

## **Социально-психологические факторы и цели способствующие успешной карьере в контексте гендера**

*Кальма Нина Витальевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
магистрант*

*Невеличко Любовь Григорьевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема  
к.соц.н., доцент кафедры сервиса, рекламы и социальной работы*

### **Аннотация**

В данной работе представлены социально-психологические факторы и цели способствующие успешной карьере в контексте гендера, а также выделены профессионально-квалификационные и психофизиологические факторы успешной карьеры.

**Ключевые слова:** гендер, карьера, сегрегация на рынке труда, социальная защита населения, женщина-руководитель, мужчина-руководитель.

## **Socio-psychological factors and goals contributing to a successful career in the context of gender**

*Kalma Nina Vitalevna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University  
graduate student*

*Nebelichko Lyubov Grigoryevna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University  
Candidate of Sociology, Associate Professor of the Department of Service,  
Advertising and Social Work*

### **Abstract**

This paper presents socio-psychological factors and goals that contribute to a successful career in the context of gender, and also identifies the professional qualification and psychophysiological factors of a successful career.

**Keywords:** gender, career, segregation in the labor market, social protection of the population, female head, male leader.

В условиях радикальных преобразований в России происходит резкое изменение социальных отношений, ломка стереотипов и трансформации в экономической сфере, что следовательно приводит к появлению серьезных проблем в сфере занятости женщин, в частности, в отношении их профессионального роста. Например, сосредоточение лиц женского пола в

отраслях теневой экономики, вытеснение женщин из сферы интеллектуального труда, дискриминация на рынке труда и др.

Данные тенденции, в свою очередь, обуславливают очень низкий уровень представительства женщин в сфере управления, хотя они составляют значительную часть как трудоспособного, так и занятого населения в экономике России. С нашей точки зрения, карьера - сложное и многогранное явление, которое имеет свою структуру, функции, цели и интегрирует черты и сферы приложения труда, и самого индивида. При этом, в узком смысле, карьеру можно рассматривать и как процесс самореализации индивида, проявляющейся в продвижении или достижении престижного или перспективного уровня в социуме, и как социальную технологию, направленную на решение индивидуальных и организационных проблем [1].

Теоретико-методологическая база исследования. Анализ научных источников свидетельствует, что по проблеме построения профессиональной карьеры уже накоплен достаточно богатый практический и теоретический материал. Различные аспекты построения карьеры давно и широко исследуются как зарубежными, так и отечественными специалистами различных отраслей знания. Следует отметить, что проблемы, связанные с пониманием, осуществлением, развитием и планированием карьеры, достаточно разработаны в зарубежных исследованиях таких авторов как: Р. Арре, З. Бауман, Г. Бронаковски, Г. Германе, А. Гидденс, Р. Коллинз, Ю. Пхяюрене, П. Синисало, А. Сикурел, Н. Смелзер, П. Сорокин, Э. Шейн, Д. Эветс и др. и отечественных представителей данной тематики В. Д. Анурин, В. И. Верховин.

Под «профессиональной карьерой» мы понимаем процесс самореализации индивида в его основной и общественно значимой сфере — в форме продвижения человека от одних профессиональных статусов к другим, в чем проявляется роль индивидуально-личностного начала и согласование потребностей и возможностей индивида с требованиями профессиональной деятельности [2]. Особенностью профессиональной карьеры женщин заключается в наличии полоролевых стереотипов, влияющих на степень проявления ими карьерной активности, а также личностных особенностей женщин, следствием которых выступают усилия, прилагаемые женщинами в процессе профессионального и карьерного роста. При этом, данные действия выступают основными составляющими готовности женщин к продвижению по службе. Состояние системы профессиональной подготовки активизировало внимание ученых и исследователей к проблеме построения женщинами профессиональной карьеры (например, повышения степени их готовности к карьерному росту). Заинтересованность по данной проблеме наблюдается и среди ученых разных областей знания, и среди специалистов-практиков на предприятиях.

В условия радикальных перемен в жизнедеятельности общества возникла необходимость пересмотра концептуальных и методологических подходов к формированию профессиональной карьеры женщин, то есть речь должна идти о создании благоприятных условий, стимулирующих женщин к

раскрытию карьерного потенциала и, соответственно, о расширений имеющихся возможностей. Анализ научно-исследовательской литературы по теме показал, что рассматриваемая проблема находится на стыке различных областей знания (экономических, социально-психологических, социологических, управления) и требует особого изучения. При этом, особенный интерес необходимо уделить изучению потенциала современных женщин (в первую очередь руководителей) в области построения ими своей профессиональной карьеры, а также анализу совокупности факторов, влияющих на данное исследование. Множество факторов, оказывающих влияние на развитие карьеры, обуславливают ее сложность.

Исследователи данной проблемы называют в качестве основных три группы факторов успешной карьеры: профессионально-квалификационные, психологические и психофизиологические. К *профессионально-квалификационным* факторам успешной карьеры в ходе исследование выявлено:

- образование, которое может быть существенно дополнено учебой в других вузах, прохождением различных курсов обучения и т. п. Каждое изменение в образовательном уровне повышает профессиональный потенциал сотрудника и его шансы на дальнейшее продвижение, независимо от того, кто выступал инициатором получения образования — он сам или организация;

- уровень профессиональной компетентности (анализируется предшествующий оценке практический опыт в различных должностях и проектах и прежде всего результаты его работы на предыдущей должности);

- стаж деятельности на определенной должности или профессии;

- уровень творческой активности в процессе трудовой деятельности является показателем степени креативности (одной из главных черт идеальной модели профессии) и проявляется в активном участии личности в обсуждении внутри фирменных проблем на совещаниях, семинарах (Рисунок 1).

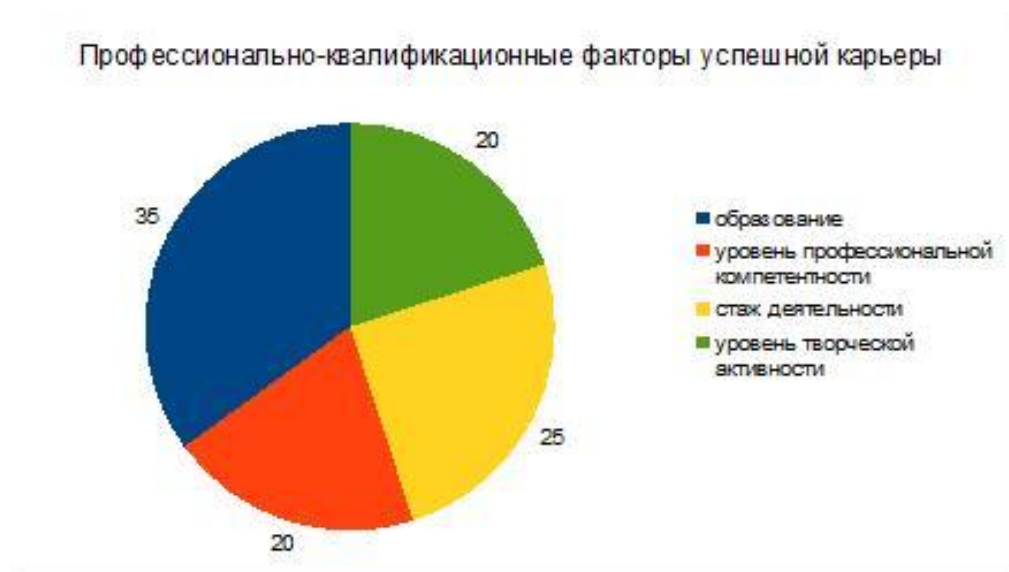


Рис 1. Профессионально-квалификационные факторы

К *психологическим* факторам в ходе исследования выявлено:

- уровень развития познавательных процессов (память, внимание, мышление, воображение);
- эмоционально-волевые состояния (воля, стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость);
- управленческие способности (способность своевременно принимать решения, обеспечить контроль их исполнения, умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и разрешать конфликтные ситуации, умение владеть собой, смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений, мужество идти на обоснованный риск и др.);
- лично - деловые качества (уровень инициативности, степень ответственности, преобладающий тип мотивации, система базовых ценностей, уровень самоорганизации) (Рисунок 2).

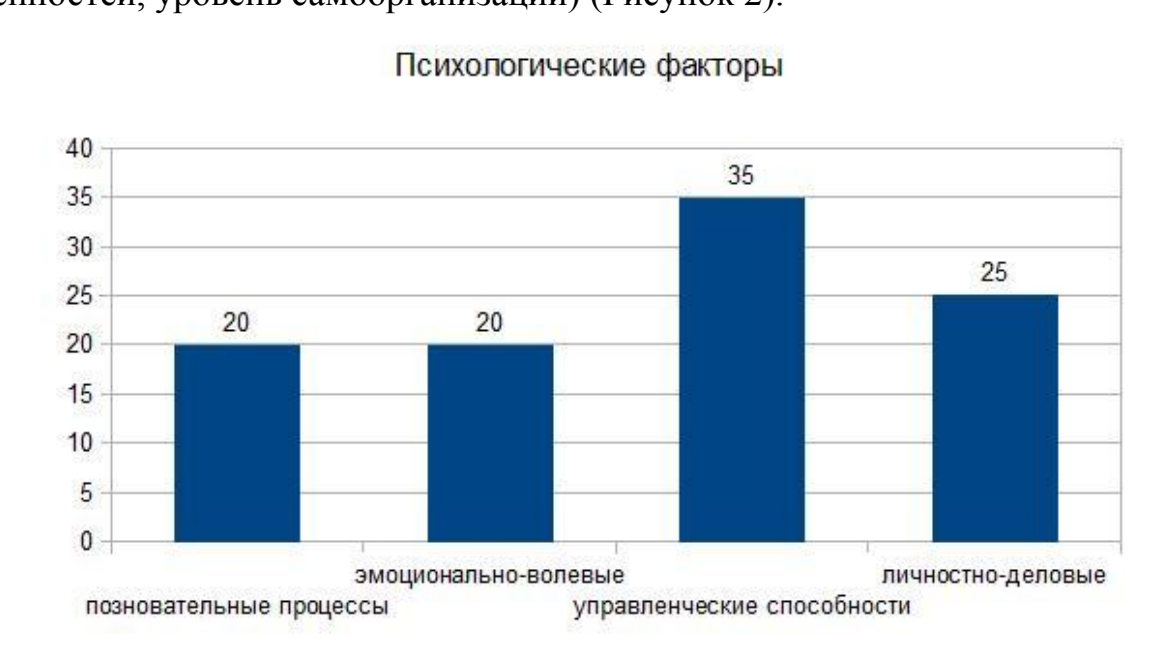


Рис 2. Психологические факторы

К *психофизиологическим* факторам успешной карьеры: темперамент, врожденное состояние органов чувств, речи, общее состояние здоровья и трудоспособность.

В рамках статьи мы представим результаты исследования проводимые в УПФР в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе Еврейской автономной области с целью подтверждения или опровержения основных теоретических положений по изучаемой теме.

В соотношении мужчин и женщин сотрудников пенсионного фонда процентное соотношение представлено в доминирующей степени женского коллектива, 81% женщин и 19% мужчин. В соотношении руководителей женщин и руководителей мужчин, в ходе проводимого исследования выявлено, что из числа всех сотрудников женщин, только 16% занимают руководящие должности, мужчины-руководители из числа всех сотрудников мужчин составляет 56%.

Итогом проведенного исследования по психофизиологическим факторам исследовательский анализ по Кэттелу показал следующие личностные качества:

- женщина-руководитель: мягкость подхода к подчиненным.

- мужчина-руководитель: мужественность и агрессивный стиль общения с персоналом.

Женщины-руководители, чей характер приближен к мужской модели поведения, занимают руководящие должности, чем женщины без мужской модели поведения.

Для сравнения мужчины-руководители по своим психолого-физиологическим факторам агрессивны, смелы и напористы. Мужчины менее эмоциональны, чем женщины. Уровень тревожности у мужчин менее выявлены, чем у женщин-руководителей. Творческое воображение у женщин более высока, чем у мужчин-руководителей. Фактор тревожность более высок у женщин, это свидетельствует о том, что женщины-руководители более тревожны, чем мужчины, уровень осторожности у женщин так же выше. Также, у женщин менее выражены волевые качества, но женщины более соревновательны и предприимчивы (Рисунок 3).

### Социально-психологические факторы

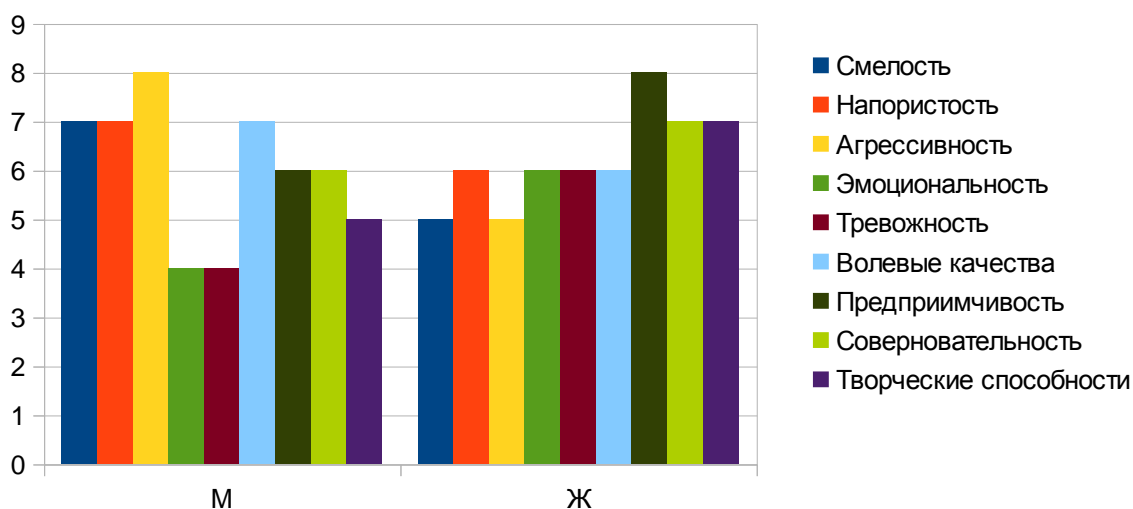


Рисунок 3. Социально-психологические факторы по Кэттелу

Итогом проведенного исследования стал обобщенный «портрет» женщины-руководителя. Женщина-руководитель занимающая высший уровень управления входит в возрастную группу от 35 до 45 лет, замужем, имеет одного ребенка (или не имеет детей), чаще всего, работает в учреждении более 5 лет, имеет высшее профессиональное образование, удовлетворена заработной платой и работой которую выполняют работниками. У нее ярко выраженная мотивация на достижения и построении профессиональной карьеры. В конце рабочего дня свое самочувствие оценивает на удовлетворительно (74,0%), несмотря на то, что обременена

«двойной нагрузкой». Работу по дому и воспитание детей, как правило, она самостоятельно выполняет, не прибегая к помощи и поддержки близких ей людей.

Помимо этого, она обладает чертами делового профессионализма (которые характерны для мужчин-руководителей): деловые, психологические, коммуникативные качества и профессионализм в ходе работы. Свойства, характерные женщинам-руководителям данной группы, составляют основу модели западного руководителя.

Вопросом быть или не быть руководителем, не должна решать система подготовки выдвижения кадров, и женщины и мужчины должны иметь равные возможности продвижения своей карьеры. Данный вопрос должен решать каждый сам. Выполненное нами исследование можно рассматривать как один из подходов к ее изучению в условиях радикальных перемен, который требует дальнейшей разработки.

### **Библиографический список**

1. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины // Вопросы психологии. 1991. №4. С. 74-82.
2. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера. Мн.: Выш. шк., 2001. 302 с.
3. Бендас Т.В. Гендерная психология. СПб.: Питер. 431 с
4. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. 2000. №1. С. 87-94.
5. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2004. 320 С.
6. Веснин В.Р. Менеджмент. М.: ТК Велби, Проспект, 2004. 504 с.
7. Виноградова Т.В., Семенов В.В. Сравнительное исследование познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов // Вопросы психологии. 1993. № 2.
8. Волчек Н.М. Современная энциклопедия для женщин. М.: Совр. Литератор, 2000. 576 с..