из ведущих российских бизнес-школ [Завьялова и др., 2021]. Опрос проводился в 2020–2021 гг. и был направлен на оценку их карьерных результатов через два года после окончания обучения. Среди респондентов — 55 женщин и 186 мужчин, что отражает типичное соотношение обучающихся различного пола в группах программы МВА. Средний возраст участников опроса составил 38 лет, опыт работы в роли руководителя до поступления на программу МВА — не менее 5–7 лет.

Анкета состояла из пяти вопросов с выбором единственного варианта ответа из ряда предложенных. Сбор данных осуществлялся в онлайн-формате. Вопросы касались субъективной оценки: 1) изменений дохода после окончания обучения; 2) изменений должностного статуса после окончания обучения; 3) полезности полученных во время обучения знаний; 4) полезности установленных во время обучения деловых связей; 5) удовлетворенности соотношением затраченных ресурсов (времени, денег) и достигнутого результата.

Для проверки гипотез исследования применялись методы дескриптивной статистики и регрессионный анализ.

Результаты дескриптивного анализа. Особенности карьерного капитала, сформированного у женщин и мужчин в процессе обучения на программе МВА, определялись на основании субъективной оценки полезности полученных знаний и появившихся деловых контактов, которыми они реально смогли воспользоваться. Учитывалась также оценка удовлетворенности обучением как соответствие временных и финансовых затрат тому результату, который был получен после обучения. В табл. 1 приведены результаты частотного анализа указанных ключевых критериев карьерного капитала в группах женщин и мужчин.

Таблица 1. Субъективная оценка векторов карьерного капитала после обучения на программах МВА: гендерные отличия

Вектор карьерного капитала	Оценка	Женщины, N = 55	Мужчины, N = 186
Полезность знаний, доля от объема выборки, %	Бесполезны	2	1
	Полезны в некоторых ситуациях	25	19
	Полезны в целом	40	48
	Очень полезны	33	31
Полезность деловых связей, доля от объема выборки, %	Бесполезны	0	5
	Полезны в некоторых ситуациях	35	36
	Полезны в целом	33	35
	Очень полезны	33	26
Удовлетворенность обучением, балл	Соотношение использованных ресурсов и достигнутого результата	7,45 ± 2,59	7,55 ± 2,50

Данные результаты отражают тенденцию к сближению оценок женщин и мужчин по всем анализируемым критериям карьерного капитала. Статистически достоверные различия между группами не выявлены. Подавляющее большинство как женщин, так и мужчин отмечают полезность обучения на программе МВА. Это касается оценки полученных знаний и установленных деловых связей. Среди респондентов встречается одинаковое число тех, кто осторожно оценивает полезность знаний и распространяет ее лишь на некоторые ситуации. Количественные

различия отсутствуют также в частоте оценки общей и высокой полезности приобретенных профессиональных знаний.

В исследуемой группе слушателей МВА женщины и мужчины практически равномерно распределяются в оценке степени полезности деловых связей. Число женщин с оценкой максимальной полезности установленных контактов несколько превосходит число мужчин, но не достигает уровня статистической достоверности.

В обеих группах эпизодически отмечается бесполезность обучения. При этом максимальное число недовольных — 5% респондентов — встречается среди мужчин, которые по разным причинам критически отнеслись преимущественно к полезности деловых контактов, установленных в процессе обучения.

Полученные результаты демонстрируют сходство женщин и мужчин в оценке удовлетворенности соотношением затраченных усилий и достигнутого результата. Если учитывать, что максимальная удовлетворенность могла быть в пределах 10 баллов, то представленные результаты свидетельствуют о ее высокой выраженности в обеих группах.

В табл. 2 отражены результаты частотного анализа ключевых признаков карьерного развития в группах женщин и мужчин после завершения обучения на программах МВА.

Таблица 2. Субъективная оценка развития карьеры (доход и должностной статус) после обучения на программах МВА: гендерные отличия

Критерий карьерного развития	Направление и диапазон изменений	Доля от объема выборки, %	
		Женщины, N = 55	Мужчины, N = 186
Доход	Без изменения	18	12
	Уменьшение	16	6
	Увеличение в интервале, %:		
	10–20	15	20
	21–30	15	14
	31–50	16	13
	51–80	7	11
	81–120	11	8
121 и выше	2	16	
Должностной статус	Без изменения	40	42
	Понижение	7	3
	Повышение незначительное	33	27
	Повышение значительное	20	28

Следовательно, женщин и мужчин объединяет общая тенденция: в каждой из групп число тех, кто субъективно указывает на увеличение дохода, значительно больше, чем тех, кто этого не отмечает или фиксирует его снижение. Среди женщин по сравнению с мужчинами несколько меньше тех, кто заявляет о повышении своего дохода, — 66% от всех участниц исследования, среди мужчин — 82% (различия статистически недостоверны). Сопоставление диапазонов изменения финансового благополучия показало, что среди женщин и мужчин примерно одинаковое число тех, кто отмечает умеренный и повышенный прирост дохода. Так, прирост от 10 до 50% субъективно фиксируют 46% женщин и 47% мужчин, более высокий прирост — от 51 до 120% — 18% женщин и 19% мужчин. Относительно значительного увеличения дохода тенденция равенства меняется: женщины уступают мужчинам по этому показателю. Согласно опросу, только одна участница исследования достигла повышения дохода в диапазоне 81–120%, среди мужчин таких было 30.

Число тех, кто фиксирует сохранение дохода после обучения, соизмерно в группах женщин и мужчин — 18 и 12%. Между ними отсутствуют существенные различия и в отношении снижения дохода после обучения. Подобный факт фиксируют 16% женщин и 6% мужчин (различия статистически недостоверны).

Сопоставление динамики должностного статуса демонстрирует близость тенденций среди женщин и мужчин. Незначительное и значительное повышение статуса наблюдается одинаково часто среди женщин и мужчин — 53 и 55% соответственно. Частота сохранения должностного положения или его снижения также не различаются в обеих группах — 47 и 45% соответственно (различия статистически недостоверны).

Результаты регрессионного анализа. При проведении регрессионного анализа в качестве независимых переменных принимались критерии карьерного капитала (субъективная оценка полезности знаний, полезности деловых связей, удовлетворенность обучением), а зависимых переменных — критерии карьерного развития (изменение дохода, изменение должностного статуса). Для регрессионного анализа было построено 10 моделей, отражающих ключевые взаимосвязи, изучаемые в исследовании.

Модели 1–2 включали независимые переменные и две зависимые переменные «Изменение дохода» и «Изменение статуса». В модели 3–8 вошли независимые переменные, а также отдельные модерационные переменные для каждой гипотетической взаимосвязи с изменением дохода и статуса. Модели 9–10 охватывают все независимые переменные и все модерационные переменные во взаимосвязи с зависимыми переменными «Изменение дохода» и «Изменение статуса». Регрессионный анализ осуществлялся при помощи статистического пакета statsmodels для языка программирования Python. Результаты регрессионного анализа приведены в табл. 3.

Как видно из приведенных результатов, удовлетворенность обучением положительно связана с доходом (модель 1) и статусом (модель 2).

Таблица 3. Результаты регрессионного анализа

Переменная	Модель									
	1 DV — Доход	2 DV — Статус	3 DV — Доход	4 DV — Доход	5 DV — Доход	6 DV — Статус	7 DV — Статус	8 DV — Статус	9 DV — Доход	10 DV — Статус
Пол	0,88**	0,157	1,165	2,298**	0,746	0,471	0,28	0,425	1,7	0,509
Знания	0,416*	0,299**	0,52	0,379	0,419*	0,413**	0,296**	0,293**	0,437	0,395*
Связи	0,097	0,103	0,095	0,687*	0,097	0,101	0,154	0,103	0,781*	0,105
Удовлетворенность обучением	0,221**	0,058*	0,221**	0,224**	0,207	0,058*	0,059*	0,087	0,122	0,066
Модерация (знания — пол)			-0,139			-0,153			-0,058	-0,131
Модерация (связи — пол)				-0,727*			-0,063		-0,846*	-0,004
Модерация (удовлетворенность обучением — пол)					0,018			-0,036	0,127	-0,01
Const	-0,979	-0,593	-1,182	-2,091	-0,877	-0,818	-0,689	-0,796	-1,64	-0,849
R ²	0,175	0,187	0,175	0,188	0,175	0,19	0,188	0,189	0,191	0,19

Примечания: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; DV — зависимая переменная.

Модель 1 также отражает тот факт, что полезность знаний значимо и положительно взаимосвязана с изменением дохода. Аналогична взаимосвязь между полезностью знаний и изменением статуса (модель 2). Полученные результаты позволяют полностью подтвердить гипотезы *H1a* и *H1b*, а также гипотезы *H3a* и *H3b*.

Анализируя взаимосвязи в моделях 5, 8, 9, 10, можно прийти к выводу о том, что гендер не обуславливает зависимость между удовлетворенностью обучением и изменением дохода или статуса. Таким образом, гипотезы *H2a* и *H2b* не находят подтверждения. Наряду с этим модерационные переменные, связанные с полезностью социальных связей, оказываются незначимыми в моделях 3, 6, 9, 10, что позволяет отклонить гипотезы *H4a* и *H4b*.

Анализ значимости полезности деловых связей для изменения положения выпускников программ МВА продемонстрировал смешанные результаты. Модели 1 и 2 показывают, что переменная полезности деловых контактов не имеет значимой взаимосвязи с изменением дохода или статуса. Тем не менее модели 4 и 9 подтверждают наличие взаимосвязи полезности деловых связей и изменения дохода. Это может свидетельствовать о том, что удовлетворенность обучением и оценка полезности знаний имеют устойчивую связь с изменением дохода, в то время как влияние оценки полезности деловых контактов не столь однозначно и может различаться по гендерному признаку. Таким образом, частично подтверждена гипотеза *H3a*. Поскольку связей с изменением статуса не обнаружено, гипотеза *H3b* отклоняется.

Модели 4 и 9 позволяют отклонить гипотезу *H4a* при учете модерационного влияния гендера на взаимосвязь между полезностью деловых связей и изменением дохода. Данный модератор не оказывают влияния, если в качестве зависимой переменной принимается изменение статуса. Таким образом, результаты не позволяют подтвердить гипотезу *H4b*. Следовательно, у мужчин, обладающих степенью МВА, доход повышается с большей степенью вероятности и в более значительном выражении. Можно заключить, что гендер не влияет на вероятность повышения должностного статуса выпускников программы МВА (табл. 3).

Расчеты показывают, что значимой взаимосвязью с изменением дохода обладает переменная пол (положительная связь) и модерационная переменная (перекрестная переменная оценки полезности связей и гендера — отрицательная связь). У мужчин шансы на повышение дохода в результате обучения выше, чем у женщин, однако женщины могут с большей вероятностью повышать свой доход, если положительно оценивают полезность установленных деловых связей. Можно полагать, что у женщин шансы на повышение дохода возрастают при более выраженной положительной оценке полезности деловых связей, полученных на программе МВА.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В целом результаты анализа соответствуют выводам рассмотренных выше исследований о том, что обучение на программе МВА является фактором развития карьеры как для мужчин, так и для женщин. Однако женщины достигают

меньшего карьерного успеха в денежном выражении, чем мужчины. К сожалению, это подтверждает мнение о существовании гендерной асимметрии в развитии карьеры на уровне топ-менеджмента.

Получение степени МВА не ограждает женщин от так называемой статистической дискриминации, суть которой состоит в дифференцированном отношении работодателей к объединенным по какому-либо социальному признаку работникам, выполняющим однородную работу с одинаковой производительностью труда, но имеющим разные возможности на рынке труда. Следствием такой дискриминации является тот факт, что работники с «плохими» признаками и одинаковым уровнем производительности труда получают меньшую заработную плату, чем работники с «хорошими» признаками. В данном случае в качестве ключевого разделительного признака выступает гендер.

Должностной статус оказался достижением, менее связанным с гендерной принадлежностью менеджеров. Это, на первый взгляд, позитивное утверждение, однако оно содержит скрытое противоречие — женщины могут продвигаться по служебной лестнице, но их доходы остаются ниже, чем у мужчин.

Вне зависимости от гендерной принадлежности менеджеров все три вектора карьерного капитала взаимосвязаны с традиционными показателями развития карьеры, вместе с тем доход и статус связаны с различными векторами. Так, доход в большей степени обусловлен всеми аспектами карьерного капитала, мотивационной, знаниевой и социальной составляющими, а статус — мотивационным и знаниевым векторами.

По итогам дескриптивного анализа не получено статистического подтверждения общего предположения относительно гендерной специфики карьерного капитала женщин-менеджеров. По результатам регрессионного анализа также сделан вывод о подтверждении гендерной нейтральности взаимосвязи всех векторов карьерного капитала с изменениями должностного статуса.

Гендерно нейтральным оказался и наиболее «весомый» по количеству значимых взаимосвязей с критериями карьерного успеха показатель удовлетворенности соотношением затраченных ресурсов и полученного результата. Можно предположить, что он связан со степенью осознания человеком, приобретающим образование, целей, ценностей и мотивов обучения.

В работе ставилась задача изучения содержания мотивов и целей, подтолкнувших менеджеров получать дополнительное образование. Оценивалась только степень соответствия достигнутых результатов тем затратам, которые были сопряжены с процессом обучения. По всей видимости, по указанному критерию оценки мотивации обучения гендерные различия проявляются в меньшей степени. Это предположение совпадает с результатами исследования [Ильиных, Бычкова, 2018]. Они свидетельствуют о том, что такое качество, как осознанная целеустремленность менеджеров, является одним из ведущих предикторов карьерного успеха и его можно характеризовать как гендерно нейтральное.

Для достижения карьерного успеха женщин-менеджеров наиболее значим оказался один из элементов карьерного капитала. Речь идет о полезности приобретенных во время обучения социальных связей. Наличие социального капитала открывает путь к финансовому благополучию, карьере, способствует удовлетворенности жизнью — эти и многие другие свойства социального капитала все чаще признаются значимыми в контексте гендерных исследований. Тем не менее, по данным ряда источников, можно предположить, что женщины обладают меньшим социальным капиталом, чем мужчины (см., напр.: [Brass, 1985; Lin, 2000]). Как правило, социальные сети женщин не столь широки: они включают больше родственников и подруг, меньше людей, имеющих статус, доступ к ресурсам, власти и влиянию. Сети намного слабее помогают женщинам при устройстве на работу и в карьере, чем мужчинам [Lutter, 2013].

Анализ препятствий, затрудняющих деятельность женщин-руководителей, демонстрирует сдерживающее давление на них неформальной организационной культуры мужских коллективов (сетей поддержки, являющихся традиционно мужскими, так называемой пивной культуры, в рамках которых формируются многие управленческие решения); женщинам трудно разделять неформальные нормы этой культуры и нетворкинга, что снижает эффективность их стиля руководства [Sagebiel, 2014].

Сопоставление существующих точек зрения с полученными в ходе настоящего исследования выводами позволяет: во-первых, подчеркнуть значимость деловых связей как части карьерного капитала женщин; во-вторых, акцентировать внимание на важности обучения женщин конструктивным методам формирования социальных сетей, способствующих их карьерному продвижению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ позволил ответить на основной исследовательский вопрос данной работы положительно. Действительно, дополнительное обучение (МВА) способствует формированию карьерного капитала менеджеров, который в дальнейшем используется для достижения важных показателей развития карьеры — дохода и статуса. При этом они взаимосвязаны с различными элементами карьерного капитала: доход — со всеми тремя векторами, а статус — со знаниявыми активами и ценностно-мотивационным потенциалом.

Гендерные различия наиболее ярко проявились в достижении такого показателя развития карьеры, как уровень дохода после обучения, — степень его повышения была значительно выше в мужской группе. Таким образом, женщины со степенью МВА при прочих равных условиях реже достигают того же уровня доходов, что и мужчины.

Карьерный капитал женщин-менеджеров, которым удалось в большей степени увеличить доход, отличался умением пользоваться приобретенными во время обучения социальными связями. Эти результаты представляют собой основание

для практических рекомендаций как для женщин, получающих дополнительное образование, так и для школ бизнеса, организующих обучение. Необходимо уделять особое внимание дисциплинам, развивающим социальный капитал женщин (например, «Деловые коммуникации», «Навыки самопрезентации»). Эти дисциплины должны способствовать выработке навыков деловых коммуникаций, знакомить с технологиями создания социальных сетей в разнообразных современных формах и использовать социальный капитал для решения профессиональных задач и развития карьеры.

Проведенное исследование имеет ограничения. Во-первых, субъектами являлись выпускники одной российской бизнес-школы, во-вторых, в качестве индикаторов карьерного капитала использовались субъективные оценки. Дальнейшие исследования будут направлены на преодоление указанных ограничений.

Литература на русском языке

- Бурак И. Д., Разумова Т. О. 2018. Дополнительное профессиональное образование как фактор, детерминирующий трудовую карьеру работника. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление* (1): 114–122.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р., Рощин С. (ред.). 2017. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения*. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ. М.: НИУ ВШЭ. URL: https://lirt.hse.ru/data/2017/03/21/1170068107/Doklad_trud.pdf (дата обращения: 23.02.2023).
- Гуриева С. Д., Удавихина У. А. 2021. Стратегии преодоления гендерного разрыва работающими женщинами (на примере российских организаций). *Управленческое консультирование* (9): 79–88.
- Завьялова Е. К., Посохова С. Т., Лисовская А. Ю., Соколов Д. Н. 2021. Кто в России учится управлению. Особенности личности слушателей образовательных программ «Мастер делового администрирования». *Организационная психология* **11** (1): 162–187.
- Завьялова Е. К., Тамонцева М. С. 2021. Междисциплинарный подход к оценке результативности обучения на программах дополнительного профессионального образования в сфере менеджмента (МВА). *Российский журнал менеджмента* **19** (2): 127–150.
- Зайончек А. 2018. Исследование MBA. SU качества учебного процесса и удовлетворенности обучением выпускников MBA российских бизнес-школ. *МВА в Москве и России*. URL: https://www.mba.su/articles/issledovanie_kachestva_uchebnogo_processa_i_udovletvorennosti_vypusknikov_mba/ (дата обращения: 23.02.2023).
- Ильиных С. А., Бычкова М. М. 2018. Профессиональная карьера в гендерном измерении. *Теория и практика общественного развития* (4): 22–26.
- Калабихина И. Е., Григорьева Н. С., Луковицкая Е. Г., Давтян М. Д. 2012. Гендерные проблемы в России по национальным публикациям 2004–2012 гг. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27661324&> (дата обращения: 23.02.2023).
- Марарица Л. В., Казанцева Т. В., Гуриева С. Д. 2019. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы. *Психология человека в образовании* **1** (1): 44–52.
- Мальцева И. О., Рощин С. Ю. 2007. *Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда*. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.
- Молл Е. Г. 2003. *Управление карьерой менеджера*. СПб.: Питер.
- Попова И. П. 2020. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе. *Социологические исследования* (12): 18–30.

- Попова И. П. 2021. Карьерный капитал: концептуальные подходы. *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»* (1): 78–88.
- Рошин С. Ю., Солнцев С. А. 2006. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ.

References in Latin Alphabet

- Arthur M. B. 2014. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International* 9 (6): 627–640.
- Arthur M. B., Claman P. H., DeFillippi R. J. 1995. Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives* 9 (4): 7–20.
- Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. 2005. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 26 (2): 177–202.
- Bagdadli S., Gianecchini M. 2019. Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review* 29 (3): 353–370.
- Baruch Y., Peiperl M. 2000. Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management* 39 (4): 347–366.
- Baruch Y., Lavi-Steiner O. 2015. The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International* 20 (3): 218–237.
- Baruch Y., Rousseau D. M. 2019. Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals* 13 (1): 84–111.
- Bass B. M., Bass R. 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Simon and Schuster.
- Becker G. S., Murphy K. M., Tamura R. 1990. Human capital, fertility, and economic growth. *Journal of Political Economy* 98 (5, Part 2): S12–S37.
- Brass D. J. 1985. Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal* 28 (2): 327–343.
- Brown C., Hooley T., Wond T. 2020. Building career capital: Developing business leaders' career mobility. *Career Development International* 25 (5): 445–459.
- Carver M. R. Jr., King T. E. 1994. An empirical investigation of the MBA admission criteria for nontraditional programs. *Journal of Education for Business* 70 (2): 95–98.
- Connolly M. 2003. The end of the MBA as we know it? *Academy of Management Learning & Education* 2 (4): 365–367.
- Cuzzocrea V., Lyon D. 2011. Sociological conceptualisations of 'career': A review and reorientation. *Sociology Compass* 5 (12): 1029–1043.
- Deci E. L., Ryan R. M. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- DeFillippi R. J., Arthur M. B. 1996. The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4): 307–324.
- Gropper D. M. 2007. Does the GMAT matter for executive MBA students? Some empirical evidence. *Academy of Management Learning & Education* 6 (2): 206–216.
- Hall D. T. 1996. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive* 10 (4): 8–16.
- Hall D. T., Chandler D. E. 2005. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 26 (2): 155–176.
- Hoefer P., Gould J. 2000. Assessment of admission criteria for predicting students' academic performance in graduate business programs. *Journal of Education for Business* 75 (4): 225–229.
- Hwang A., Bento R., Arbaugh J. B. 2011. Post-MBA industry shifts: An investigation of career, educational and demographic factors. *Career Development International* 16 (6): 592–615.

- Inderrieden E. J., Holtom B. C., Bies R. J. 2006. Do MBA programs deliver. In: C. Wankel, R. DeFilippi (eds). *New Visions of Graduate Management Education*. Greenwich: Information Age Publishing; 3–22.
- Inkson K., Arthur M. B. 2001. How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics* 31 (3): 48–61.
- Järnlström M., Brandt T., Rajala A. 2020. The relationship between career capital and career success among Finnish knowledge workers. *Baltic Journal of Management* 15 (5): 687–706.
- Khapova S. N., Arthur M. B. 2011. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations* 64 (1): 3–17.
- Kuncel N. R., Credé M., Thomas L. L. 2007. A meta-analysis of the predictive validity of the Graduate Management Admission Test (GMAT) and Undergraduate Grade Point Average (UGPA) for graduate student academic performance. *Academy of Management Learning & Education* 6 (1): 51–68.
- Korotov K., Khapova S. N. 2008. *Upsetting Events and Career Investments in the Russian Context*. ESMT Working Paper 08-001, 1–27.
- Lin N. 2000. Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*. 29 (6): 785–795.
- Lutter M. 2013. Is There a Closure Penalty? Cohesive Network Structures Diversity, and Gender Inequalities in Career Advancement. URL: http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp13-9.pdf. (accessed: 23.02.2023)
- Malach-Pines A., Kaspí-Baruch O. 2008. The role of culture and gender in the choice of a career in management. *The Career Development International* 13 (4): 306–319.
- Mavin S., Bryans P. 1999. Management education must place gender on the agenda. *Management in Education* 13 (3): 18–19.
- Mirvis P. H., Hall D. T. 1994. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4): 365–380.
- Ng T. W. H., Feldman D. C. 2014. Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior* 85 (2): 169–179.
- Parker P., Khapova S. N., Arthur M. B. 2009. The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior* 75 (3): 291–302.
- Pintrich P. R. 2000. Multiple goals, multiple pathways: The role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology* 92 (3): 544.
- Ronnie L., Wakeling P. A. U. L. 2015. Motivations and challenges: The South African masters in business administration (MBA) experience. *International Journal of Teaching and Education* 3 (1): 45–63.
- Sagebiel F. 2014. Academic women leaders' career and their potential as gendered organizational change agents. In: K. Prpić, I. van der Weijden, N. Asheulova (eds). *(Re)searching Scientific Careers*. Saint Petersburg: Nestor-Historia; 85–114.
- Sangwan S., Garg S. 2017. WIL and business graduate skill transfer to workplace. *Horizon* 25 (2): 109–114.
- Simpson R. 2006. Masculinity and management education: Feminizing the MBA. *Academy of Management Learning & Education* 5 (2): 182–193.
- Simpson R., Ituma A. 2009. Transformation and feminisation: The masculinity of the MBA and the “un-development” of men. *Journal of Management Development* 28 (4): 301–316.
- Simpson R., Sturges J., Woods A., Altman Y. 2004. Career progress and career barriers: Women MBA graduates in Canada and the UK. *Career Development International* 9 (5): 459–477.
- Simpson R., Sturges J., Woods A., Altman Y. 2005. Gender, age, and the MBA: An analysis of extrinsic and intrinsic career benefits. *Journal of Management Education* 29 (2): 218–247.
- Srinivasan V., Wittink D. R., Zweig B. M. 2017. Predicting academic performance of MBA program applicants. *Great Lakes Herald* 11 (2): 1–41.
- Strong K. C. 1996. A postmodern feminist perspective on organizations in the natural environment: Rethinking ecological awareness. *Business & Society* 35 (1): 62–78.

- Sturges J., Simpson R., Altman Y. 2003. Capitalising on learning: An exploration of the MBA as a vehicle for developing career competencies. *International Journal of Training and Development* 7 (1): 53–66.
- Sullivan S. E., Baruch Y. 2009. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management* 35 (6): 1542–1571.
- Sutherland M., Naidu G., Seabela S., Crosson S., Nyembe E. 2015. The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries. *South African Journal of Business Management* 46 (4): 1–10.
- Suutari V., Mäkelä K. 2007. The career capital of managers with global careers. *Journal of Managerial Psychology* 22 (7): 628–648.
- Tempest S., Coupland C. 2017. Lost in time and space: Temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective. *International Journal of Human Resource Management* 28 (15): 2159–2183.
- Van Maanen J. 1977. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization. In: J. Van Maanen (ed.). *Organizational Careers: Some New Perspectives*. New York, John Wiley & Sons; 15–45.
- Uzzi B. 2019. Research: Men and women need different kinds of networks to succeed. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2019/02/research-men-and-women-need-different-kinds-of-networks-to-succeed> (accessed: 23.03.2023).
- Yang B., Lu D. R. 2001. Predicting academic performance in management education: An empirical investigation of MBA success. *Journal of Education for Business* 77 (1): 15–20.
- Zavyalova E., Kosheleva S. 2010. Gender stereotyping and its impact on human capital development in contemporary Russia. *Human Resource Development International* 13 (3): 341–349.
- Zhao J., Truell A. 2006. “Less success than meets the eye?” The impact of Master of Business Administration education on graduates’ careers. *Journal of Education for Business* 81 (5): 261–268.
- Zwick R. 1993. The validity of the GMAT for the prediction of grades in doctoral study in business and management: An empirical Bayes approach. *Journal of Educational Statistics* 18 (1): 91–107.

Russian Language References Translated into English

- Burak I. D., Razumova T. O. 2018. Additional professional education as a factor determining the employee’s career. *Vestnik Voronezhskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Seriya: Ekonomika i Upravlenie* (1): 114–122. (In Russian)
- Gimpel’son V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. (eds). 2017. *The Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes*. Doklad Centra trudovykh issledovaniy i Laboratorii issledovaniy rynka truda NIU VSHE. Moscow. (In Russian)
- Gurieva S. D., Udavihina U. A. 2021. Strategies for bridging the gender gap with working women (case study of Russian organizations). *Upravlencheskoe konsul’tirovanie* (9): 79–88. (In Russian)
- Zavyalova E. K., Posohova S. T., Lisovskaya A. Yu., Sokolov D. N. 2021. Who is studying management in Russia? Features of the personality of students of educational programs Master of Business Administration. *Organizacionnaya psihologiya* 11 (1): 162–187. (In Russian)
- Zavyalova E. K., Tamoncheva M. S. 2021. An interdisciplinary approach to assessing the effectiveness of training in continuing professional education programs in the field of management (MBA). *Russian Management Journal* 19 (2): 127–150. (In Russian)
- Zajonchek A. 2018. MBA study. SU the quality of the educational process and satisfaction with the training of MBA graduates of Russian business schools. MBA in Moscow and Russia. URL: https://www.mba.su/articles/issledovanie_kachestva_uchebnogo_processa_i_udovletvorennosti_vypusknikov_mba/ (accessed: 23.02.2023). (In Russian)
- Il’inyh S. A., Bychkova M. M. 2018. Professional career in the gender dimension. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* (4): 22–26. (In Russian)

- Kalabihina I. E., Grigor'eva N. S., Lukovickaya E. G., Davtyan M. D. 2012. Gender Problems in Russia by National Publications 2004–2012. URL: <https://psihdocs.ru/issledovanie-vipolneno-pri-podderjke-vsemirnogo-banka-2012-cod-v2.html> (accessed: 23.02.2023). (In Russian).
- Mararica L. V., Kazanceva T. V., Gurieva S. D. 2019. The phenomenon of gender inequality as a factor in a woman's career capital: Problem statement. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii* 1 (1) 44–52. (In Russian)
- Mal'ceva I. O., Roshchin S. Yu. 2007. *Gender Segregation and Labor Mobility in the Russian Labor Market*. Moscow: State University — Higher School of Economics. (In Russian)
- Moll E. G. 2003. *Managing a Manager's Career*. St. Petersburg: Piter Publ. (In Russian)
- Popova I. P. 2020. Career studies: Interdisciplinarity resources in a sociological perspective. *Sociologicheskie issledovaniya* (12): 18–30. (In Russian)
- Popova I. P. 2021. Career capital: Conceptual approaches. *Vestnik RGGU. Seriya "Filosofiya. Sociologiya. Iskusstvovedenie"* (1): 78–88. (In Russian)
- Roshchin S. Y., Solncev S. A. 2006. *Who Overcomes the "Glass Ceiling": Vertical Gender Segregation in the Russian Economy*. Preprint WP4/2006/03. Moscow: State University — Higher School of Economics Publ. (In Russian)

Статья поступила в редакцию 8 марта 2023 г.

Статья рекомендована к печати 5 мая 2023 г.

Контактная информация

Завьялова Елена Кирилловна — д-р психол. наук, проф.; zavyalova@gsom.spbu.ru
Посохова Светлана Тимофеевна — д-р психол. наук, проф.; svetpos@mail.ru
Лисовская Антонина Юрьевна — канд. экон. наук, доц.; a.lisovskaya@gsom.spbu.ru
Коселева Софья Владимировна — д-р психол. наук, проф.; kosheleva@gsom.spbu.ru
Соколов Дмитрий Николаевич — sokoldmitr@gmail.com

EXECUTIVE EDUCATION (MBA) AS A FACTOR OF CAREER DEVELOPMENT OF WOMEN MANAGERS

E. K. Zavyalova, S. T. Posokhova, A. Yu. Lisovskaya, S. V. Kosheleva, D. N. Sokolov

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Zavyalova E. K., Posokhova S. T., Lisovskaya A. Yu., Kosheleva S. V., Sokolov D. N. 2023. Executive education (MBA) as a factor of career development of women managers. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* 22 (3): 289–312. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2023.302> (In Russian)

The purpose of the study is to answer the question whether postgraduate education (Master of Business Administration — MBA) is a factor of creating women's career capital, which is “converted” into income and social status. The theoretical basis of the study is the theory of career capital. The empirical base includes the results of a survey of 241 MBA program graduates of

The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, grant No. 20-013-00427 “Psychological resources of professional self-realization and social success of adults in the context of lifelong education”.

one of the leading Russian business schools two years after their graduation. The analysis of the results showed that postgraduate education contributed to the formation of career capital of the managers, which is further used to achieve income and status. Gender differences were most prominent in the increase of income after school: the female managers did not reach the level of income received by the male MBA graduates. The career capital of female managers, who managed to increase their income to a greater extent, was distinguished by the ability to use the social bondings received during MBA training. It is necessary to pay attention to the development of women's business communication skills, to introduce them to modern technologies for creating social networks in order to level off the situation on the labor market which ensures professional growth and reduces social inequality in the highly competitive professional environment.

Keywords: executive education, MBA, career capital, career, gender problems.

Received: March 8, 2023

Accepted: May 5, 2023

Contact information

Elena K. Zavyalova — Dr. Sci. in Psychology, Professor; zavyalova@gsom.spbu.ru

Svetlana T. Posokhova — Dr. Sci. in Psychology, Professor; svetpos@mail.ru

Antonina Yu. Lisovskaya — PhD in Economics, Associate Professor; a.lisovskaya@gsom.spbu.ru

Sofia V. Kosheleva — Dr. Sci. in Psychology, Professor; kosheleva@gsom.spbu.ru

Dmitri N. Sokolov — sokoldmitr@gmail.com