

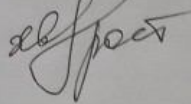


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра философии и социологии
Направление подготовки 39.03.01 – Социология
Направленность (профиль) образовательной программы Социологические и
маркетинговые исследования

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
Е.И. Тарутина
«24» 06 2023 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Успешность профессиональной карьеры: гендерный аспект

Исполнитель студент группы 963-об	20.06.2023		А.А. Хворостяной
Руководитель доцент, канд. филос. наук	20.06.23		В.В. Проказин
Нормоконтроль	20.06.23		В.В. Проказин

Благовещенск 2023

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра философии и социологии

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

Старуц Е.И. Тарутина
подпись И.О. Фамилия

«21» октября 2022 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента

Арёма Александровича

Хворостяного

1. Тема выпускной квалификационной работы: Успешность профессионально-карьерной карьеры: гендерный аспект
(утверждено приказом от 06.04.2023 № 81/42)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 20.06.2023 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: теоретические разработки в области гендерной социологии, социологии профессий, материалы эмпирических исследований, документов в области трудового законодательства

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- профессиональная карьера как объект социологии
 - теоретические подходы в интерпретации гендерных различий в профессиональной карьере
 - гендерное различие как фактор успешности профессиональной карьеры: опыт эмпирического исследования
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц графиков, схем, программных продуктов, иллюстрированного материала и т.п.) программа эмпирического социологического исследования, эмпирический материал

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов)

нет

7. Дата выдачи задания 21.10.2022 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы:

Тропарин Виктор Владимирович, доцент, канд. филос. наук
Фамилия, Имя / Отчество, ученая степень, ученое звание

Задание принял к исполнению (21.10.2022 г.):

Арёма Александрович
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 108 с., 33 рисунка, 8 таблиц, 4 приложения, 53 источника.

ПРОФЕССИЯ, КАРЬЕРА, БИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОЛ, ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ, ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ, ГЕНДЕРНЫЕ НОРМЫ

Целью выпускной квалификационной работы является выявление влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры на примере жителей г. Благовещенска.

Объект исследования: профессиональная карьера и факторы её успешности.

Предмет исследования: роль гендерного фактора в детерминации успешности профессиональной карьеры.

В процессе написания бакалаврской работы были использованы следующие методы: *теоретические* – анализ, синтез, абстрагирование, индукция, дедукция, обобщение; *эмпирические* – опрос в форме массового анкетирования.

Теоретическая значимость работы: обобщены теоретические представления о профессиональной карьере, о факторах её успешности, в особенности – о гендере.

Практическая значимость работы: работа может быть использована при эмпирическом изучении отношения людей к построению собственной карьеры, разработанная в рамках исследования программа может использоваться для повторных измерений и исследований, также результаты данного исследования могут быть использованы в целях преподавательской и учебной деятельности в высших учебных заведениях, занимающихся проблемами гендера и труда. Материалы исследования могут быть востребованы для подготовки лекционных и практических занятий по общему курсу гендерной социоло-

гии, экономической социологии, посвященных проблеме равенства гендеров в процессе трудовых отношений. Также, результаты работы могут быть использованы для дальнейших научных, глубинных исследований.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	7
Гипотезы-следствия:	100
Аналитическая операционализация	101
1. Выявление представления мужчин и женщин о месте профессиональной карьеры в системе их жизненных ценностей:	101
- значимые жизненные ценности;	101
- мотиваторы труда;	101
- удовлетворённость различными аспектами работы;	101
- отношение к построению собственной карьеры.	101
2. Выявление представления мужчин и женщин об успешности профессиональной карьеры и ее признаках:	101
- определение и ассоциации успешности профессиональной карьеры.	101
3. Выявление факторов успешности профессиональной карьеры:	101
- личностные качества, усердный труд, богатый социальный капитал, гендер, профессиональная компетентность, формальный уровень образования.	101
- позитивные качества (целеустремлённость, ответственность, трудолюбие, уверенность в себе, настойчивость, энтузиазм, образование, позитивность);	101
- негативные качества (пассивность, агрессивность, безынициативность, низкая самооценка, некоммуникабельность, застенчивость, нелогичность мышления).	101
5. Выявление наличия у респондентов гендерных стереотипов относительно профессиональной карьеры и определить место гендерных стереотипов в системе факторов профессионального выбора и профессиональной карьеры:	101
- наличие гендерных стереотипов (есть или нет)	102
- степень влияния при наличии	102
- роли мужчины в браке (друг, добытчик, хозяин, глава семьи...)	102

- роли женщины в браке (друг, добытчица, хозяйка, глава семьи...)	102
Факторная операционализация	102
Таблица В.1 – Факторная операционализация	102
<i>Спасибо за участие!</i>	110

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Раньше понятие «карьера» можно было отнести только к мужскому полу, однако сегодня карьера стала важной составляющей и для женщин. Несмотря на то, что права мужчин и женщин в современном обществе равны, мы наблюдаем неравенство шансов мужчин и женщин на рынке труда.

Российское общество является патриархальным, и этот образ поддерживают СМИ. Особенно отчётливо можно заявить об этом, наблюдая за риторикой первых лиц государства в течение пары последних лет. Нам постоянно говорят о традиционных ценностях, а они в себе несут очень чёткие представления о модели российской семьи, о распределении прав и обязанностей между партнёрами в семье. Часто в СМИ говорят и о патриотизме, то есть о любви к Родине, а Родина, как известно, – женщина, что тоже влияет на восприятие социальных ролей мужчин и женщин в обществе.

При приёме на работу (вакантное место) скорее выберут мужчину, а не женщину. Слабая изученность влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры сегодня, когда весь мир борется за равенство рас и полов, делает актуальным данное исследование. Нам представляется интересным, сохранились ли в современном обществе гендерные стереотипы? Насколько – при их наличии – они влияют на успешность карьеры индивида?

Проблема исследования состоит в слабоизученности влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры. Исследование профессиональной карьеры остается актуальным до сих пор по той причине, что у значительной части индивидов выражена потребность в построении карьеры, карьерном росте.

Степень изученности проблемы. У истоков исследования гендерной проблематики стояли А.А. Тёмкина и Е.А. Здравомыслова¹. Они изучали

¹Тёмкина А.А., Здравомыслова Е.А. Интерсекциональный поворот в гендерных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. № 20 (5). С. 15–38.

социальное конструирование гендера, его источники. Также изучали феминистское движение в контексте социального конструирования.

Исследованию непосредственно гендерных стереотипов были посвящены труды С.А. Ильиных², О.А. Тарасовой³ и других исследователей.

Проблематику гендерных особенностей построения профессиональной карьеры углубляют работы Н.М. Римашевской⁴.

Рассматривают особенности профессиональной деятельности для женщины, специфику карьерного роста в атмосфере корпоративной культуры А.Е. Чирикова и О.Н. Кричевская⁵.

Говоря о зарубежной исследовательской практике, нельзя не отметить книгу «Женщины и мужчины в менеджменте». Г.Н. Пауэлл и Л.М. Грейвз⁶ в своей работе представляют всесторонний обзор литературы по гендерным вопросам в организации. Книга охватывает уникальный и широкий круг тем, включая решения о трудоустройстве, рабочие коллективы, лидерство, сексуальные домогательства, служебные романы, развитие карьеры, стеклянный потолок, работу и семью, а также стратегии продвижения организационной культуры недискриминации, разнообразия и включение.

Объект исследования: профессиональная карьера и факторы её успешности.

Предмет исследования: роль гендерного фактора в детерминации успешности профессиональной карьеры.

²Ильиных С.А.: Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. № 10 (78). С. 332–338.

³ Тарасова О.А. Средства массовой информации как социальный фактор формирования гендерных стереотипов современной студенческой молодежи // Вестник ВЭГУ. 2013. № 5 (67). С. 205–210.

⁴ Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования / ред.-сост. Н.М. Римашевская. М., 2009. 273 с. ;Римашевская Н.М. Гендерные стереотипы и логика социальных отношений // Гендерные стереотипы в современной России / под ред. И.Б. Назаровой, Е.В. Лобза. М., 2007. С. 7–24.

⁵Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 45–56 ;Чирикова А.Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик // Сравнительная политика. 2013. № 4 (2(12)). С. 29–49.

⁶Powell G.N., Graves L.M. Women and Men in Management.ThousandOaks, 2003. 288 p.

Целью работы является выявление влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1) рассмотреть понятие и теории профессиональной карьеры, выявить её сущность и механизм;

2) выявить признаки успешности профессиональной карьеры и её факторы;

3) рассмотреть основные теоретические подходы в интерпретации гендерных различий в профессиональной карьере;

4) выявить особенности влияния гендерных различий на разные стороны профессионального карьерного продвижения мужчин и женщин.

Гипотеза-основание: влияние гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры в нашем обществе сегодня существенно, хоть и гендерная проблематика на рынке труда не обострена.

Гипотезы-следствия:

1) профессиональная карьера представляет собой активные действия индивида по достижению успехов в своей трудовой деятельности;

2) к признакам успешности профессиональной карьеры можно отнести такие показатели, как высокий уровень заработной платы, занятие руководящей должности в трудовой организации, общественное признание, популярность; к факторам такой успешности можно отнести личностные качества, общий уровень эрудированности, богатый социальный капитал, качество образования (дипломированный специалист);

3) особенную роль гендерного фактора в построении профессиональной карьере индивида выделяет, прежде всего, феминизм;

4) мужчины быстрее добиваются серьёзных карьерных достижений, корпоративная культура в организации, где мужчин больше или они являются руководителями, не очень дружелюбна к женщинам; молодые специалисты-мужчины на рынке труда более востребованы.

Эмпирической базой послужили результаты двух массовых онлайн-анкетирований жителей города Благовещенск в количестве 207 и 178 человек соответственно.

В процессе написания дипломной работы были использованы следующие **методы:** теоретические – анализ, синтез, абстрагирование, индукция, дедукция, обобщение; эмпирические – опрос в форме массового анкетирования.

Теоретическая значимость работы: обобщены теоретические представления о профессиональной карьере, её успешности, а также о гендере как об объекте социологии и как о факторе успешности профессиональной карьеры.

Практическая значимость работы: работа может быть использована при эмпирическом изучении отношения горожан к профессиональной карьере в целом, разработанная в рамках исследования программа может использоваться для повторных измерений и исследований, также результаты данного исследования могут быть использованы в целях преподавательской и учебной деятельности в высших учебных заведениях, занимающихся проблемами гендера. Материалы исследования могут быть востребованы для подготовки лекционных и практических занятий по общему курсу гендерной и экономической социологии, посвященных гендерному аспекту формирования карьеры. Также, результаты работы могут быть использованы для дальнейших научных исследований.

1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИИ

1.1 Понятие, теории и механизм профессиональной карьеры

В зарубежной психологии специалисты чаще обращались к широким трактовкам карьеры, определяя ее как «последовательности и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни», как «разделенный на части жизненный путь, связанный с работой человека»⁷. В отечественной психологии 1990–2000-х гг. карьера также чаще описывалась в ее динамических аспектах – как «продвижение в какой-либо сфере деятельности», «процесс, прохождение, последовательность состояний...», «результат профессионального или должностного продвижения в жизни индивидуума», «социальное продвижение человека в течение жизни, как изменение его социальной позиции», «продвижение человека по ступеням производственной, ...социальной лестницы». К настоящему времени в зарубежной психологии и социологии сложились и выкристаллизовались основные подходы и течения – развивающейся перспективы; выбора карьеры, психодинамической теории выбора карьеры, теория приспособления к работе, карьерных якорей, поливариативной карьеры, контракта, подкрепления, идентификации с карьерой и др. Более чем за полстолетия обстоятельно изучены разные аспекты проблемы. Разработаны и признаны научным сообществом базовые концепции карьеры, а также концепции, привлекаемые для изучения и объяснения карьеры, – человеческих отношений Р. Лайкерта, оперантного обусловливания Б. Ф. Скиннера, самоактуализации А. Маслоу, социального научения А. Бандуры, самоэффективности Дж. Роттера и ее развитие в работах К. Тейлора и др.⁸

Карьера обычно ассоциируется с трудом человека, с профессиональной деятельностью, непременно с успехами в ней, позитивным опытом, измене-

⁷Толочек В.А. Профессиональная карьера : исследования, результаты, возможные перспективы исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 1. С. 19–29.

⁸ Там же.

нием характера деятельности на протяжении трудовой жизни. Ее ключевой характеристикой называется продвижение – движение вперед, занятие человеком более важной профессиональной и социальной позиции, приобретение более высокого социального статуса. В узком смысле карьеру связывают с динамикой изменения положения и активности человека только в трудовой деятельности. В последнем, узком понимании карьеры различают аспекты профессиональный и административный.

В собственно профессиональном аспекте различают еще и «внешнюю», или экстермальную, карьеру (описываемую формальными составляющими должностных позиций, прав и обязанностей субъекта, получаемых им социальных благ) и «внутреннюю», интернальную, характеристики которой выделяются и принимаются самим работником и выступают в качестве субъективных критериев его профессионального, личностного и социального роста и развития⁹. Во втором, предельном масштабе карьеру трактуют как феномен, проявляющийся у человека зрелого возраста в его профессиональной деятельности, но имеющий важные, определяющие, хотя и латентные фазы в детском и юношеском возрасте.

Можно выделить характерные особенности понимания карьеры, сложившиеся в двадцатом веке: продвижение (вверх по должностным позициям), изменение социального положения (повышение статуса и благополучия), проявление исключительно в труде или службе; она также рассматривалась как «функция» ряда «аргументов». На протяжении двадцатого века в объяснении карьеры реализовались разные подходы, чаще построенные на дихотомии (карьера в широком / в узком смысле, профессиональная / административная, экстернальная / интернальная и пр.)¹⁰.

Рассматривается карьера в узком смысле как карьера профессиональная, т. е. детерминированная в основном средствами профессиональной дея-

⁹Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Институт психологии РАН, 2017. 262 с.

¹⁰Krumboltz J. D. A Social Learning Theory of Career Decision Making // Social Learning Theory and Career Decision Making / eds. by A. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz. Cranston, RG :CarrollPress, 1979. P. 19–49.

тельности, проявляющаяся прежде всего собственно в профессиональной деятельности¹¹ (должностных и квалификационных характеристиках, особенностях отношений и взаимодействия в рабочих группах), и при этом как феномен с достаточно широкой экстраполяцией на многие другие сферы жизнедеятельности, личностно значимый для многих социальных групп.

В широком смысле карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности¹². Если первоначально доминирующими выступали социоцентрированный и профессиоцентрированный подходы в понимании карьеры, то в конце двадцатого века ведущими становятся подходы субъектноцентрированный и личностноцентрированный. Постепенно происходит и отход исследователей от первоначальных простых, однонаправленных и жестких схем оценки карьеры.

Так, уже в работах 1990-х гг. подчеркивалось, что продвижение человека как субъекта труда в профессиональной и шире – социальной среде не обязательно бывает последовательным, монотонно линейным процессом¹³. Такое немонотонное продвижение с изменяющейся динамикой подъемов и спадов сопряжено с личностными и профессиональными кризисами человека и его восстановлением, с периодами оптимальной и чрезмерной психофизиологической «цены» карьеры, заболеваниями, деструкцией и деформацией.

Конструктивная типология карьеры, вероятно, вполне может быть ограничена выделением 6–8 базовых типов, различающихся по траектории социального движения (т. е. изменению позиции человека в социальном пространстве) и его субъективному восприятию человеком (т. е. изменениям в его психологическом пространстве); разные темпоральные и прочие аспекты

¹¹Голочек В.А. Профессиональная карьера :линейностадиальный и стадиально-процессуальный подходы // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 2. С. 121–131.

¹² Там же.

¹³Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9–38.

карьеры можно рассматривать как разновидности базовой типологии. В первом приближении могут различаться шесть типов карьеры¹⁴:

1) профессиональная («горизонтальная») – возрастание профессионализма субъекта со временем, с приобретением опыта работы, но без изменения должностной позиции). Такой тип карьеры характерен для многих видов деятельности (учителей, воспитателей, врачей и др.). Это основной тип для специалистов со средним специальным образованием (медицинские сестры и фельдшеры, техники, наладчики, ремонтники и др.);

2) административная («вертикальная», служебная) – продвижение на более высокие должностные позиции в организации, в данной сфере деятельности);

3) смежная («параллельная») – переход к принципиально новым должностным функциям и новым социальным ролям в границах базовой профессии (например, специалист → наставник, преподаватель, инструктор, консультант, эксперт и пр.);

4) диагональная(периодически переход в другую профессию с резким изменением профессиональных функций, сферы деятельности);

5) двойная («двугорбая») – естественное изменение сферы деятельности в определенный период времени вследствие возрастных ограничений, состояния здоровья, травм и пр. (например, у офицеров силовых структур, спортсменов, летчиков и др.);

6) дауншифтинг– эпизодическое и резкое снижение профессионального и социального статуса по инициативе работника или администрации. Примерами могут быть перевод сотрудников на нижеоплачиваемые должности и другие виды изменений, трактуемые социологами и психологами как переход в категорию «прекариата», переход женщин, имеющих малолетних детей, на 0,5 ставки и пр.

¹⁴Голочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1 // Изв. Саратовского университета. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1 (33). С. 13–24.

Представленные выше шесть типов карьеры отражают ее основные траектории в социальном пространстве. Вместе с тем всегда сохраняется множество возможных разновидностей карьеры, определяемых историческими, географическими, этническими факторами. Можно допустить, что такие вариации в пределах «своего ареала» не воспринимаются людьми как их личные успехи или неудачи, следовательно, и не выступают как основание для их выделения в новые типы карьеры. Добавим, что и по критерию профессии также возможно расширение разновидностей карьеры. Они будут возрастать уже вследствие новых социальных тенденций и изменений – глобализации, перехода к постиндустриальному обществу, информационным технологиям, появлению новых форм работы и занятости людей (аутсорсинг, виртуальные рабочие места и виртуальные работники, фриланс и пр.)¹⁵.

Обсуждая феномен карьеры, легко увидеть множество ее внешних явных и латентных детерминант, с большей или меньшей полнотой и частотой отмечаемых в независимых исследованиях. Не менее важна и роль индивидуальных особенностей людей. Пол, возраст, образование, личностные и интеллектуальные особенности, состояние в браке, наличие детей также если не явно, то скрыто, если не непосредственно, то в отдаленной временной перспективе сказываются на их карьере (что тоже так или иначе констатируется и изучается в независимых исследованиях). Еще более обширный пласт установленных фактов и закономерностей можно обнаружить в смежных дисциплинарных областях¹⁶. Очевидно, что, например, проблемы профессионального выгорания, профессионального здоровья и долголетия, работоспособности и ее динамики, особенности самооценки и направленность личности, стратегии совладания, определяющие доступные ресурсы и в целом профессиональный потенциал личности и субъекта не могут не проявляться и в особенностях карьерных траекторий людей.

¹⁵Голочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 2 // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 2 (34). С. 126–139.

¹⁶Hall D. T., Mirvis P. H. The New Career Contract Developing the Whole Person at Midlife and Behavior // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 64–75.

В ряде литературных источников представлены эмпирические факты, отражающие одновременность действия на человека множества условий социальной среды, проявляющихся, скорее, как эффекты воздействия «слабых сил», которыми можно пренебречь, но которые становятся решающим фактором на продолжительном временном этапе. Согласно результатам наших исследований, можно говорить, например, о своеобразной динамике возрастной «сензитивности» людей к разным факторам окружения. Так, для мужчин в возрасте до 25 лет наиболее значима роль отца, рабочих групп, в интервале 25–30 лет на фоне доминирующего «мужского начала» возрастает роль «женщины-друга», в период 40–50 лет возрастает роль рабочих групп и обстоятельств, после 50 лет – непосредственных руководителей. Но такие динамично изменяющиеся паттерны детерминирующих условий различаются у представителей разных профессий¹⁷ (человек – человек, человек – техника, человек – знак, человек – художественный образ).

Далеко не последнюю роль играет феномен психологических ниш – эффекты самоорганизации субъектов и социальных групп в пределах ограниченного социального пространства (подразделения, организации, профессии). Также важную, а в отдельных профессиях едва ли не решающую роль играет феномен диад¹⁸ – эффекты самоорганизации субъектов в социальных микрогруппах, упоминаемые нами выше.

Обобщая многие конкретные факты и концепции, можно полагать, что карьера профессиональная есть сложный феномен, эволюционирующий в динамичном пространстве времени. Карьера не есть как исключительно социальный феномен (как факты актуальных изменений социальной позиции отдельного человека), так и исключительно психологический феномен (как факты актуального изменения состояния психологических функций и систем

¹⁷ Усманова М.Н. Социально-психологические аспекты профессиональной карьеры / Бухарский Государственный Университет. Наука и Образование. 2022. Т. 3, вып. 4. С. 1702-1709.

¹⁸ Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М. : Институт психологии РАН, 2008. 442 с.

отдельного человека и как их субъективное отражение)¹⁹. Карьера, профессиональная в том числе, есть социально-психологический феномен (как факты актуального изменения позиции отдельного человека в процессах и в результате его активного взаимодействия с другими людьми в определенном социальном пространстве). Такое важное изменение не может не отражаться (а точнее, предвосхищаться) во внутреннем мире человека как субъекта и как личности. И начало – зарождение, становление, развитие – такого изменения следует искать именно в изменении внутреннего мира человека, даже если оно активно побуждается, протежируется, проводится извне его личности.

Находя типичные для психологии определения психологических явлений вне времени и пространства как их ограниченное понимание, предложим наши варианты. Время-пространство зарождения, становления, функционирования и угасания феноменов если не прямо, то косвенно должно включаться в их определение (как обозначение сферы активного проявления, процессуальности, состояний системы, активности действующих субъектов и т. п.)²⁰.

Карьера – рефлекслируемое и личностно значимое изменение социального и психологического состояния человека в процессе его взаимодействия с другими²¹. Профессиональная карьера – рефлекслируемое и личностно значимое изменение социального и психологического состояния человека в процессе его взаимодействия с другими в пространстве профессиональной деятельности в период активной профессиональной жизни. Взаимодействие – активные отношения социальных объектов, рассматриваемых как системы в составе метасистемы, как способные приводить к изменению некоторых свойств этих систем, их компонентов и метасистемы в целом²².

¹⁹Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2013. 322 с.

²⁰Харитоновна Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненно и профессионального пути. Краснодар :Кубан. гос. ун-т, 2011. 381 с.

²¹ Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. Том 24. № 3. С. 98–116.

²²Голочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта : контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011, № 2. С. 48–61.

1.2 Успешность профессиональной карьеры: признаки, критерии, факторы

Термин «профессиональная успешность» тесно связан с такими дефинициями, как «способности» и «карьера». Под способностями ученые понимают индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого, имеющие отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности. Понятие «способности» не сводится к выработанным у человека знаниям, умениям, навыкам²³. Только при профессиональной свободе возможна эффективная организация процесса профессионального роста будущего специалиста, является своеобразным поиском своего пути, обретения собственного «голоса», собственного «почерка», собственного педагогического мастерства.

Сложность карьеры зависит от большого количества факторов, таких как: уровень развития общества, качества личности работника, условия профессиональной деятельности. Многоаспектность карьеры определяется насыщенностью элементов²⁴.

Карьера сочетает в себе различные направления деятельности человека. К ним относятся: развитие профессиональных навыков, саморазвитие, самореклама, образование и поддержание необходимых связей, для дальнейшего продвижения²⁵. Все это выражается в многообразии ее видов. Для того, чтобы было легче понять классификацию видов карьеры, разделим их по признакам²⁶:

1) индивидуальная профессионализация. Она подразделяется на профессиональную и должностную. Для первой характерно, что бы человек работал, развивался и добивался успехов непосредственно в одной предметной области. Вторая же отражает изменения должностного статуса, социальной

²³Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2004. 304 с.

²⁴Super D. E. Toward a Comprehensive Theory of Career Development // Career development : Theory and Practice / eds. D. H. Montrose, S. J. Shinkman. Illinois : Springfield, 1992. P. 35–64.

²⁵Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Наука, 1982. 185 с.

²⁶Служебная карьера : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского. М. : Экономика, 1998. 402 с.

роли, а также перемещение как по вертикали, так и по горизонтали должностной организационной структуры;

2) направления движения сотрудника в структуре организации. Существует только два направления движения в организационной структуре: вертикальная и горизонтальная. Первое направление подразумевает подъем на более высокую должность, а второе – это передвижение работника в другую функциональную область;

3) изменения в процессе карьерного движения.

По содержанию изменений в данном процессе, можно классифицировать следующим образом: властная карьера – это рост неформального авторитета в организации, либо рост формального влияния путем движения вверх по карьерной лестнице; квалификационная связанная с профессиональным ростом, движением по тарифной сетки той или иной должности; статусная карьера предполагает рост статуса сотрудника за счет каких либо достижений; монетарная предусматривает повышение уровня вознаграждения работника (уровень оплаты труда, качество и количество социальных льгот).

Принято считать, что для успешной карьеры главное уметь работать на пересечении разных сфер деятельности и для достижения этой цели одного желания оказывается недостаточно. Наиболее важными качествами являются профессиональные навыки, знания, настойчивость, опыт²⁷. Специалисты по теме карьерного роста и продвижения выделяют две группы критериев успешной карьеры: объективный и субъективный. К первому критерию относится рост по карьерной лестнице, а ко второму – собственная оценка сотрудником своих профессиональных достижений²⁸.

На оперативность карьерного продвижения влияет большое количество факторов, прежде всего психологических, касающихся непосредственно человека: личные интересы, способности, мотивация. Так же следует отметить,

²⁷Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М. : Изд-во РАГС, 2001. 264 с.

²⁸Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.

что человек, который проявляет нерешительность в своих действиях, разговоре, подвержен излишней тревожности, у которого отсутствуют профессионально важные качества, не добьется успеха и, соответственно карьерного продвижения.

Так же не стоит забывать и об окружении, т.к. зачастую именно оно оказывает большое влияние на человека, его карьерные ориентации – это семья, родители, друзья, коллеги.

Выделяется целая группа факторов, влияющих на карьерные предпочтения людей²⁹:

1. Престиж профессии в обществе, текущая конъюнктура на рынке труда.
2. Социально-экономический статус семьи.
3. Родительские установки.
4. Ограничения на занятия той или иной профессиональной деятельностью.
5. Личностные особенности.

Существуют еще и непсихологические факторы, к которым относятся экономические, политические, образовательные, медицинские и др.³⁰

Из всех факторов следует особенно выделить личностные, т.к. именно они содержат большое количество особенностей, которые непосредственно влияют на карьерное продвижение. Для них характерны такие качества, как: эмоциональная стабильность, не конфликтность, большая мотивация к карьере, отсутствие страха перед ответственностью, уверенность в своих действиях, силах, эффективности³¹.

Следует особое внимание уделить именно мотивации к труду. Она включает в себя потребность и вознаграждение. Потребности в свою очередь подразделяются на первичные, к ним относятся физиологические потребно-

²⁹Чикер В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Психология менеджмента; коллективная монография. СПб.: Питер, 2004. С 80-90.

³⁰Ларина А. А., Озерова А. В. Профессиональная успешность как одно из направлений профессиональной карьеры / Воронежский экономико-правовой институт. Синергия. 2018. №3. С. 14-21.

³¹Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М. : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.

сти(вода, еда, жилье и т.п.), и вторичные – потребность в привязанности, общении, уважении, успехе³².

При стимулировании сотрудников, важно понимать и различать потребности звеньев иерархической структуры, потому у каждого человека разные ценности³³. Проще говоря, для сотрудников руководящих должностей будет более правильным поощрением – это дополнительное время на отдых, а для младшего персонала будет целесообразно материальное премирование.

Вознаграждение так же разделяется на два вида: внутренне (уважение, от коллег и удовольствие от самого трудового процесса) и внешнее (материальная часть, продвижение по службе, повышение статуса).

При решении о стимулировании персонала, прежде всего стоит исходить их социально-экономической ситуации в обществе. При материальном благополучии, человеку будет важно получать удовольствие от работы, от причастности к деятельности в организации. В условиях не стабильной экономической ситуации, работников заинтересует денежное вознаграждение, чтобы удовлетворить свои первичные потребности.

³²Романова М.В., Пименова М.В. Профессиональная карьера сотрудников организации / Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева. Актуальные проблемы авиации и космонавтики – 2018. Том 3. С. 420-422.

³³ Там же.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИНТЕРПРЕТАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ

2.1 Гендер как объект социологии

Понятие "гендер" было введено в русский язык в начале 1990-х г. По-садской Анастасией³⁴. Позднее оно все чаще начинает употребляться, в частности, социологами, однако в совершенно различных смыслах, что создает концептуальную путаницу и препятствует сопоставимости результатов. Некоторые авторы просто отождествляют "гендер" с "женщиной", другие под гендером понимают социокультурные аспекты жизнедеятельности полов (которые различны в разных этнокультурах в разные исторические периоды). Г.Г. Силасте предлагается понятие "социогендерных исследований", предметом которых является "социальный (а не личностный, или профессиональный, или должностной) статус женщины", в то же время, например, Е.А. Здравомыслова и А.А.Тёмкина определяют "гендер" как социальный статус, который определяет индивидуальные возможности в образовании, профессиональной деятельности, доступе к власти, сексуальности, семейной роли и репродуктивного поведения.

На Западе конкретное содержание этого термина определяется концептуальным контекстом феминистски-ориентированных исследовательниц. Принципиальным для введения этого термина в российскую науку является разграничение двух смыслов, в которых "гендер" употребляется в английском языке. В рамках феминистских концепций - гендер (по аналогии с классом) прежде всего стратификационная категория и подразумевает наличие угнетения, субординации³⁵, социальное неравенство женщин, т.е. неравный в сравнении с мужчинами доступ к власти, богатству и престижу. Понятие гендера предполагает социальное конструирование различий с тем, чтобы

³⁴ Тарусина Н.Н., Исаева Е.А. (2013) Гендер: нейтрализация и позитивная дискриминация: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ.

³⁵ Воронина О.А. (ред.) (2008) Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов. М.: МАКС Пресс.

использовать эти различия для сохранения власти мужчин, и каждодневное производство гендера, как подчеркивание полярности мужского и женского с целью обесценить женщин. Причем, если представительницы радикального феминизма считают гендерную стратификацию повсеместной и основной, другие исследовательницы рассматривают этот вектор наряду с иными стратификационными категориями - класс, возраст, инвалидность, этничность и т.д., чему во многом способствовало несогласие "черных" женщин с позицией представительниц "белого" среднего класса, исследования среди индейцев, рабочего класса и т.д. Гендер одновременно выступает и как эвристическое понятие и как обозначение того, что феминистки хотят изменить или элиминировать в социальных отношениях .

В широком смысле, внефеминисткой ориентации, в западном научном языке гендер употребляется для описания социальных характеристик пола в отличие от биологических (т. е. особенностей мужской и женской анатомии, сексуальности, гормонального баланса и т.д.), что также было инициировано феминистскими учеными. Это было достаточно разумно в связи с явной биосексуальной коннотацией, содержащейся в слове "sex"³⁶.

В русском языке понятие пол не содержит столь явной ассоциации, а если иметь в виду дореволюционную традицию, то, как отмечал Н. Бердяев, развивавший платоновскую идею андрогинности, пол – это половина человечества. Кстати, он же рассматривал стремление женщин к эмансипации как потребность уйти от рода (т.е. gender), т.е. игнорировать в числе биологических особенностей и свое репродуктивное предназначение (что является «пагубной» вехой движения цивилизации).

В связи со сказанным представляется, что в русском языке имеет смысл употреблять понятие "гендер" лишь в узком смысле, предполагающем феминистскую интерпретацию, гендерный подход, т.е. выявление и изучение

³⁶ Берман Н.Д. Информационная культура как основа профессиональной деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2017. Т. 8. № 6-2. С. 354-358.

угнетения женщин/мужчин³⁷. При этом, вероятно, имеет право на существование и традиционная социология пола, в рамках которой анализируются субкультурная дифференциация полов (смысл которой возможно иной, нежели женская субординация и угнетение), половые аспекты сексуального поведения, изучение половых различий в других сферах социального поведения. Явление стереотипизации (что препятствует развитию личностей в условиях дифференциации жизненных стилей) представляется как качественно отличное от дискриминации. Половая стратификация и социальный статус могут быть разными не только в разных обществах, но и в разных сферах жизнедеятельности одного и того же социума³⁸. Как, например, квалифицировать факт российской культуры – власть части матерей над взрослыми сыновьями, жен над мужьями, дочерей над пожилыми отцами и т.д. Возможно, необходимо другое понятие, описывающее обратную составляющую властных отношений по признаку пола.

Таким образом, категория гендер – это еще один вектор при анализе социальной стратификации, причем является ли он доминирующим в каждом конкретном обществе – это исследовательская проблема. Например, уже высказывались предположения, что советское общество было патриархальным преимущественно по вектору возраста, т.е. власти старших мужчин. Сегодня, похоже, именно этот вектор власти наряду с этничностью являются в большей мере конфликтными, отношения между полами вышли на уровень доминирующего противоречия внутри особых социальных групп (богатых, части среднего класса)³⁹.

Более сложная проблема в связи с понятием "гендер" стоит в гендерологическом аспекте. Феминистками поставлена проблема ограниченности зна-

³⁷Воронина О.А. (2013) Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. № 3(68). С. 12–20.

³⁸Гнедаш А.А. Национальный механизм гендерного равенства в современной России и странах мира: акторы, глобальный и локальный уровни, сетевые ресурсы // Женщина в российском обществе. 2016. № 4(81). С. 1–20.

³⁹Рощин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в контексте целей развития тысячелетия. М.: Информационный центр ООН ПРООН. 2005.

ния, представленного в истории исключительно мужчинами⁴⁰ (квалифицируемого как андроцентризм), т.е. в широком контексте речь идет о зависимости теорий и интерпретаций от особенностей субъекта познания, в данном случае по признаку пола. Феминистский подход также вполне согласуется с развитием нового типа рациональности - постнеклассической, которая учитывает не только особенности субъекта познания, но и ценностную ориентацию, т.е. дает ответ на вопрос "для чего необходимо знание"⁴¹. Если считать женщин маргинальной группой (в том числе в сфере науки)⁴², тогда вероятно необходим их вклад с точки зрения "особого видения" социальной реальности. Но, если отталкиваться от факта, что в бывшем российском обществе (многие элементы которого сохранились и поныне) женщины были достаточно сильно (в отличие от Западных стран того же периода) представлены в различных социальных институтах, в том числе в науке, и не имели длительного опыта исключительно "приватного существования" – возникает вопрос об основаниях (помимо биологических) такого особого видения реальности. Т.е. вопрос о женском особом месте в науке с точки зрения методологии пока остается открытым.

Гендерные представления как сеть понятий, утверждений призваны ориентировать поведение мужчин и женщин в различных социальных ситуациях в соответствии с системой ценностей, принятых в культуре данного общества и касающихся полоспецифического восприятия, поведения⁴³. Гендерная культура создает социально-детерминированные представления о специфичности женского и мужского, на основе которых строится распределение социальных ролей и функций между мужчинами и женщинами, соотношение их социальных статусов. Социально-детерминированные представления о

⁴⁰ Ильиных С.А.: Множественная маскулинность // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 101–109.

⁴¹ Карьера в России: как добраться до вершины? Ключевые стимулы и препятствия на пути карьерного роста мужчин и женщин. Взгляд с двух сторон [Электронный ресурс]. URL: <http://kom20.ru/issledovanie-komiteta-20.html>

⁴² Котоманова О. В. Особенности профессиональной карьеры женщины / Вестник Бурятского Государственного Университета. – М., 2008. – С. 215–220.

⁴³ Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге. 2015.

мужчинах и женщинах возникают благодаря тому, что с раннего детства происходит обучение гендернообусловленным социальным нормам и правилам поведения, ценностям.

Гендерные стереотипы представляют собой устойчивые представления о характере социальных взаимных отношений между полами, о нормах, принципах, которые различаются в зависимости от пола и распространяются на всю область социальных отношений, общественного сознания⁴⁴. Гендерные стереотипы являются разновидностью социальных стереотипов, под которыми понимаются стандартизированные, устойчивые, эмоционально насыщенные, ценностно определенные образы. Особенностью социального стереотипа является привычное отношение к какому-либо явлению, сложившееся под влиянием социальных условий и предшествующего опыта. Гендерный стереотип действует как схема, благодаря которой происходит управление многими процессами: информацией, правилами, нормами, образцами социально-одобряемого и социально-допустимого поведения для мужчины и женщины⁴⁵. В результате создается специфический «план» женского и мужского поведения, который в силу своей схематизированности заменяет понимание многих процессов и ограничивает зону социально одобряемого действия для мужчин и женщин.

Барьеры в карьерном продвижении, связанные со стереотипами и принятыми нормами, до сих пор остаются для женщин весьма существенными. Один из наиболее существенных связан с самим принятием в качестве эталонного образца мужской модели карьеры, свободной от личных обстоятельств, семейной ответственности и бремени домашней работы. Их формируют структуры, которые чрезмерно детерминируют карьерные результаты и устанавливают в зависимости от них нормы карьерных моделей. Это ведет к тому, что многие обстоятельства занятости женщин, связанные с совмещени-

⁴⁴ Там же.

⁴⁵ Попова И.П. Гендерное равенство как фактор профессиональной карьеры в сфере науки и технологий // Мир России. 2021. Т. 30. № 2. С. 98–122.

ем ролей в семье (прежде всего роли матери), воспринимаются как второстепенные, лишь создающие помехи, что сужает возможности, например, учитывать в контрактах обстоятельства декретного отпуска по уходу за ребенком и создавать гибкие модели такой занятости. Совмещение материнства и профессиональной карьеры – значительное структурное препятствие, которое обсуждается в различных аспектах, например, с точки зрения баланса между семьей и работой. Следует отметить, что модели исполнения семейных ролей в условиях кризиса российской науки в 1990–2000-е гг. проявились достаточно специфично: не было возможности сочетать их с профессиональными обязанностями не только женщинам (роль матери), но и мужчинам (роль кормильца семьи). Это создавало «двойной» барьер в профессиональном и карьерном развитии работников и рабочих коллективов⁴⁶.

Другой серьезный барьер в профессиональном продвижении – более низкие институциональные возможности ввиду гендерной сегрегации. Следует отметить ограничения, связанные с организационными культурами, среди которых – сложности из-за определенных предубеждений в оценке профессиональных заслуг женщин по сравнению с мужчинами, а также принятая во многих смешанных коллективах культура взаимоотношений, допускающая несерьезное отношение коллег-мужчин к коллегам-женщинам. Так, исследования выявляют влияние на карьеру «сексуализированной восприимчивости» женщин в коллективах с преобладанием мужчин; при этом коллективные усилия женщин по обеспечению благоприятного представительства своей группы приводят к воспроизводству неявного, но мощного предписывающего гендерного стереотипа, который сдерживает их карьерный рост⁴⁷.

Нормы и стереотипы в отношении карьерных иерархий характерны для всех обществ, хотя имеются и вариации. Так, исследование, проведенное в

⁴⁶ Айвазова С.Г. (2003) Гендерное равенство как проблема российских реформ // Заславская Т.И. (ред.) Куда пришла Россия? Итоги социетальной трансформации. Международный симпозиум. С. 131–140.

⁴⁷ Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 103–111.

одном из университетов в КНР, показало, что барьеры перед женщинами-преподавателями в карьерном продвижении, общие для всех культур: двойная работа, стеклянный потолок, так называемый клуб мальчиков и социальная изоляция – дополняются специфическими для данного национального контекста ограничениями в роли женщин при принятии важных кадровых решений, влияющими на продвижение по службе. Анализ препятствий, затрудняющих деятельность женщин-руководителей, раскрывает сильное сдерживающее давление на нее неформальной организационной культуры мужских коллективов (сетей поддержки, которые являются традиционно мужскими, так называемой пивной культуры, в рамках которых формируются многие управленческие решения); женщинам-лидерам трудно разделять неформальные нормы этой культуры и нетворкинга, что снижает эффективность их стиля руководства⁴⁸.

2.2 Гендерные модели профессиональной карьеры

В основе экономической теории неоклассиков лежит предположение, что поведение работников и работодателей является рациональным и рынок труда функционирует успешно. Таким образом, работники на рынке труда стремятся иметь как можно более высокую заработную плату и делают выбор на основе своих преимуществ, например, уровень образования, и недостатков, таких как отсутствие опыта работы. Работодатели в свою очередь стремятся получить как можно большую прибыль, снизив издержки и увеличив производительность труда. Все это в условиях эффективного рынка выбор рабочих мест, предлагаемых женщинам. Так из-за существования мнения, что женщины чаще увольняются с работы, опаздывают и берут отгулы из-за ухода за ребенком, меньше остаются работать на выходных и реже задерживаются на работе⁴⁹. Но невозможно объяснить гендерную сегрегацию исключительно различием в женской и мужской рабочей силе, поэтому были выдвиг-

⁴⁸ Могилёвкин Б. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.

⁴⁹ Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // TheJournalofSocialPolicyStudies. 2015. № 4 (13). С. 515–528.

нуты дополнительные теории, основывающиеся на принципе эффективности рынка труда, а именно компенсации различий и теория склонности к дискриминации.

Теория склонности к дискриминации была выдвинута Г. Беккером, изначально относилась к дискриминации по признаку национальности, но позже была расширена и на гендерный признак⁵⁰. Согласно этой теории, работодатели обладают определенными предпочтениями при приеме человека на работу, и если определенный работодатель предпочитает нанимать мужчин, то с большей долей вероятности он возьмёт на работу именно мужчину, или предложит ему большую зарплату, чем женщине. Так же большое значение имеет модель компенсации различий, которая объясняет, почему женщины соглашаются на более низкую оплату труда, чем мужчины. В рамках этой модели утверждается, что женщины стараются избегать тяжелых, связанных с риском профессий, предпочитая более легкий труд и выбирая профессии, где обеспечивается широкий соц. пакет, включающих в себя детские сады и прочее, и особенно характера эта модель в случае, если основным кормильцем является мужчина⁵¹. Подводя итог всему выше сказанному, можно сделать заключение, что неоклассический подход рассматривает гендерную профессиональную сегрегацию с точки зрения накопления человеческого капитала и выявляет взаимосвязь разницы между мужчинами и женщинами в способе и темпе наращивания человеческого капитала и уровне вознаграждения за труд.

Институциональный подход опирается на идеи неоклассической теории, однако в основе лежит предпосылка, что рынок труда является сегментированным и что социальные институты, такие как профсоюзы, значительно влияют на систему структурирования найма, продвижения и

⁵⁰Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Диагностика и управление уровнем развития профессиональной карьеры как важнейшим мотивом труда персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2013. № 4. С. 270–277.

⁵¹Dawis R., Lofquist L. A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1984. 245 p.

увольнения⁵². При этом отдельный сегмент рынка труда действует согласно законам неоклассического подхода, но в целом из-за затрудненного перехода между сегментами, рынок труда не является конкурентным. Одной из главных моделей институционального подхода можно назвать концепцию двойственного рынка труда. Согласно этой концепции, рынок труда разделяется на первичный и вторичный сектор, при этом, вакансии вторичного рынка труда характеризуются высокой зарплатой, социальными гарантиями, карьерным ростом и стабильной занятостью, все прочие вакансии относятся к вторичному рынку труда. При этом в первичном секторе заняты в основном белые мужчины, в то время как во вторичном женщины и представители национальных меньшинств. А выравнивание условий занятости не происходит, так как эти сектора функционируют независимо друг от друга. Так же вторичный и первичный секторы рынка труда имеют различия в использовании человеческого капитала. В то время как в первичном секторе возможно реализовывать полученное образование и опыт, во вторичном секторе такой отдачи практически нет. Кроме этого, нужно отметить разницу в инвестициях в человеческий капитал: в расчете на отдачу в будущем, работодатели с готовностью инвестируют в повышение квалификации работников, в отличие от вторичного сектора, где работники считаются непостоянными и ненадежными, чтобы вкладывать в них ресурсы, так как это может не окупиться. Благодаря такой политике, различия между работниками первичного и вторичного секторов только увеличивается.

Другой важной концепцией является теория статистической дискриминации⁵³. В основе её лежит тезис, что существует разница в производительности, опыте и квалификации между различными группами, таким образом, с точки зрения работодателя более рациональным является дискриминировать определенную группу, если проще выявить среднюю

⁵²Noe R. A., Noe A.W., Bachuber J. A. An Investigation of the Correlates of Career Motivation // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37, iss. 3. P. 340– 356.

⁵³ Там же.

произвольность группы, а не индивидуальную работоспособность отдельного индивида. Так, в качестве примера можно привести эксперимент М.Фербер и М.Тейман, который показал, что статьи, написанные женщинами, имеют наибольшие шансы быть опубликованными в журналах, если их редакторы не знают пола автора⁵⁴.

Феминистские и гендерные подходы к профессиональной сегрегации исследуют те переменные, которые рассматриваются экономистами как изначально заданные. Основной предпосылкой теории можно назвать следующее утверждение: «Характерной особенностью феминизма служит представление, что на протяжении всей обозримой истории в большинстве обществ женщины как группа находились в худшем социальном, экономическом и политическом положении, чем мужчины»⁵⁵. Это является следствием патриархатной системы общества и отражением подчиненной роли женщины в семье. Имеется в виду, что в большинстве обществ именно мужчина должен обеспечивать пропитание семье, в то время как женщинам отводится роль «хранительницы очага». С воспитанием детей как главной функцией.

Родоначальницей теории гендерной сегрегации можно назвать американскую ученую Х. Хартманн, которая в своих статьях выдвинула тезис, что по ходу развития капитализма рынок труда превращается в базис, сохраняющий патриархатное устройство общества путем контроля мужчин над женским трудом⁵⁶. Контроль заключается в том, женщины не имеют доступа к высокооплачиваемым вакансиям, и поэтому брак становится оптимальным средством решения материальных трудностей и приводит к бесплатной эксплуатации дома. При этом сами по себе рабочие места гендерно-нейтральны. Хартманн обращает особое внимание, что «права

⁵⁴ Сотникова С.И., Сотников Н. З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования / Вестник Омского Университета. – М., 2015. – С. 100–107.

⁵⁵ Канарш Г.Ю. Социальная справедливость: современная история идеи // Горизонты гуманитарного знания. 2019. № 1. С. 48–73.

⁵⁶ Шведова Н.А. Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика // Женщина в российском обществе. 2015. № 3/4 (76/77). С. 17–30.

мужчин всячески поддерживаются институционально». Позже эта концепция была подвергнута критике и дополнена Ц. Кокбурн. Она выдвинула гипотезу, что кроме экономической власти, мужчины так же обладают социополитической и физической властью. Социополитическая власть означает мужскую солидарность, и институты ее поддерживающие, например, мужские клубы и профсоюзные организации. Так же Кокбурн выдвинула тезис, что представления о женской слабости и мужской силе являются не биологическими, а социальными конструктами. Физическая сила появляется в процессе социализации, а не является врождённой. Таким образом, гендерный подход позволяет объяснить рассмотренные выше феномены⁵⁷: почему женщины выходят на рынок труда с меньшим капиталом и меньше накапливают его в течении трудовой жизни. Так же гендерная теория объясняет механизмы возникновения и существования отраслевой гендерной сегрегации, доказывая связь между стереотипами в отношении женщин и способностей и определением «женских» профессий.

В современной теории и практике управления все больше внимания уделяется мужской и женской сторонам и особенностям менеджмента. Основные акценты делаются на исследование таких областей, как мужской и женский стили руководства, вопросы особенностей мужской и женской мотивации труда, особенности мужских и женских трудовых коллективов, а также трудового поведения и установок, профессиональной карьеры мужчин и женщин.

Впервые вопрос о стилях руководства был рассмотрен К. Левиным, который выделил авторитарный, демократический и анархический стили⁵⁸. Данный подход и положен в основу классификации стилей руководства.

Для авторитарного (автократического) стиля характерна централизация власти в руках одного руководителя, который требует, чтобы о всех делах

⁵⁷ Рождественская Е.Ю. (2019) Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 27–47.

⁵⁸ Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.

докладывали ему лично. Данному стилю присущи ставка на администрирование и ограниченные контакты с подчинёнными. Такой менеджер единолично принимает решения, не даёт возможности проявить инициативу подчинённым, часто резок. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, наставляет, но никогда не просит. Кроме того, характерна стереотипность мышления. Всё новое воспринимается им с осторожностью или вообще не воспринимается. Даже размещение людей в процессе совещания подчинено его идеологии (все постоянно должны быть на виду). Это создает напряжённую обстановку, так как подчинённые в этом случае желали бы избежать телесного контакта с таким менеджером. Данный стиль не стимулирует инициативу подчинённых, скорее наоборот, что делает невозможным повышение эффективности работы организации⁵⁹. В таких условиях отсутствует удовлетворенность трудом, подчинённые сотрудники считают, что их творческие силы не находят должного применения.

Менеджер, использующий преимущественно демократический стиль, стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчинённых о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику. Демократичный менеджер при проведении деловых совещаний размещается в середине группы. Это создаёт непринуждённую обстановку при обсуждении проблем развития организации. Руководитель с анархическим стилем руководства практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества. Такой руководитель с подчинёнными обычно готов отменить ранее принятое им решение, особенно если это угрожает его популярности. Отличает либералов безынициативность, неосмысленное исполнение директив вышестоящих органов управления (при выполнении управленческих функций пассивен). Менеджер-либерал боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчи-

⁵⁹ Там же.

нённых. Мягкость в обращении с людьми мешает ему приобрести реальный авторитет, следствием этого может быть панибратство, а дистанция руководителя со своими подчинёнными на работе крайне незначительна. Руководитель либерального стиля не проявляет сколько-нибудь выраженных организаторских способностей, слабо контролирует и регулирует действия подчинённых и, как следствие, его управленческая деятельность нерезультативна.

Можно выделить следующие типичные технологии принятия управленческих решений⁶⁰:

- менеджер единолично принимает решение и извещает о нём («чистый автократ»);
- менеджер «внушает» решение;
- менеджер высказывает свои мысли, идеи и предлагает задать вопросы;
- менеджер предлагает пробное решение в качестве опытного образца (модели) для решения;
- менеджер раскрывает суть проблемы, даёт указания, оценивает предложения, принимает решения («чистый» демократ);
- менеджер устанавливает ограничения и просит сотрудников принять решение;
- менеджер позволяет подчинённым действовать без ограничений, установленных руководством свыше («чистое невмешательство»).

Традиционный взгляд на стиль управления женщины заключается в том, что они выбирают ориентированное на отношение руководство, так как они по природе эмоционально ориентированы, а мужчины нацелены на решение задач в руководстве, так как они характеризуются настойчивостью и целеустремленностью⁶¹. Однако, отношения между соответствующими каче-

⁶⁰Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9–38.

⁶¹Котоманова О. В. Особенности профессиональной карьеры женщины / Вестник Бурятского Государственного Университета. – М., 2008. – С. 215–220.

ствами не взаимоисключающие, следовательно, приписывание той или иной ориентации только одному полу ошибочно.

Мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при простых задачах, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Также важен уровень руководства: на высших уровнях предпочтительнее мужчины, на средних – женщины.

В качестве объяснения этого факта можно привлекать следующие факторы⁶²: предубеждение женщин против использования мужского стиля, связанное с давлением полоролевых стереотипов; потенциально более высокие социальные умения женщин; усвоение различных поведенческих стратегий в однополых детских группах; биологические различия между полами.

В отечественной социальной практике существует еще один подход к определению стилей: выделяется директивный, коллегиальный и попустительский компоненты стиля лидерства (А.Л. Журавлев)⁶³. В его работе с соавторами выявлено различие во взаимодействии руководителей разных половых групп: у женщин преобладают комбинированный и промежуточный стили. Комбинированный стиль руководства обеспечивает женщинам-руководителям большую, чем мужчинам, социальную эффективность⁶⁴. Женское лидерство опирается на более комбинированные стратегии и включает в себя больший набор «техник», нежели мужчины менеджеры.

⁶²Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М. : Изд-во РАГС, 2001. 264 с.

⁶³Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Диагностика и управление уровнем развития профессиональной карьеры как важнейшим мотивом труда персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2013. № 4. С. 270–277.

⁶⁴Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М. : Изд-во РАГС, 2007. 352 с.

3 ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

3.1 Практика эмпирических исследований

На наш взгляд, гендерные стереотипы начали формироваться ещё в период первого крупного общественного разделения труда, с переход человека от охоты и собирательства к земледелию, скотоводству, оседлому образу жизни и появлению первых стационарных поселений.

Раньше люди были выше ростом, их было меньше численно, и они дольше жили. Скажем, тем же собирательством в равной степени занимались оба пола. Тут не была так важна природная мужская сила – здесь влияние оказывали умение ориентироваться на местности, зоркость, внимательность, умение считывать детали. В этом и женщины, и мужчины могут посоревноваться друг с другом.

После случившейся сельскохозяйственной революции люди стали более чахлыми, появились иерархии, урожай стали выращивать и складировать. Мужчины стали ходить работать в поле, и тогда оказалось, что должны были быть те, кто варит им еду и кормит их, когда они возвращаются с работы. с этим одновременно появились такие революционные изобретения, как очаг и глиняная посуда. То есть разнообразилась и усложнилась готовка пищи на огне. Именно в этот момент можно наблюдать разделение ролей на мужские и женские.

Человек, как он раньше одомашнивал различных животных, стал одомашниваться сам. Человек начал поработать человека, ввиду чего – условно – работа в поле стала принудительной. И исторически общество существовало так достаточно долго.

Ситуация на рынке труда в нашей стране меняется к 1917 году, когда труд становится обязательным для всех граждан Советской России, в том

время как в США и Европе женщины массово вышли на рынок труда лишь после Второй Мировой войны.

Однако патриархальное воспитание на протяжении многих веков в нашей стране на практике не даёт реального равенства возможностей каждого. Русский мужчина, если его принудит общество, не будет счастлив, если он ежедневно будет ходить по магазинам, приобретать модную одежду, пользоваться косметикой, постоянно заботиться о детях, поддерживать в доме чистоту и уют. Именно поэтому он, будучи сильнее и правее опять-таки из-за патриархального устройства государства исторически, сам разделяет области мужской и женской деятельности.

Мы видим двойственную ситуацию: с одной стороны, общая занятость говорит о том, что возможности гендера в процессе труда равны; с другой же стороны, чем выше мы смотрим по иерархической структуре, тем меньше женщин мы там видим. Огромное количество медицинских сестёр, большое количество врачей – мало главных врачей женщин. Почти все воспитатели в детских садах – женщины, большинство учителей в школах – женщины, много преподавателей в институтах – женщины, но женщин-ректоров вузов немного. Это особенность России сохраняется, на наш взгляд, и сегодня.

Сказанное подтверждается и массовыми опросами по всей стране. Много работ этому посвящено, например, у Левада-Центра (признан в России иностранным агентом).

Результаты опроса, изучающего гендерные стереотипы россиян, опубликованные на сайте Левада-Центра (признан в России иностранным агентом) 29 марта 2018 года, показали следующее.

Мужчины чаще женщин ценят в мужчинах «стремление к успеху» (21% против 15%), «независимость» (16% против 6%) и «организованность» (16% против 12%). Женщины, в отличие от мужчин, чаще хотели бы видеть представителей сильного пола «верными» (32% против 13%), «заботливыми» (25% против 10%), «хозяйственными» (22% против 16%) и «порядочными» (39% против 35%).

В самих себе женщины чаще мужчин ценят «ум» (29% против 21%), «умение сопротивляться невзгодам» (12% против 7%) и «организованность» (10% против 5%). Мужчины чаще отмечают в женщинах «телесные» качества: «хорошую внешность» (36% против 28%), «сексапильность» (14% против 7%), «темперамент» (10% против 5%). При этом они также, как и женщины, уделяют большее внимание противоположному полу с точки зрения «верности» (35% против 25%).

8 марта 2022 года там же были опубликованы результаты опроса, посвящённого уже гендерному равноправию и участию женщин в политике.

Три четверти опрошенных (76%) в целом с одобрением относятся к участию женщин в политике. Доля тех, кто определенно одобряет такое участие, выросла, по сравнению с 2017 годом, и вернулась к значениям середины 2000-х годов (37%). Почти половина опрошенных женщин (45%) выразили полную поддержку участия женщин в политике, среди мужчин таких 27%.

Две трети опрошенных (66%) хотели бы, чтобы женщины занимали высшие посты в государстве наравне с мужчинами. По сравнению с 2017 годом, так же выросла доля тех, кто определенно поддерживает гендерное равенство в этой сфере (31%). Как и в предыдущем вопросе, среди мужчин поддержка ниже – 22% определённо этого хотят, а 18% определённо не хотят (среди женщин — 38% и 6% соответственно).

29% опрошенных определенно против того, чтобы в ближайшие 10-15 лет президентом России становилась женщина, и эта доля выше, чем в предыдущие замеры. Таким образом, отмеченный в сравнении с 2017 годом, рост поддержки участия женщин в политической жизни не распространяется на взгляды относительно президентской должности. Доля тех, кто определенно или скорее не хочет, чтобы в ближайшие годы президентский пост заняла женщина, составляет 59% среди мужчин и 49% среди женщин.

3.2 Успешность профессиональной карьеры и карьерные притязания мужчин и женщин в г. Благовещенске

1. Оценка респондентами своего положения в обществе.

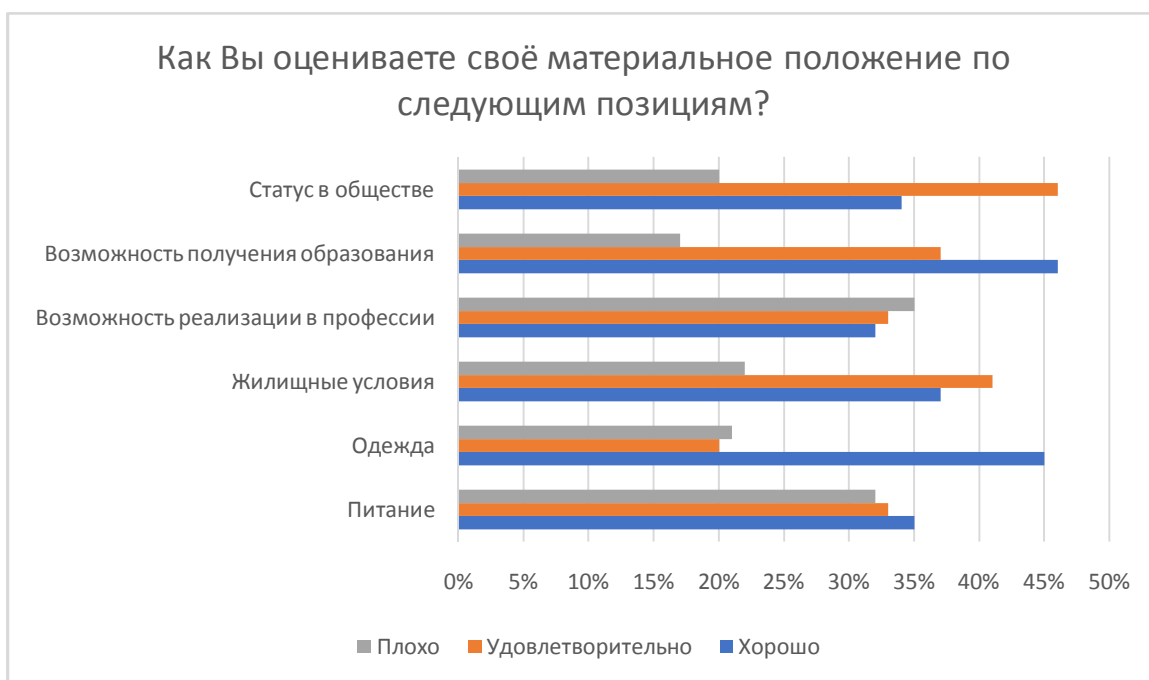


Рисунок 1 – Оценка материального положения

Респонденты очень обширно, разнообразно оценивают своё материальное положение в обществе. Питание – та категория, которая практически поровну поделила респондентов по результатам опроса. Такие результаты можно объяснить увеличением цен на многие продукты, система импортозамещения после ввода санкций была плохо налажена, из-за чего некоторые продукты сильно возросли в цене. Категория одежды большинство населения г. Благовещенска устраивает, однако тех, кто другого мнения об этом, тоже немало. Это объясняется уходом многих массовых и достаточно бюджетных брендов с рынка России, ориентированных на клиентов «средней руки». Жилищные условия многих не устраивают должным образом ввиду высоких цен на жильё (из-за большого числа военнослужащих и работников железных дорог с высокими доходами, например). Возможность получения образования, в основном, оценивается как хорошая, благоприятная.

Больше всего нас интересует возможность жителей столицы Приамурья реализации в профессии. И здесь уже заметны гендерные отличия в ответах.

Таблица 1 – Реализация в профессии

Возможность реализации в профессии			
Гендер	Варианты ответа		
	Плохо	Удовлетворительно	Хорошо
Мужчины	17%	52%	31%
Женщины	49%	23%	28%

Половина опрошенных женщин плохо оценивает свою возможность реализации в профессии, в то время как у мужчин такой тенденции нет – последние в массе оценивают средним значением возможность профессиональной реализации себя. То есть – здесь уже имеет место разговор о гендерном неравенстве относительно рынка труда. По крайней мере, стоит выяснить, так ли оно масштабно для города.

В соответствии со всем вышеперечисленным, респонденты и свой статус в обществе оценивают по-разному.

2. Оценка респондентами своего внутреннего ощущения.

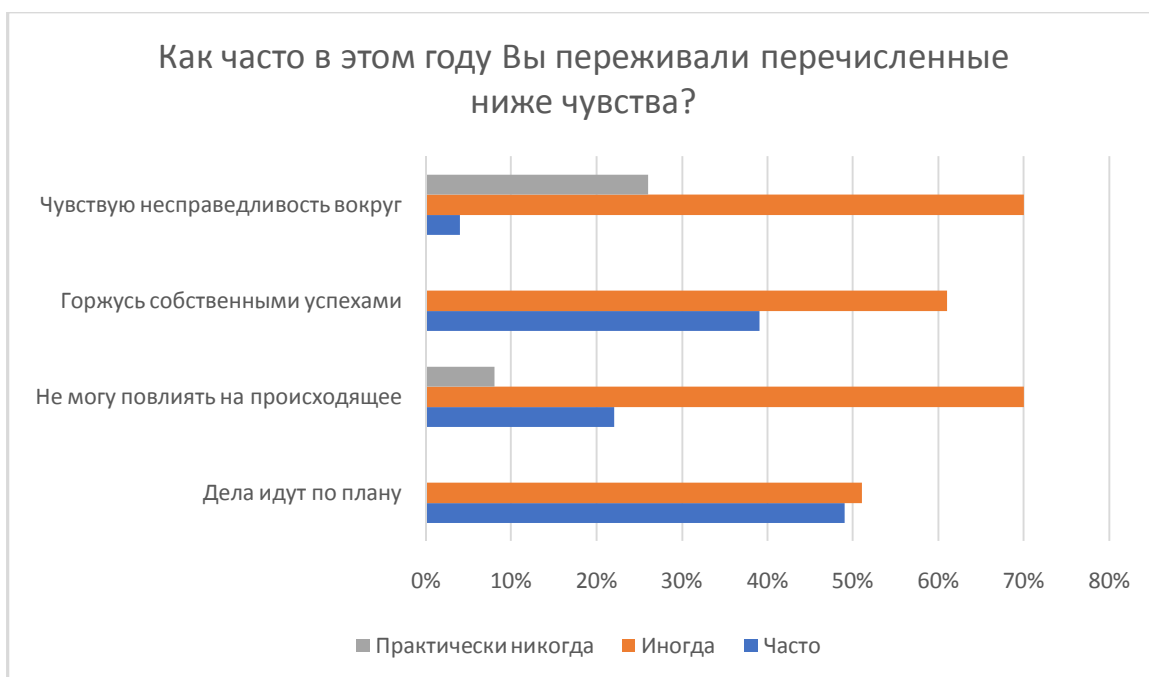


Рисунок 2 – Внутренне ощущение

Если говорить о таких переживаемых чувствах, как несправедливость вокруг, гордость за собственные успехи, возможность влиять на происходящее, радость за идущие по плану дела, то большинство ощущает это иногда. Особенно это касается вариантов «чувствую несправедливость вокруг» и «не могу повлиять на происходящее». Однако корреляции с гендером в данном случае среди опрошенных нами выявлено не было. Скорее всего, такая оценка ощущения вызвана нестабильной ситуацией в стране, неуверенностью в завтрашнем дне.

3. Оценка респондентами своих достижений.



Рисунок 3 – Желаемый результат

По результатам можно сделать вывод о том, что такие аспекты жизни, как интерес к собственной работе, хобби и наличие жилой площади, являются общими для всех респондентов всех возрастов обоих гендеров. На удивление, половина респондентов сегодня не ставит жизненной целью занятие собственным бизнесом. Здесь опять же дело объясняется нестабильной экономикой как в стране в целом, так и конкретно в регионе.

4. Удовлетворение респондентов работой.

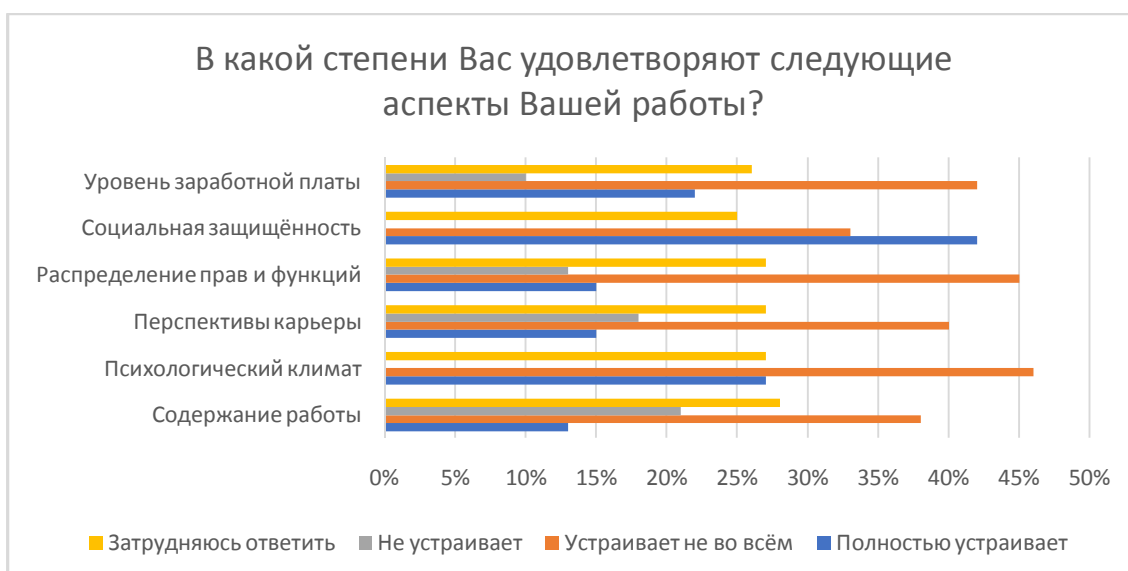


Рисунок 4 – Аспекты работы

Говоря об уровне заработной платы, можно увидеть, что амурчане явно стремятся к большему. Зарплата полностью устраивает чуть меньше одной четверти опрошенных. По региональной статистике средняя величина зарплат в столице региона немаленькая, однако медианная величина говорит о том, что неравенство в доходах существенно и зависит от сферы деятельности. Нельзя также не учитывать и рост цен на некоторые товары и услуги, такие как одежда, стоматология.

Много среди респондентов тех, кто либо затрудняется с ответом, либо социальная защищённость устраивает их не во всём, однако с гендером это связать сложно.

А вот остальные аспекты труда с гендером связаны напрямую, видны чёткие различия ответов мужчин и женщин.

Таблица 2 – Отдельные аспекты работы

Гендер	Содержание работы	Психологический климат	Перспективы карьеры	Распределение прав и функций
Мужчины	Полностью устраивает – 30% Устраивает не во всём – 45 % Затрудняюсь ответить – 25 %	Полностью устраивает – 60% Устраивает не во всём – 15% Затрудняюсь ответить – 25%	Полностью устраивает – 34% Устраивает не во всём – 41%	Полностью устраивает – 34%; Устраивает не во всём – 41% Затрудняюсь

			Затрудняюсь ответить – 25%	ответить – 25%
Женщины	Устраивает не во всём – 42% Не устраивает – 36% Затрудняюсь ответить – 22%	Устраивает не во всём – 78% Затрудняюсь ответить – 22%	Устраивает не во всём – 48% Не устраивает – 33% Затрудняюсь ответить – 19%	Устраивает не во всём – 60% Не устраивает – 21% Затрудняюсь ответить – 19%

Относительно таких рабочих аспектов, как содержание, психологический климат, перспективы карьеры и распределение прав и функций, можно сказать, что наблюдаются кардинальные различия между полами. Большинство мужчин эти аспекты устраивают полностью или отчасти, а вот среди женщин полностью работой не доволен никто. Это может говорить о существовании и функционировании гендерных стереотипах на местном рынке труда, о наличии такого явления для женщин, как стеклянный потолок, например.

5. Оценка респондентами возможностей своего гендера за 10 прошедших лет.

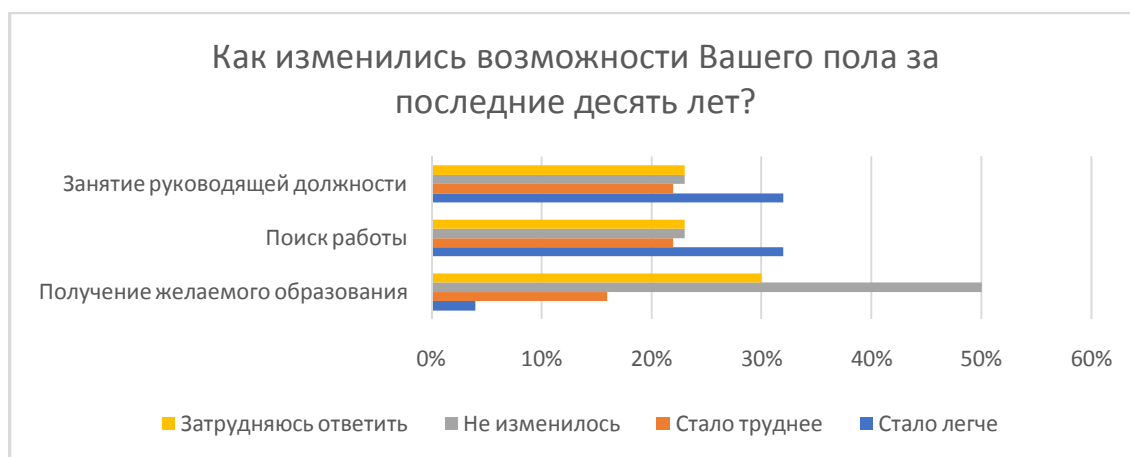


Рисунок 5 – Изменение возможностей пола

Возможности пола за последние десять лет респонденты оценивают по-разному. Молодые люди часто затруднялись с ответами, поскольку сравнивать им не с чем. Занять руководящую должность или найти работу для како-

го-то стало легче, для кого-то – сложнее, для кого-то это осталось на прежнем уровне. Особенно статика наблюдается в общем мнении респондентов по поводу получения образования.

Таблица 3 –Гендерное измерение возможностей пола

Как изменились возможности Вашего пола за последние десять лет?						
	Получение желаемого образования		Поиск работы		Занятие руководящей должности	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Стало легче	4%	27%	37%	36%	37%	36%
Стало труднее	0	38%	20%	22%	20%	22%
Не изменилось	66%	35%	27%	18%	27%	18%
Затрудняюсь ответить	30%	0	16%	24%	16%	24%

Чёткое гендерное различие заметно среди тех респондентов, которые считают, что получение желаемого образования стало за последние десять лет труднее или не изменилось. В данном случае мужчины придерживаются последнего варианта, в то время как женщины утверждают, что стало труднее. Подчеркнём – мы говорим о желаемом образовании. Предполагаем, что респонденты женского пола говорят не в общем о высшем образовании (бакалавр), а об уровнях выше. Что опять же может свидетельствовать о гендерном неравенстве в обществе.

6. Оценка респондентами своего гендера в сопоставлении с другим.

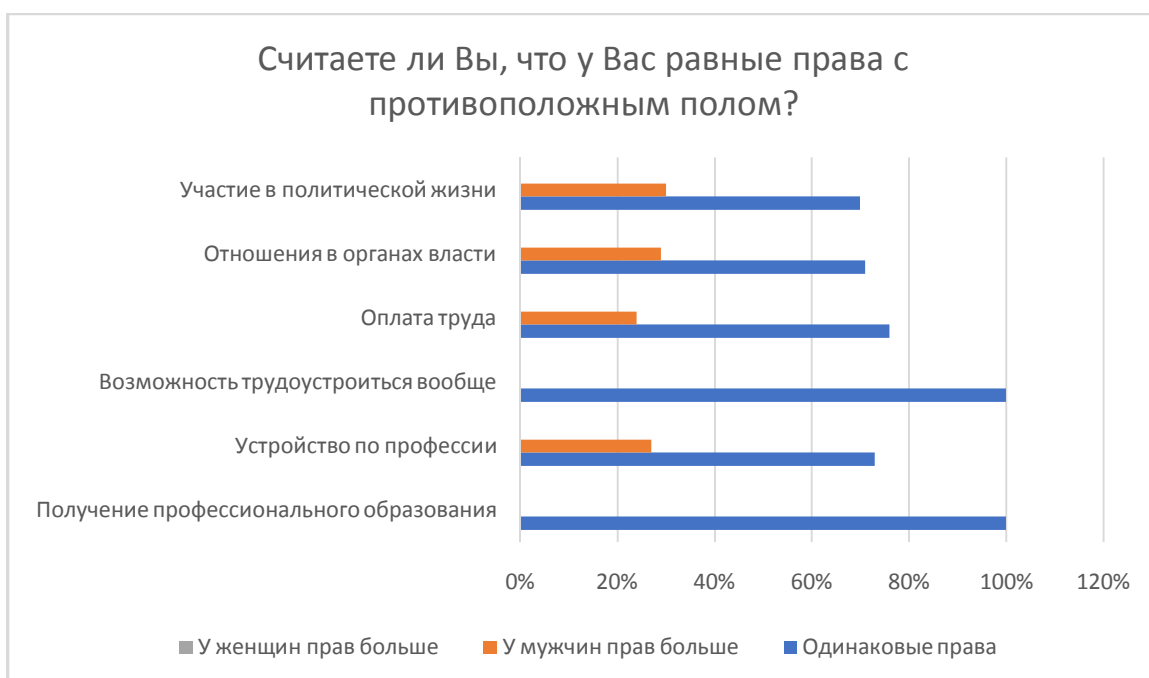


Рисунок 6 – Равенство прав гендеров

Оба гендера среди опрошенных полностью убеждены, что пол не препятствует получению профессионального образования, устроиться на работу. Размер оплаты труда большинство респондентов считает одинаковым и для мужчин, и для женщин, однако есть те респонденты (мужчины и женщины), которые считают, что у мужчин в оплате труда есть преимущества. Также устроиться работать именно по профессии некоторые мужчины и женщины считают взаимосвязанным с гендером потенциального работника. Прочная гендерная связь находит отражение во власти и политике.

Таблица 4 – Гендер и политическое участие

Органы власти				
Гендер	Отношения в органах власти		Возможность участвовать в политической жизни	
Мужчины	Равные права – 100%	У мужчин прав больше - 0	Равные права – 100%	У мужчин прав больше - 0
Женщины	Равные права – 51%	У мужчин прав больше – 49%	Равные права – 51%	У мужчин прав больше – 49%

Относительно органов власти мнения опрошенных мужчин и женщин разделились. Мужчины считают, что такие права между гендерами равны, а

вот среди женщин такой точки зрения придерживается только половина (другая половина женщин считает, что у мужчин прав в этой сфере больше). ровно по этому же принципу респонденты соотнесли права гендера относительно возможности участия в политической жизни. Это можно объяснить гендерными представлениями в психологии: мужчины более рациональны и спокойны, решения принимают более взвешено и обдуманно.

7. Оценка респондентами конкретных профессий в соотношении с гендером.

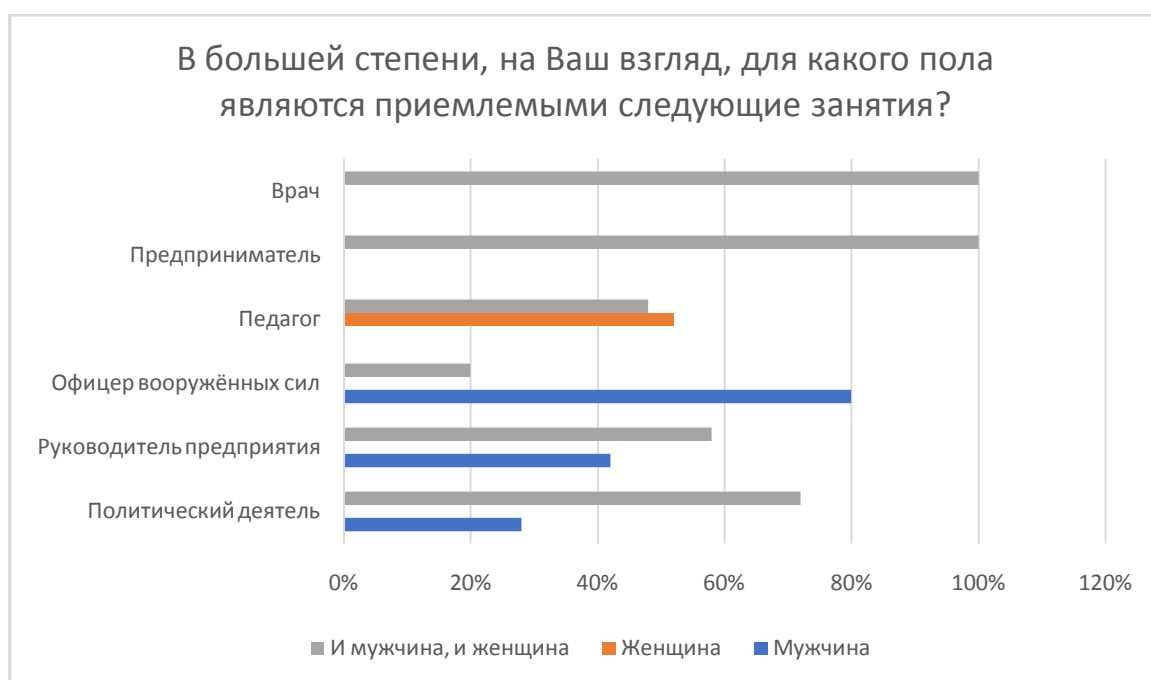


Рисунок 7 – Приемлемые занятия

В связи с фактами, полученными выше, все опрошенные мужчины считают, что профессия политического деятеля доступна всем, но треть опрошенных женщин считает, что сегодня это профессия – мужская. Больше мужчин, чем женщин, считают, что руководителем предприятия должен быть мужчина. Подавляющее большинство опрошенных считает, что офицер вооружённых сил – мужская профессия; считают, что это профессия не имеет пола только молодые девушки. Профессия педагога половиной респондентов оценивается как общая, половиной – как женская. Профессии врача и предпринимателя пола, по мнению респондентов, не имеют.

Таблица 5 – Гендер и конкретные профессии

Примеры профессий						
	Политический деятель		Руководитель предприятия		Офицер вооружённых сил	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Мужчина	0	45%	35%	45%	100%	75%
Женщина	0	0	0	0	0	0
И мужчина, и женщина	100%	55%	65%	55%	0	25%

То есть гендерные стереотипы, существующие в обществе, носят довольно классический, стандартный характер: властные, управляющие и профессии «с погонями» свойственны мужчинам, а профессии, требующие эмпатии и постоянной коммуникации, – женщинам.

8. Оценка респондентами источников семейного дохода.

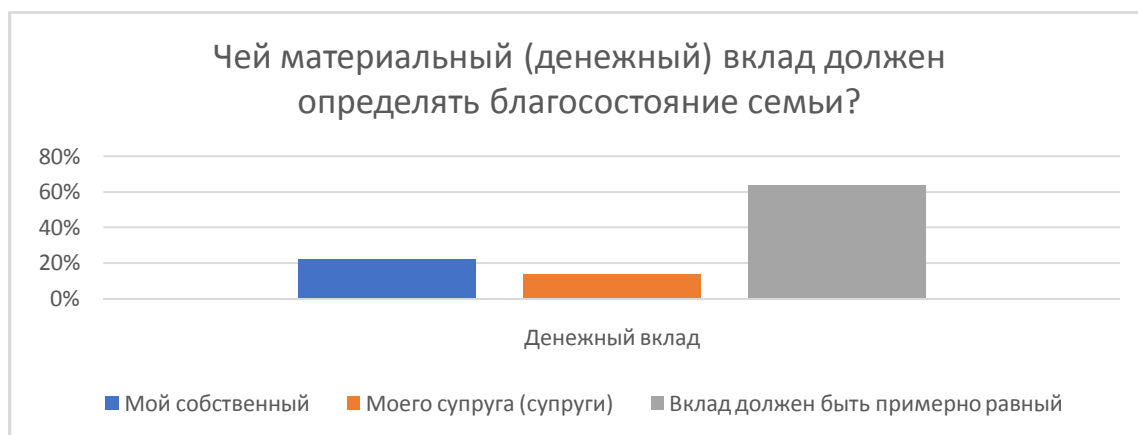


Рисунок 8 – Основной материальный вклад в бюджет семьи

Большинство опрошенных считают, что вклад в семейный бюджет должен быть примерно равный. Однако среди респондентов есть те, кто считает вклад мужчины важнейшим.

Таблица 6 – Гендер и денежный вклад в семью

Материальный вклад, определяющий благосостояние семьи			
Гендер	Варианты ответа		
	Мой собственный	Моего супруга (супруги)	Примерно равный вклад
Мужчины	29%	0	71%
Женщины	12%	27%	61%

Однако почти треть опрошенных мужчин считает, что их денежный вклад в семейный бюджет должен быть основным, и почти столько же женщин – что вклад супруга. Это подтверждает существование в массовом сознании традиционного представления о семье, где мужчина – добытчик.

9. Знакомство респондентов с гендерными стереотипами и практический опыт.

Понятие «гендерные стереотипы» оказалось знакомо абсолютно всем респондентам, и все респонденты определяют его как устойчивое представление о поведении полов.

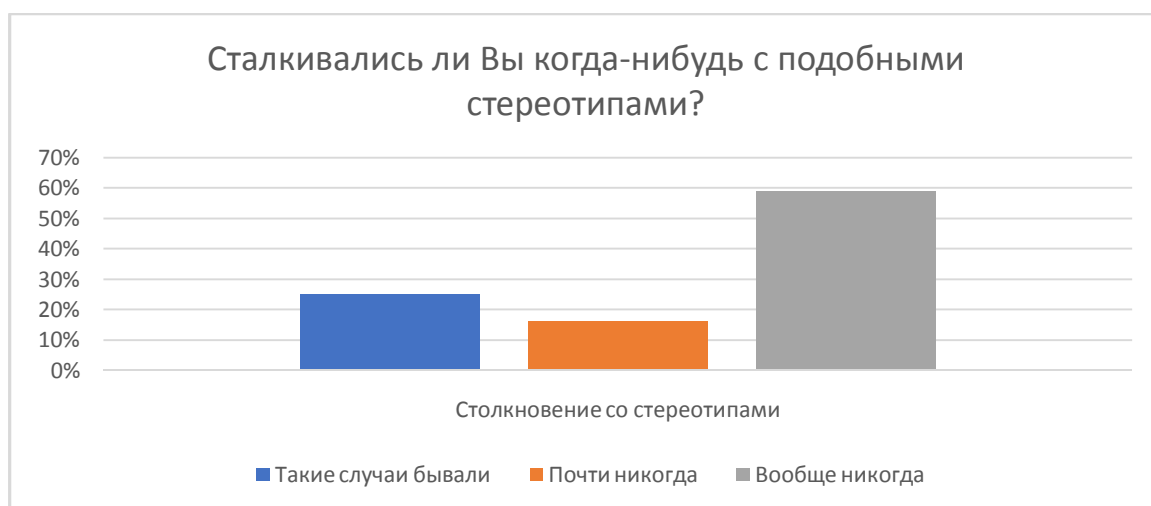


Рисунок 9 – Частота столкновений с гендерными стереотипами

Мужчины в процесс труда не сталкивались с проявлением гендерных стереотипов, а вот женщины сталкивались – нечасто или единично. Это сно-

ва говорит о присутствии гендерных стереотипов среди руководящих должностей на рынке труда в г. Благовещенске.

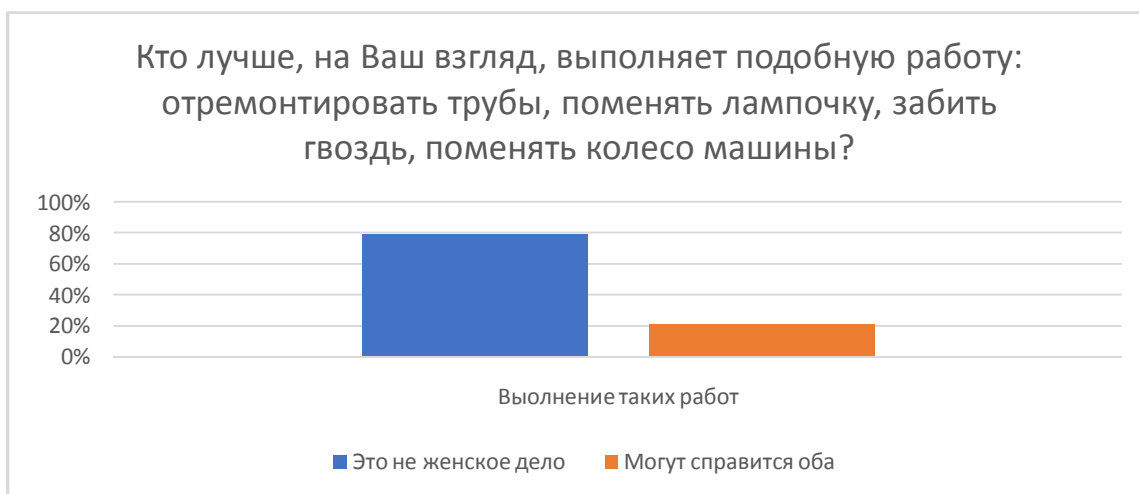


Рисунок 10 – «Грубая» работа

Подавляющее большинство респондентов – независимо от пола – высказывает идею о том, что подобный труд – мужской. Соответственно, это говорит о присутствии «рабочей» роли мужчины в сознании благовещенцев.

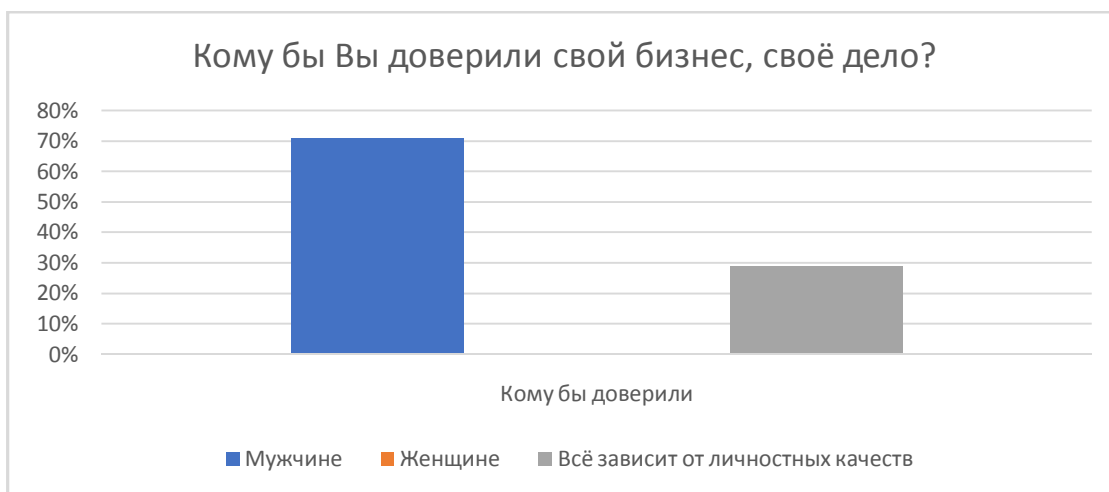


Рисунок 11 – Доверие бизнеса

Большинство респондентов доверило бы свой бизнес, при так сложившихся обстоятельствах, мужчине. Лишь треть считает, что ведение бизнеса зависит от личностных качеств. Мнения мужчин и женщин примерно сходятся. Это можно объяснить образом мужчины в сознании горожан как рационального лидера с холодной головой.

Таблица 7 – Гендер и собственное дело

Доверие своего бизнеса, дела			
Гендер	Варианты ответа		
	Мужчине	Женщине	Всё зависит от личностных качеств
Мужчины	47%	18%	35%
Женщины	49%	23%	28%

10. Гендер в контексте профессиональной деятельности.



Рисунок 12 – Шансы на продвижение по карьерной лестнице

Больше всего среди опрошенных тех, кого вопрос поставил в тупик, что можно объяснить восприятием трудового процесса и карьерного роста как фонового, попутного процесса большей частью благовещенцев. Основная же масса утверждает, что шансы в том или ином смысле у обоих гендеров скорее равны.

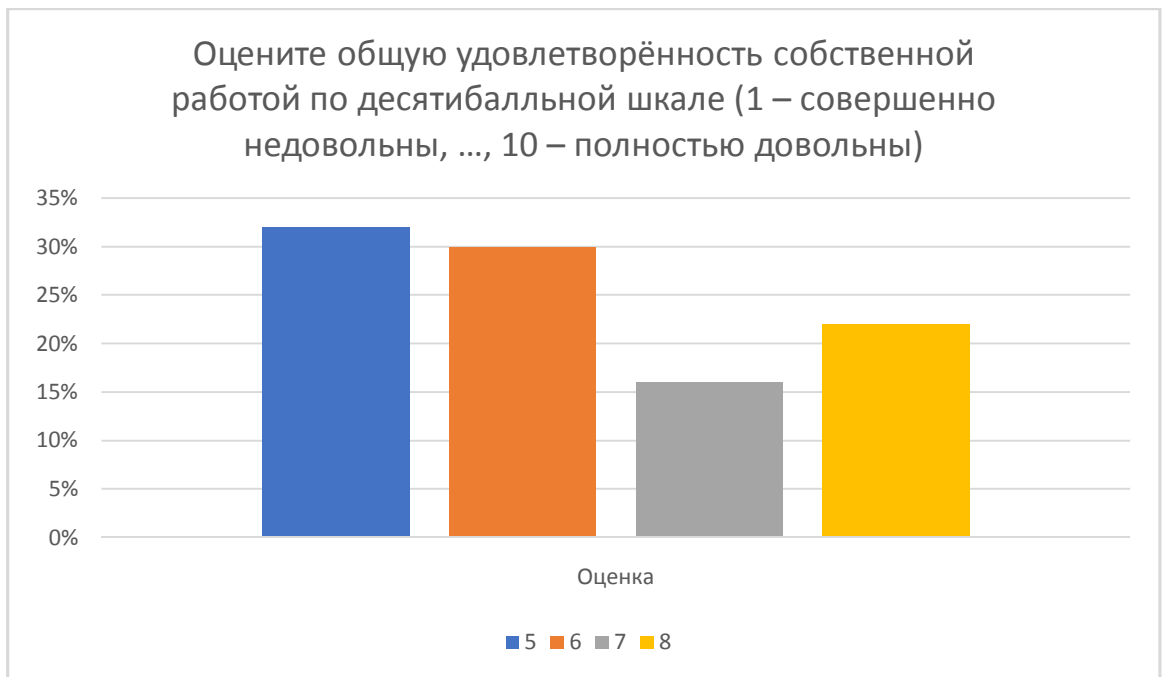


Рисунок 13 – Оценка общей удовлетворённости работой

Практически все мужчины оценили удовлетворённость своей работой на 7 или 8 баллов, женщины – на 5 или 6. Это так же свидетельствует о том, что женщины в меньшей степени довольны должностями и содержанием работы. То есть – у женщин присутствует больше карьерных притязаний.

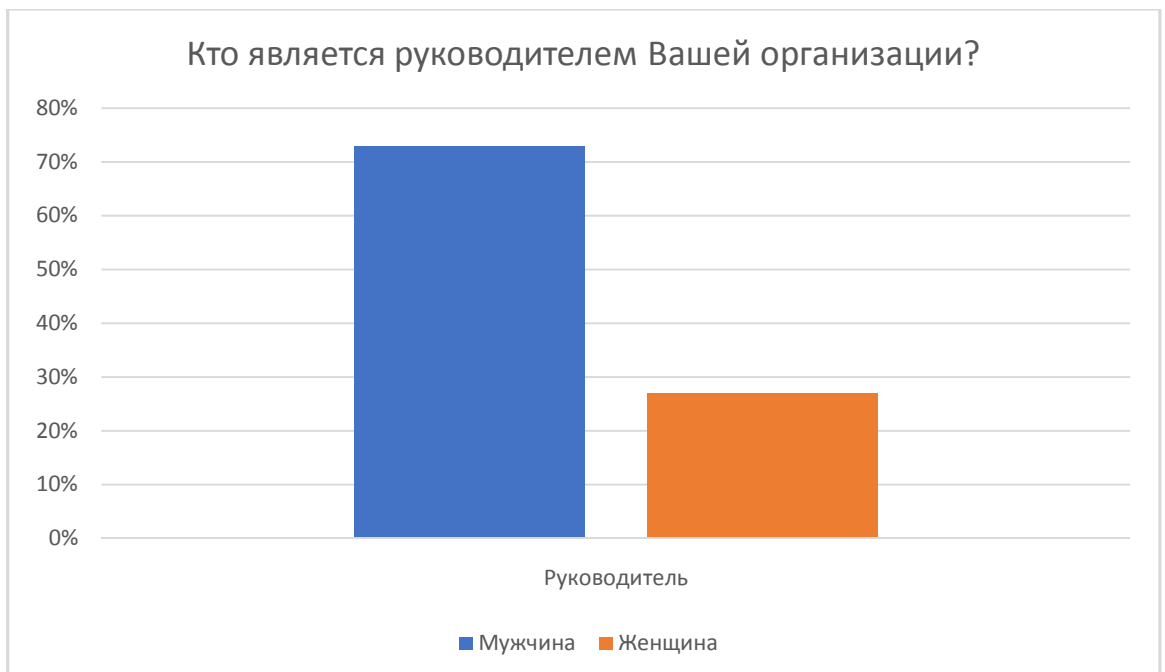


Рисунок 14 – Реальный руководитель организации

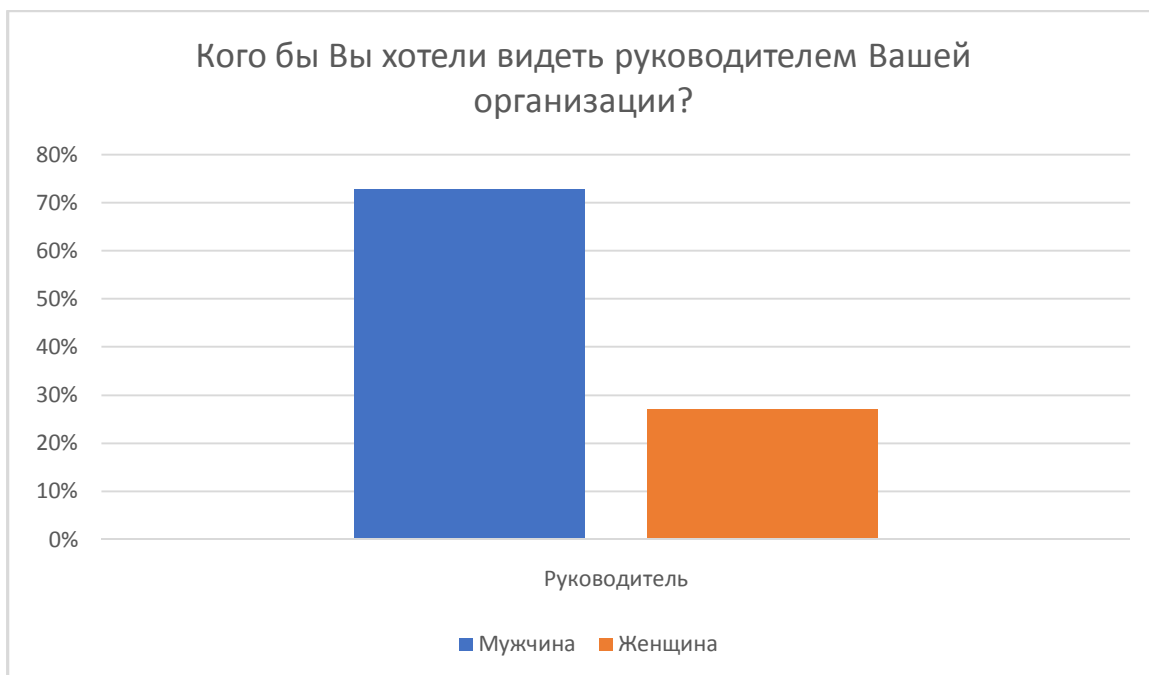


Рисунок 15 – Желаемый руководитель организации

Больше двух третей респондентов говорят, что руководители их организаций – мужчины. Все респонденты хотят видеть на посту человека такого же пола, каким обладает их руководство сегодня. Это можно объяснить привычкой, выработанной схемой поведения перед начальством конкретного гендера.

11. Факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры.

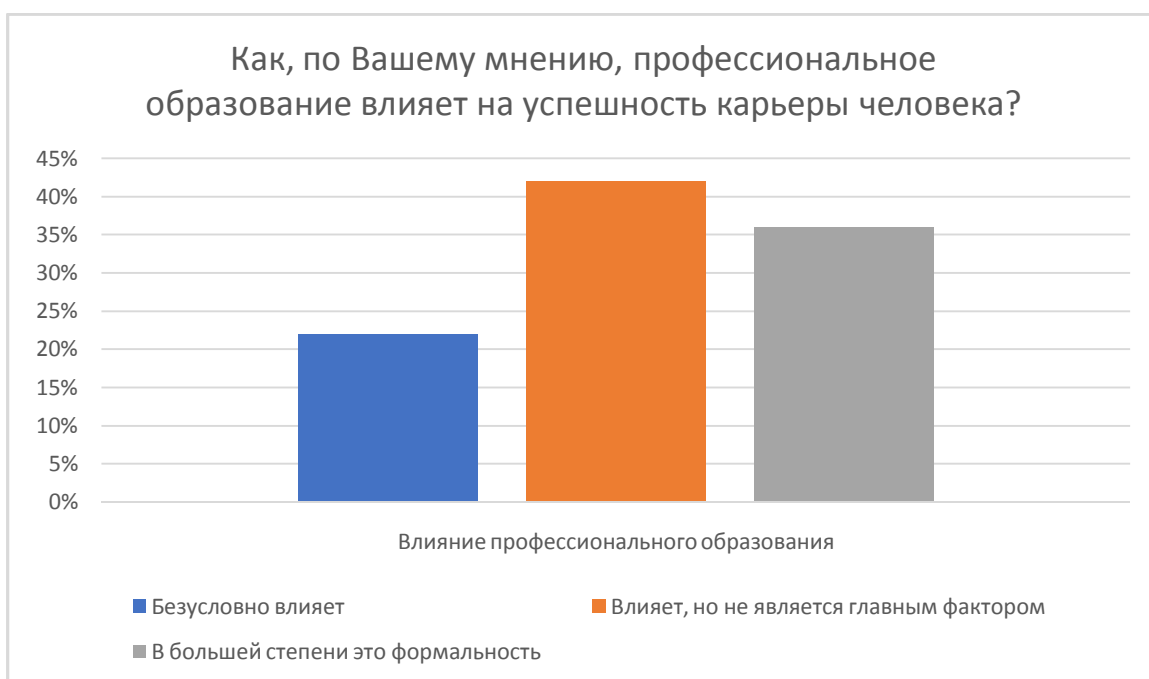


Рисунок 16 – Влияние образования на карьеру

Мнения по поводу роли профессионального образования в построении карьеры разделились. Преобладает мнение, что профессиональное образование либо влияет на карьеру, но несильно, либо вовсе является больше формальностью. Это может быть объяснено высокой долей респондентов с богатым социальным капиталом, а также падением образования как значимой ценности.

Таблица 8 – Гендер и профессиональное образование

Влияние профессионального образования на успешность карьеры			
Гендер	Варианты ответа		
	Безусловно влияет	Влияет, но не является главным фактором	В большей степени это формальность
Мужчины	13%	45%	42%
Женщины	30%	53%	17%

Мужчины меньше ценят профессиональное образование, считают его не основным фактором, определяющим успешность человеческой карьеры. Они привыкли исходить из общего опыта работника. А женщины больше ценят образование, полагают, что оно оказывает существенное влияние на карьерный рост и профессиональную успешность, что можно объяснить уверенностью женщин в том, что именно через образование они могут добиться не меньших успехов в карьере, чем представители противоположного пола.

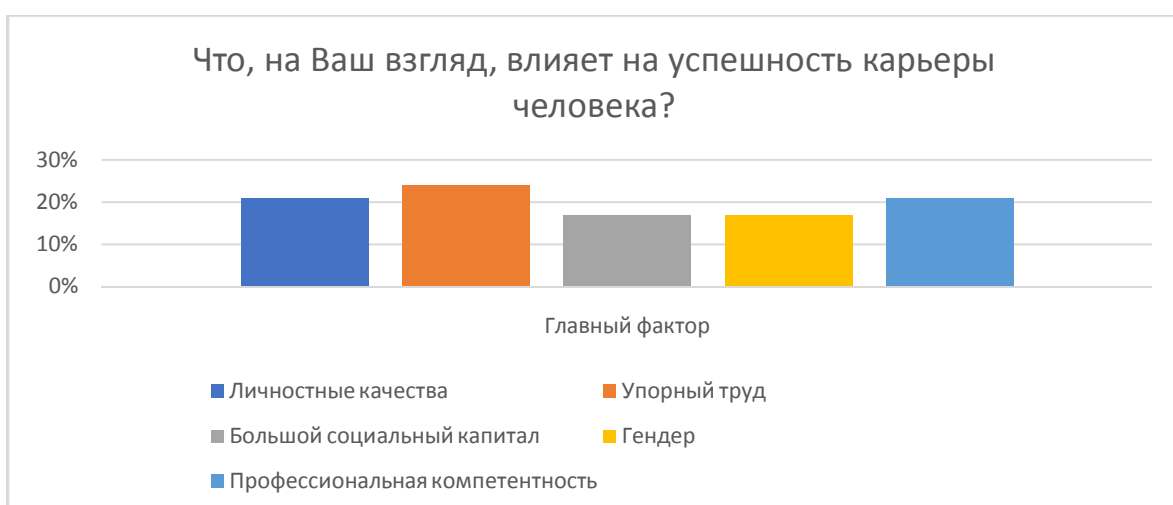


Рисунок 17 – Факторы успешности профессиональной карьеры

Пол опрошенных не оказал влияние на их мнения относительно факторов успешности карьеры. Практически в равной степени мужчины и женщины считают, что важны и личностные качества, и упорный труд, и большой социальный капитал, и гендер, и профессиональная компетентность. С небольшим отрывом, однако, выделяется упорный труд, что может объясняться мнением о том, что упорного на своём труде человека рано или поздно ждёт успех независимо от иных факторов.

Общие выводы по исследованию (резюме):

1. Осведомлённость и представления респондентов о гендерных стереотипах как явления. Респонденты имеют достаточно сформированные представления о гендерных стереотипах как явлении в целом, то есть на обывательском уровне. В качестве общественно значимой, острой социальной проблемы гендерное неравенство на рынке труда благовещенцы не выделяют.

2. Удовлетворённость респондентов занимаемой должностью и работой. Здесь наблюдаются довольно чёткие различия между мнениями мужчин и женщин, опрошенных в ходе исследования. Мужчины в своей массе довольны работой и должностями, которые они занимают. Однако женщины удовлетворены своим положением в процессе труда слабо. Это говорит о наличии гендерных стереотипов, явления «стеклянного потолка» среди работников столицы Приамурья, хоть этот вопрос и не поднимается на высоком уровне.

3. Наличие среди благовещенцев установок на гендерные стереотипы. Судя по полученным данным, можно утверждать о том, что распределение ролей в обществе в зависимости от пола в г. Благовещенске присутствуют, хоть и выражены не очень ярко. Респонденты выделяют мужчин как исполнителей «грубой» физической работы и как тех, кто имеет гораздо больше прав и шансов на политической арене.

4. Факторы, оказывающие влияние на формирование профессиональной карьеры. Практически в равной степени мужчины и женщины считают,

что важны и личностные качества, и упорный труд, и большой социальный капитал, и гендер, и профессиональная компетентность. Опрошенные считают, что работник должен быть разносторонним, добросовестно выполнять свои обязанности, иметь некий социальный капитал, постоянно самообучаться.

3.3 Роль гендерных стереотипов массового сознания жителей г. Благовещенска в профессиональной карьере

1. Представление мужчин и женщин о месте профессиональной карьеры в системе жизненных ценностей.

- наиболее значимые жизненные ценности

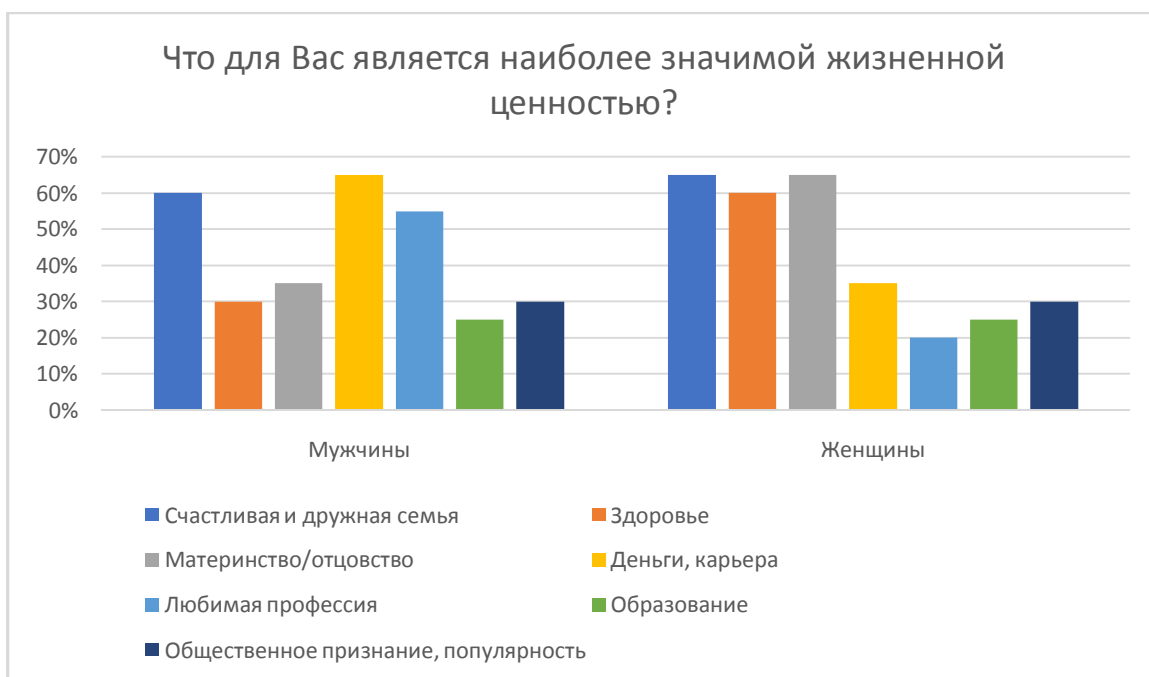


Рисунок 18 – Значимые жизненные ценности

Хочется отметить, что универсальной значимой жизненной ценностью жители столицы Приамурья считают счастливую и дружную семью. Стоит предположить, что так сказывается пропаганда и активное отстаивание традиционных ценностей властями (в том числе региональными). Однако к наличию детей два гендера относятся по-разному, что позволяет сделать вывод о том, что под семьёй респонденты понимают прежде всего отношения двух супругов.

В качестве значимых ценностей в жизни амурские мужчины также называют деньги с карьерой и любимую профессию. Это говорит о сосредоточенности мужчин на своём деле, что косвенно свидетельствует о патриархальности общества. Амурские женщины, помимо названных выше семьи и детей, в качестве значимой жизненной ценности выбирают ещё категорию здоровья. Меньше всего женщин называют любимую профессию своей основной ценностью, что также можно использовать доказательно, отстаивая патриархальность общества.

Ещё стоит отметить, что и мужчины, и женщины одинаково низко оценивают образование как жизненную ценность. Можно предположить, что большое количество человек не работают по профессии, полученной в связи с достижением определённого уровня образования, а потому и оценивают само образование так низко.

- основные мотивации на месте работы

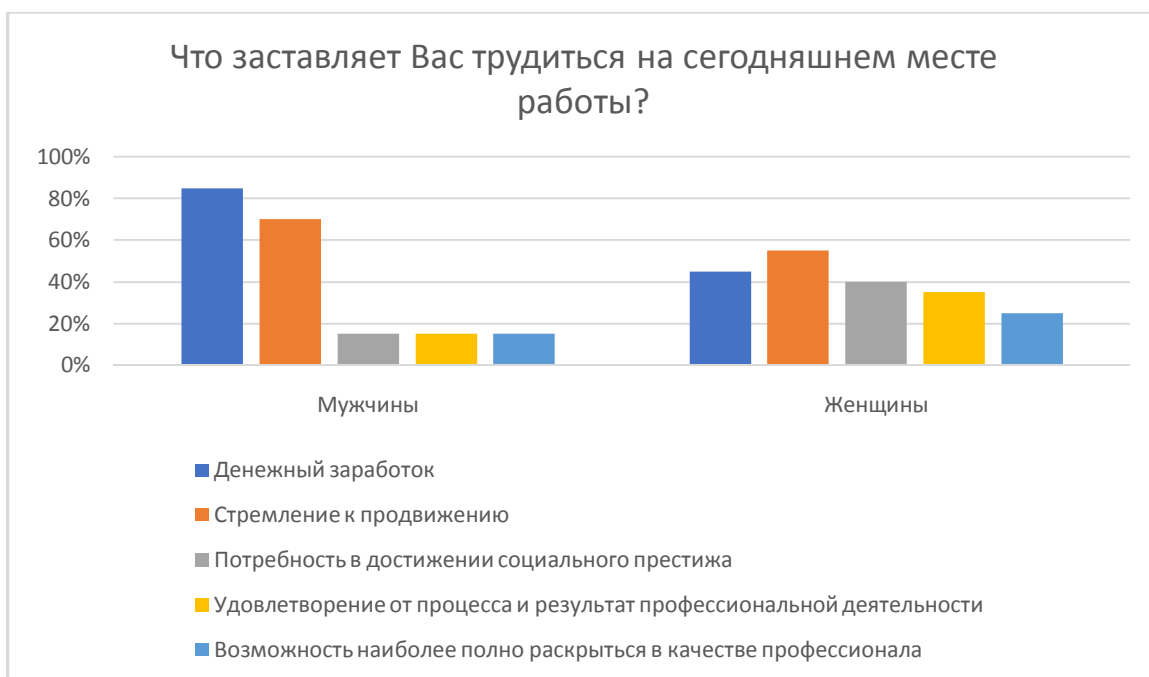


Рисунок 19 – Мотиваторы труда

Наблюдаются также гендерные различия и в мотивациях работы. Мужчин заставляют ходить на работу, занимать ту должность, которая им принадлежит, денежный заработок и стремление к продвижению по карьерной лестнице. Можно предположить, что общество, будучи традиционным, вос-

питывает мужчин с большим акцентом на их работе, ремесле, чтобы профессия была прибыльной и перспективной.

Ярких лидеров среди трудовых мотиваций у женщин нет. Здесь тоже преобладают денежный заработок и карьерные перспективы, но с очень маленьким отрывом от остальных вариантов. Можно предположить, что сами женщины – более разнообразны по предпочтениям в работе, чётких ориентаций на что-то конкретное они не имеют.

- удовлетворённость профессиональной деятельностью (мужчины)

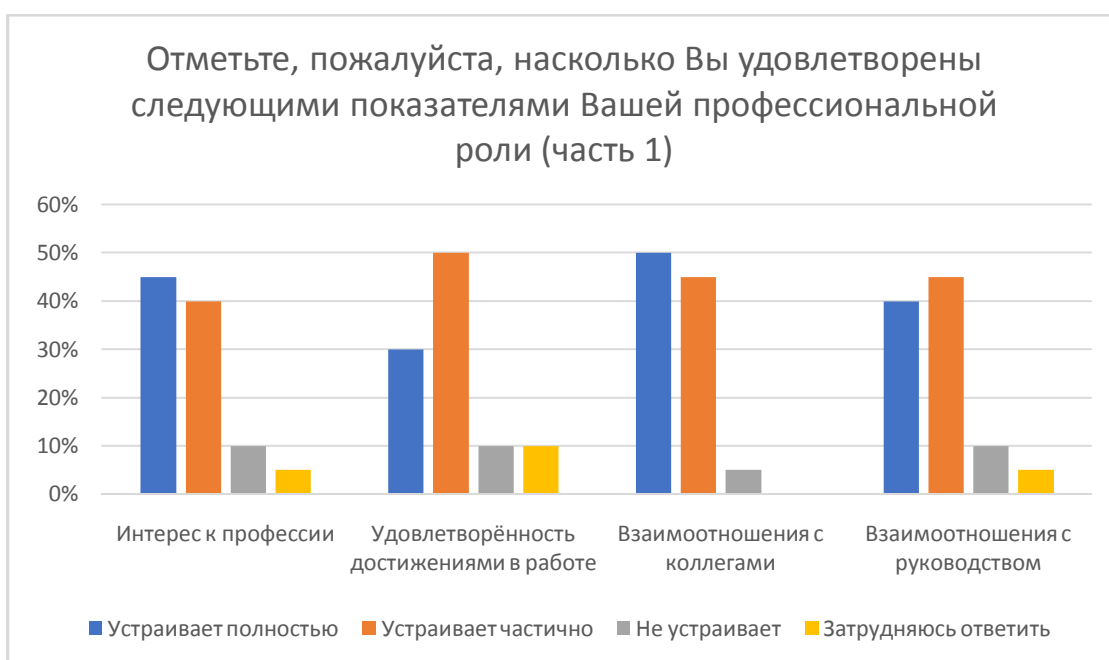


Рисунок 20 – Удовлетворённость профессией 1

Интерес к профессии и удовлетворённость достижениями на работе амурских мужчин в большей степени устраивают. Если принять гипотезу о воспитании мальчиков как профессионалов, для которых работа – костяк, то можно заключить, что мужчины хорошо справляются с поставленной для себя задачей в виде увлечения рабочим процессом. У мужчин нет проблем в общении с коллегами и руководством, что опять подчёркивает непринуждённость в работе в профессиональной среде.

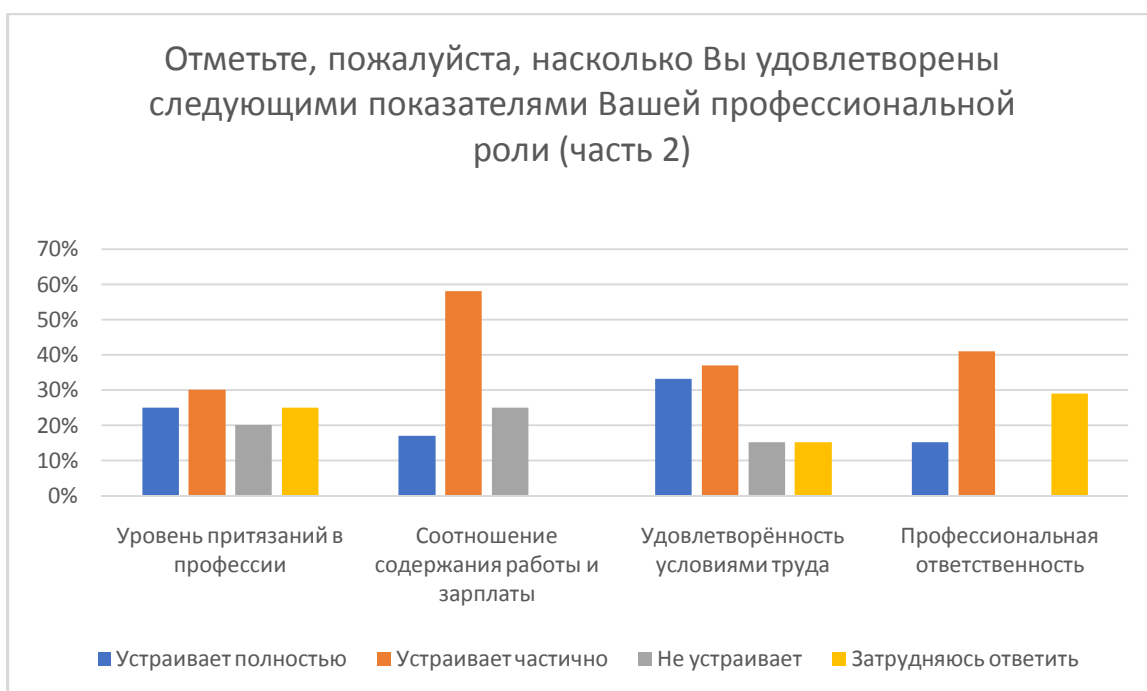


Рисунок 21 – Удовлетворённость профессией 2

Относительно уровня притязаний в профессии мнения респондентов мужчин разделились. Можно предположить, что это зависит от сектора, в котором они заняты. Подавляющее большинство мужчин устраивает соотношение их труда с оплатой, хоть и не полностью. То есть, мужчины добиваются поставленных перед собой карьерных задач, при этом имея амбиции на будущее. Треть мужчин не смогла оценить со стороны уровень профессиональной ответственности, что может говорить о неполном понимании содержания своей работы среди таких респондентов.

- удовлетворённость профессиональной деятельностью (женщины)

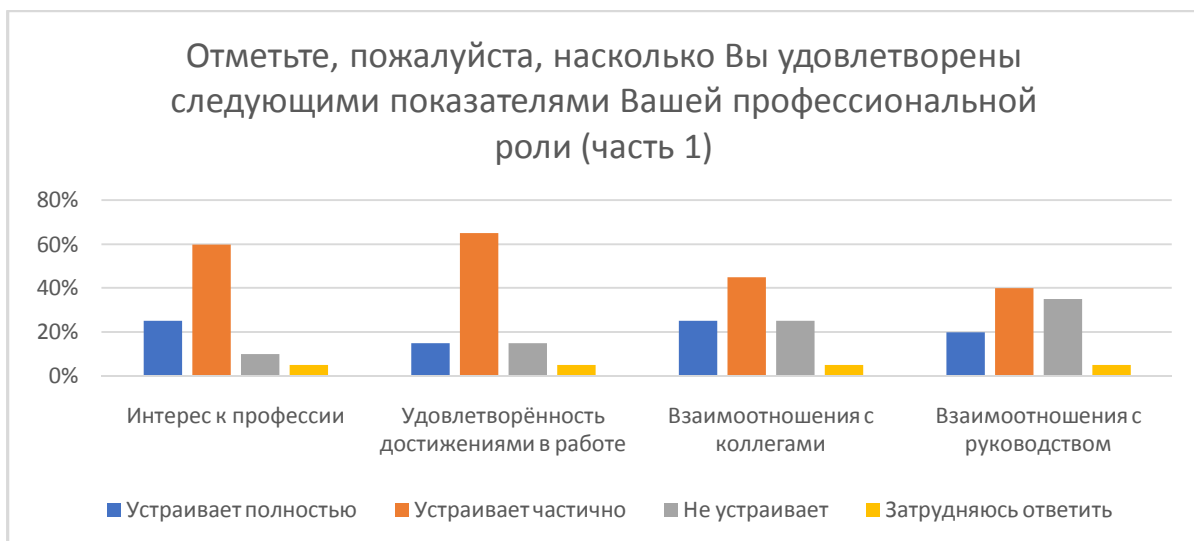


Рисунок 22 - Удовлетворённость профессией 3

Указанными аспектами большинство опрошенных женщин удовлетворены лишь отчасти. Также оказалось немало женщин, которых не устраивают взаимоотношения с руководством. Во-первых, можно сделать вывод о том, что женщины так же, как и мужчины, не испытывают сильного интереса к своей работе и достижениям в ней, что подтверждает их ориентированность в первую очередь на заработок. Неудовлетворённость отношениями с руководством может говорить о том, что корпоративная культура носит патриархальные черты, здесь может иметь место неуважительное отношение к женщине-работнику.

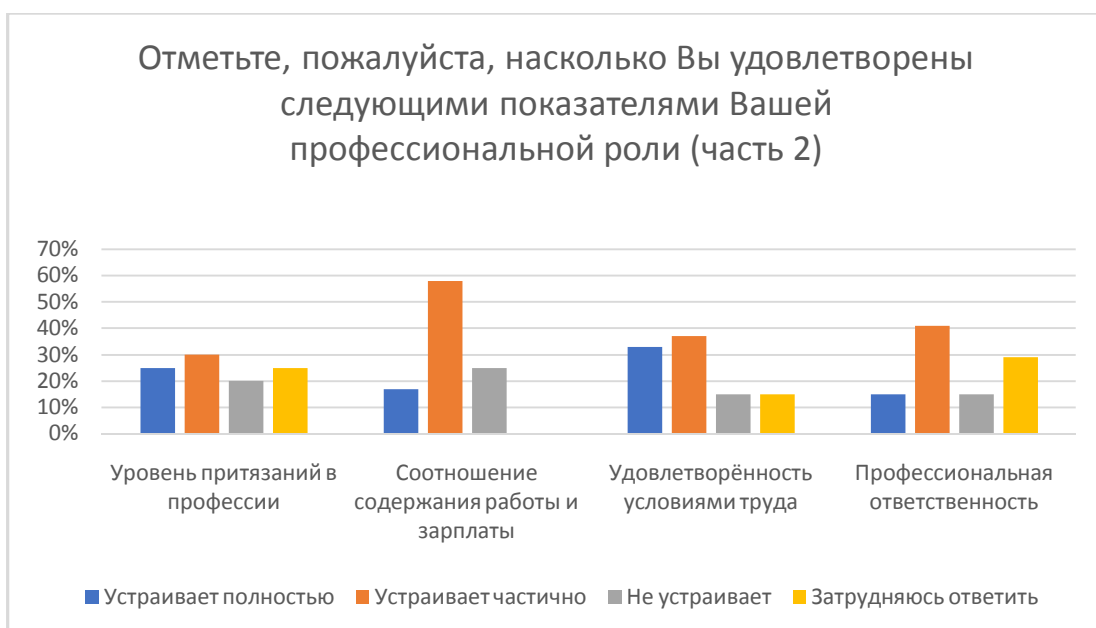


Рисунок 23 - Удовлетворённость профессией 4

Среди второй части предложенных аспектов женщины тоже удовлетворены не в полной мере, но здесь также мы видим приличные доли сомневающихся, затрудняющихся с оценкой уровня притязаний, условиями труда и профессиональной ответственностью.

- отношение к построению собственной карьеры

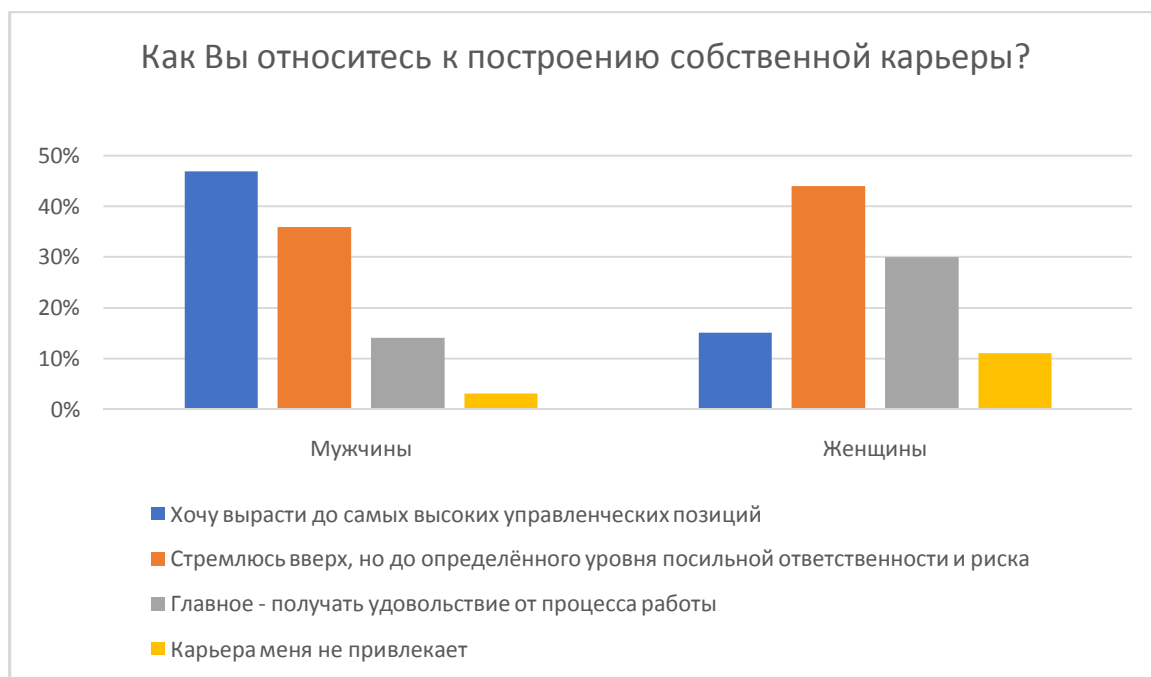


Рисунок 24 – Отношение к собственной карьере

По полученным данным видно, что мужчины имеют гораздо более ярко выраженные карьерные амбиции, чем женщины. Зато среди женщин больше тех, кто считает удовольствие главным продуктом трудового процесса. Объяснить это можно отношением к сущности карьеры: для мужчины она олицетворяет его успешность и состоятельность в жизни в целом, а для женщины работы – лишь нечто сопутствующее.

2. Представления мужчин и женщин об успешности профессиональной карьеры и ее признаках.

- сущность успешности профессиональной карьеры

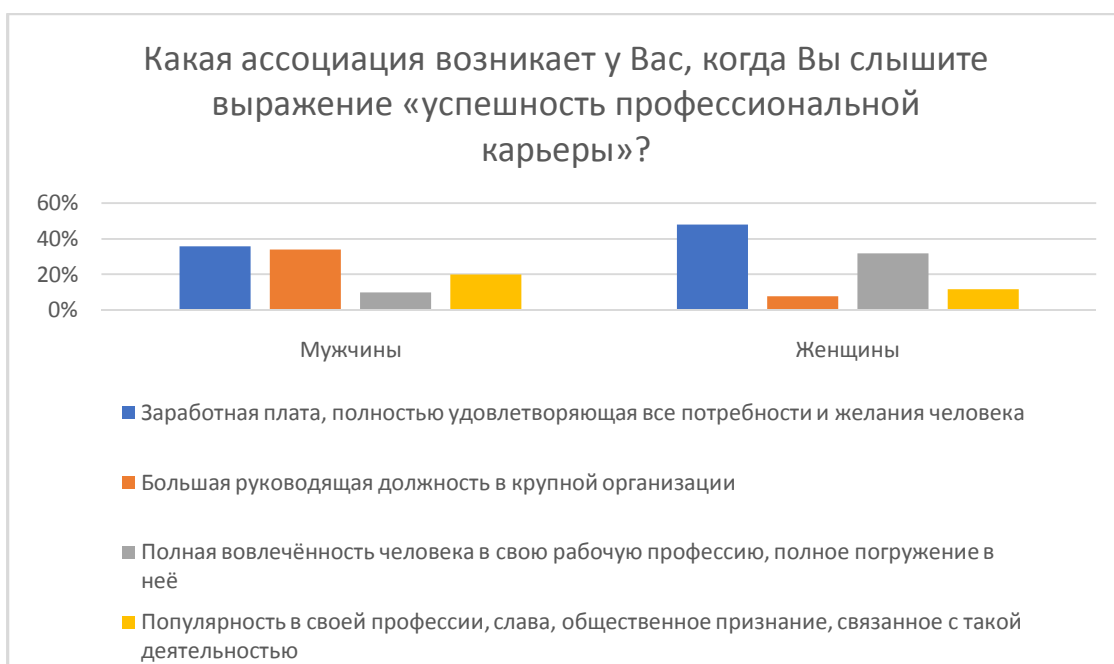


Рисунок 25 – Ассоциация с успешностью карьеры

Мужчины под успешностью профессиональной карьеры понимают большой заработок и занятие крупной руководящей должности, в меньшей мере – общественное признание и популярность в своём деле. Соответственно, они в первую очередь нацелены на доход и лидерство. Предполагаем, что это связано с ассоциациями ролей вожака и добытчика. Женщины более категоричны в этом случае. С успешностью профессиональной карьеры они в большей степени связывают доходы, что можно объяснить психологической склонностью тратить деньги, а не копить. Некоторые женщины, коих оказалось не так мало, считают, что успешность карьеры связана с полной самоотдачей человека ремеслу, что говорит о большем, в сравнении с мужчинами, непосредственном интересе к сути, содержанию работы.

3. Представления респондентов о факторах успешности профессиональной карьеры мужчин и женщин.

- факторы успешности профессиональной карьеры

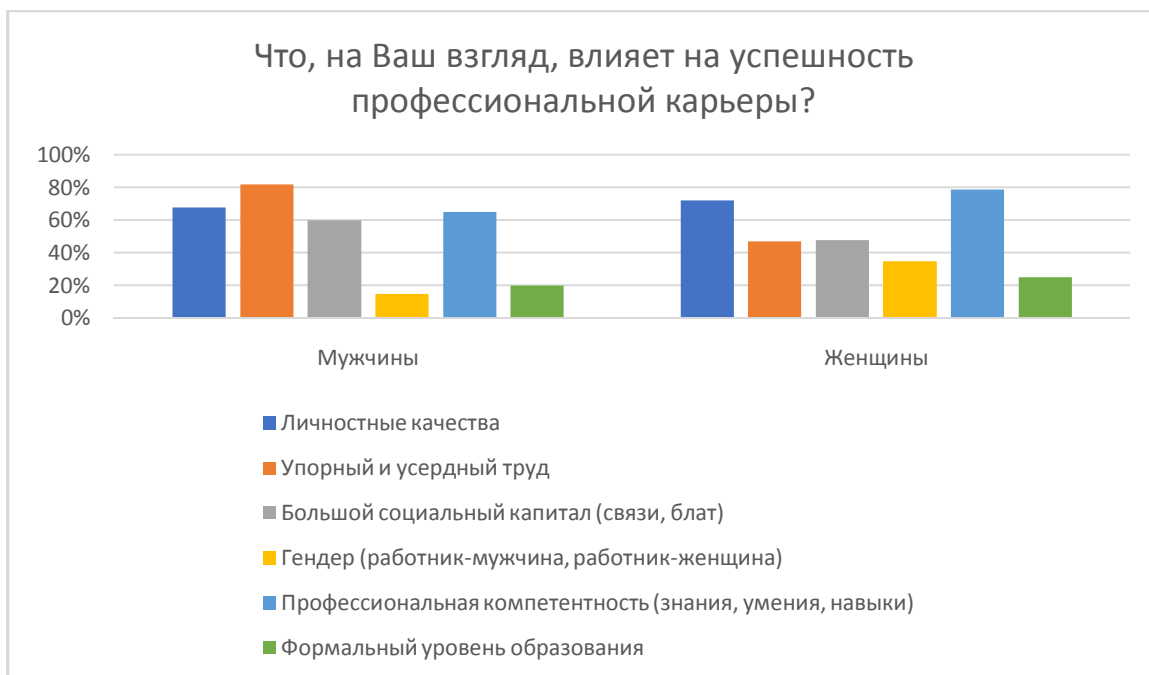


Рисунок 26 – Влияние на успешность профессиональной карьеры

Факторами успешности профессиональной карьеры мужчины считают упорный и усердный труд, личностные качества и профессиональную компетентность. Женщины в этом случае менее категоричны, однако значимым фактором также отмечают большой социальный капитал, и гендер для них более важен как фактор успешности в работе, чем мужчинам.

4. Представления респондентов о личностных качествах мужчин и женщин, влияющих на успешность профессиональной карьеры.

- позитивные личностные качества мужчин (топ-5)

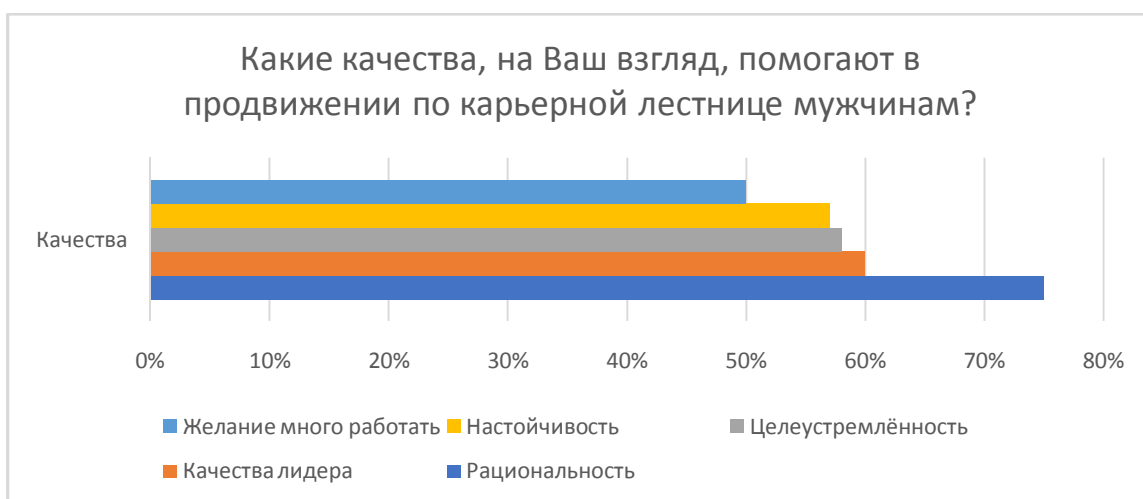


Рисунок 27 – Позитивные мужские качества в процессе карьеры

По мнению респондентов, качествами, которые помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: рациональность, качества лидера, целеустремлённость, настойчивость, желание много работать.

- позитивные качества женщин (топ-5)



Рисунок 28 - Позитивные женские качества в процессе карьеры

По мнению респондентов, качествами, которые помогают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: энтузиазм, позитивный взгляд на жизнь, коммуникабельность, инициативность, образование.

Респондентами выделяется разный набор позитивных качеств личности, способствующий продвижению по карьерной лестнице. Это может говорить о разном представлении мужчин и женщин в качестве работников.

- негативные качества мужчин (топ-5)

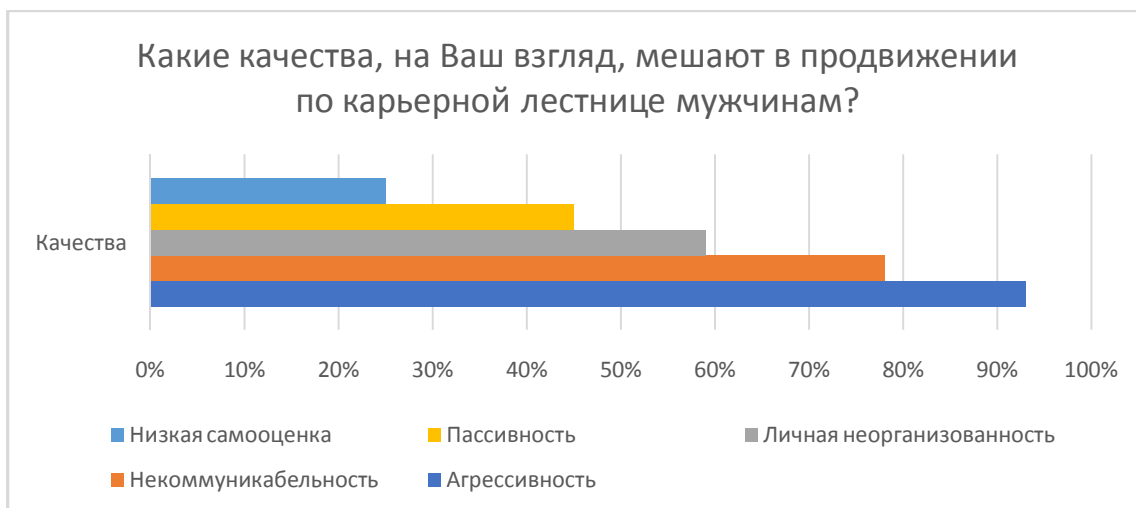


Рисунок 29 - Негативные мужские качества в процессе карьеры

По мнению респондентов, качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: агрессивность, некоммуникабельность, личная неорганизованность, пассивность, низкая самооценка.

- негативные качества женщин (топ-5)

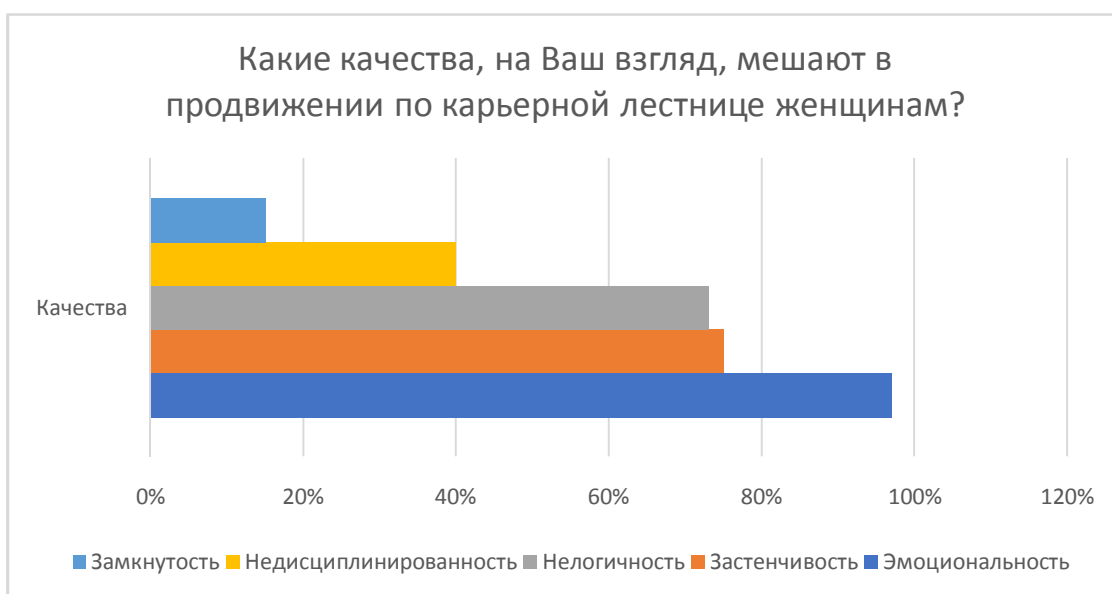


Рисунок 30 – Негативные женские качества в процессе карьеры

По мнению респондентов, качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: эмоциональность, застенчивость, нелогичность, недисциплинированность, замкнутость.

Респондентами выделен также разный набор качеств, мешающих продвижению в профессии. Можно предположить о наличии в массовом сознании установок на гендерные стереотипы.

5. Наличие у респондентов гендерных стереотипов относительно профессиональной карьеры.

- наличие гендерных стереотипов

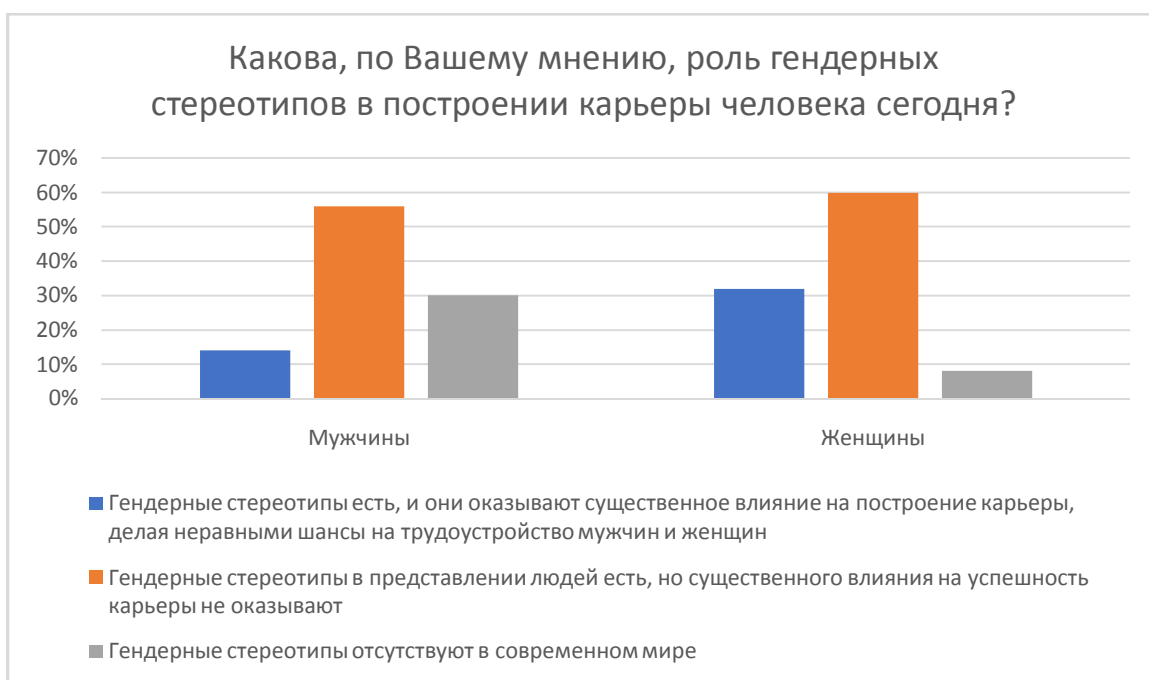


Рисунок 31 – Роль гендерных стереотипов

В своём большинстве и мужчины, и женщины считают, что гендерные стереотипы существуют, однако большого значения на результативность в карьере не оказывают. Немало мужчин также считает, что в современном мире нет гендерных стереотипов, а треть женщин уверена, что гендерные стереотипы оказывают существенное влияние на продвижение по карьерной лестнице. Объясняется разным взглядом мужчин и женщин на построение карьеры: мужчины ведут себя несколько лицемерно, чётко дифференцируя коллег по гендеру и отношение к ним, но при этом утверждая, что существенных гендерных различий в профессии нет, а женщины, испытывая на себе лично гендерные ущемления в сфере труда, говорят об этом открыто.

6. Выявить место гендерных стереотипов в системе факторов профессионального выбора и профессиональной карьеры.

- роли женщины в браке

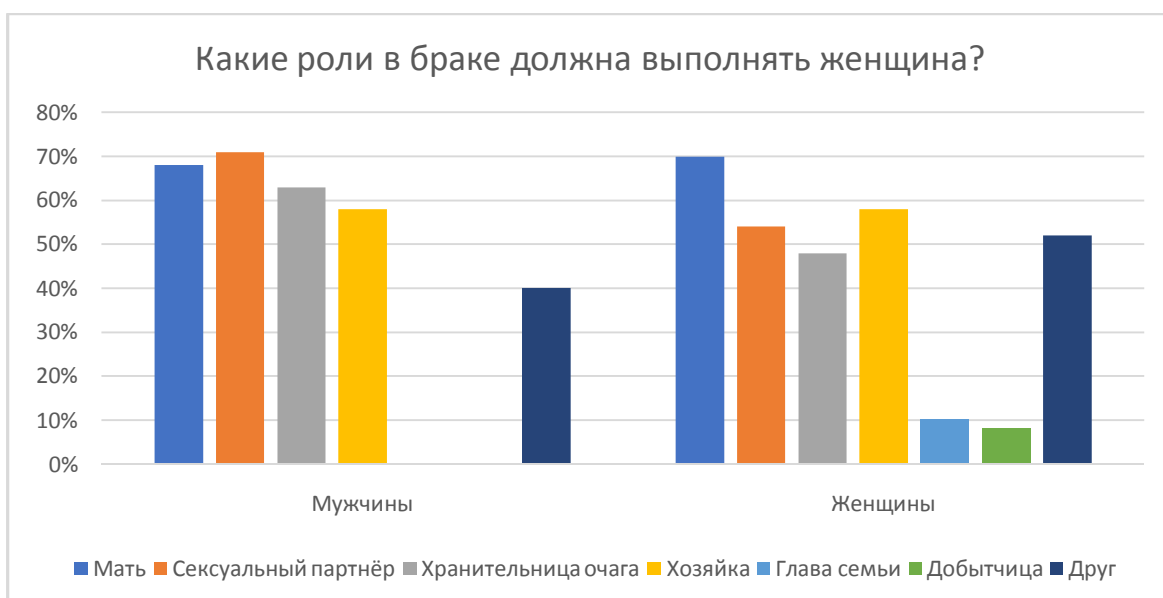


Рисунок 32 – Роли женщины в браке

Качество гендерных стереотипов в отношении женщины в сознании благовещенцев является традиционно патриархальным. Мужчины считают, что женщина должна быть матерью, сексуальным партнёром, хранительницей очага и хозяйкой. Женщины же считают, что они должны быть прежде всего мамами, хозяйками и друзьями для своих мужей.

Среди мужчин абсолютно нет тех, кто считал бы женщину главой семьи или добытчицей, что говорит о прочности гендерных стереотипов и популярности распределения семейных функций между гендерами.

- роли мужчины в браке

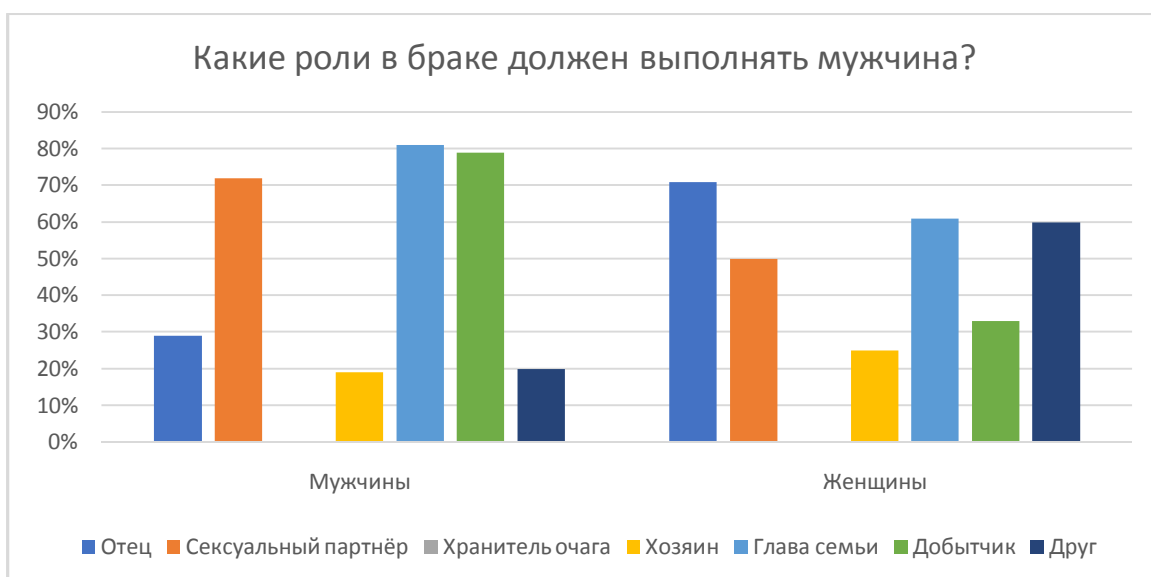


Рисунок 33 – Роли мужчины в браке

Подтверждается патриархальный уклад общества и здесь. Мужчины считают себя главами семей, добытчиками и сексуальными партнёрами, а женщины видят мужчин как отцов и в равной степени как глав семей и одновременно друзей.

Оба гендера респондентов сошлись в том, что мужчина – это глава семьи. Однако их представление о функциях главы семьи сильно расходятся.

Общие выводы по исследованию (резюме):

1. Универсальной значимой жизненной ценностью жители столицы Приамурья считают счастливую и дружную семью. В качестве значимых ценностей в жизни амурские мужчины также называют деньги с карьерой и любимую профессию. Амурские женщины, помимо семьи и детей, в качестве значимой жизненной ценности выбирают ещё категорию здоровья.

Можно отметить, что отстаивание и пропаганда традиционных ценностей при помощи средств массовой информации качественно влияет на жизненные ценности амурчан.

2. Мужчины под успешностью профессиональной карьеры понимают большой заработок и занятие крупной руководящей должности, в меньшей мере – общественное признание и популярность в своём деле. С успешностью профессиональной карьеры женщины в большей степени связывают доходы, а также связывают её с полной самоотдачей человека ремеслу.

Можно увидеть, что женщины в целом не карьероцентричны, для них она не занимает такого особого места, как для мужчин.

3. Факторами успешности профессиональной карьеры мужчины считают упорный и усердный труд, личностные качества и профессиональную компетентность. Женщины в этом случае менее категоричны, однако значимым фактором также отмечают большой социальный капитал, и гендер для них более важен как фактор успешности в работе, чем мужчинам.

4. Качествами, которые помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: рациональность, качества лидера, целеустремлённость, настойчивость, желание много работать; качествами, которые помо-

гают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: энтузиазм, позитивный взгляд на жизнь, коммуникабельность, инициативность, образование.

Качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: агрессивность, некоммуникабельность, личная неорганизованность, пассивность, низкая самооценка; качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: эмоциональность, застенчивость, нелогичность, недисциплинированность, замкнутость.

5. В своём большинстве и мужчины, и женщины считают, что гендерные стереотипы существуют, однако решающего или главенствующего значения на результативность в карьере не оказывают. Немало мужчин также считает, что в современном мире нет гендерных стереотипов, а треть женщин уверена, что гендерные стереотипы оказывают существенное влияние на продвижение по карьерной лестнице. Качество гендерных стереотипов в отношении женщины в сознании благовещенцев является традиционно патриархальным. Мужчины считают, что женщина должна быть матерью, сексуальным партнёром, хранительницей очага и хозяйкой. Женщины же считают, что они должны быть, прежде всего, мамами, хозяйками и друзьями для своих мужей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении бакалаврской работы представлены основные выводы по данной теме. В нашей работе было выделено три главы. В первой акцент сделан на сущности профессиональной карьеры и её успешности, даны определения, признаки, функции. Вторая глава посвящена гендеру и гендерным стереотипам в контексте профессиональной карьеры, фактор гендера был рассмотрен как ключевой и особенный. В третью главы вошли результаты нашей эмпирической работы, которые были направлены на практическое подтверждение наших теоретических гипотез, выдвинутых ранее.

В широком смысле карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности. Можно выделить шесть основных типов карьеры:

1) профессиональная («горизонтальная») – возрастание профессионализма субъекта со временем, с приобретением опыта работы, но без изменения должностной позиции);

2) административная («вертикальная», служебная) – продвижение на более высокие должностные позиции в организации, в данной сфере деятельности);

3) смежная («параллельная») – переход к принципиально новым должностным функциям и новым социальным ролям в границах базовой профессии;

4) диагональная (периодически переход в другую профессию с резким изменением профессиональных функций, сферы деятельности);

5) двойная («двугорбая») – естественное изменение сферы деятельности в определенный период времени вследствие возрастных ограничений, состояния здоровья, травм и пр.;

6) дауншифтинг – эпизодическое и резкое снижение профессионального и социального статуса по инициативе работника или администрации.

Факторы успешности профессиональной карьеры можно разделить на внешние (общие и специфичные) и внутренние. Среди наиболее значимых можно выделить личностные качества, большой социальный капитал, профессиональную компетентность, упорный труд. Также стоит выделить гендер как фактор, влияющий на карьерный рост, причём иногда этот фактор носит латентный характер.

В качестве критериев успешности профессиональной карьеры, конечно же, лидерство занимает доход. Однако к таким критериям также относится власть (в многообразии её проявлений), престиж, общественная значимость, популярность.

Гендер как явление сам по себе необычен и представляет собой социальный пол человека. В контексте профессиональной деятельности в России он занимает особое место.

В своём большинстве и мужчины, и женщины считают, что гендерные стереотипы существуют, однако решающего или главенствующего значения на результативность в карьере не оказывают. Немало мужчин также считает, что в современном мире нет гендерных стереотипов, а треть женщин уверена, что гендерные стереотипы оказывают существенное влияние на продвижение по карьерной лестнице. Качество гендерных стереотипов в отношении женщины в сознании благовещенцев является традиционно патриархальным. Мужчины считают, что женщина должна быть матерью, сексуальным партнёром, хранительницей очага и хозяйкой. Женщины же считают, что они должны быть, прежде всего, мамами, хозяйками и друзьями для своих мужей.

Судя по полученным данным, можно утверждать о том, что распределение ролей в обществе в зависимости от пола в г. Благовещенске присутствуют, хоть и выражены не очень ярко. Респонденты выделяют мужчин как исполнителей «грубой» физической работы и как тех, кто имеет гораздо больше прав и шансов на политической арене.

Наблюдаются довольно чёткие различия между мнениями мужчин и женщин, опрошенных в ходе исследования. Мужчины в своей массе довольны работой и должностями, которые они занимают. Однако женщины удовлетворены своим положением в процессе труда слабо. Это говорит о наличии гендерных стереотипов, явления «стеклянного потолка» среди работников столицы Приамурья, хоть этот вопрос и не поднимается на высоком уровне.

Результаты двух социологических опросов показали, что благовещенцы имеют достаточно сформированные представления о гендерных стереотипах как явлении в целом, то есть на обывательском уровне. Факторами успешности профессиональной карьеры мужчины считают упорный и усердный труд, личностные качества и профессиональную компетентность. Женщины в этом случае менее категоричны, однако значимым фактором также отмечают большой социальный капитал, и гендер для них более важен как фактор успешности в работе, чем мужчинам. Опрошенные считают, что работник должен быть разносторонним, добросовестно выполнять свои обязанности, иметь некий социальный капитал, постоянно самообучаясь.

Мужчины под успешностью профессиональной карьеры понимают большой заработок и занятие крупной руководящей должности, в меньшей мере – общественное признание и популярность в своём деле. С успешностью профессиональной карьеры женщины в большей степени связывают доходы, а также связывают её с полной самоотдачей человека ремеслу.

Качествами, которые помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: рациональность, качества лидера, целеустремлённость, настойчивость, желание много работать; качествами, которые помогают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: энтузиазм, позитивный взгляд на жизнь, коммуникабельность, инициативность, образование.

Качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам, являются: агрессивность, некоммуникабельность, личная неорганизованность, пассивность, низкая самооценка; качествами, которые мешают в продвижении по карьерной лестнице женщинам, являются: эмоцио-

нальность, застенчивость, нелогичность, недисциплинированность, замкнутость.

Таким образом, можно сказать, что все поставленные задачи были решены в полном объеме в процессе написания бакалаврской работы, а также достигнута цель – выявление влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Айвазова С.Г. (2003) Гендерное равенство как проблема российских реформ // Заславская Т.И. (ред.) Куда пришла Россия? Итоги социетальной трансформации. Международный симпозиум. С. 131–140.
- 2 Берман Н.Д. Информационная культура как основа профессиональной деятельности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2017. Т. 8. № 6-2. С. 354-358.
- 3 Богданова И.Ф. Женщины в науке: вчера, сегодня, завтра // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 103–111.
- 4 Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М. : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
- 5 Воронина О.А. (2013) Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. № 3(68). С. 12–20.
- 6 Воронина О.А. (ред.) (2008) Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов. М.: МАКС Пресс.
- 7 Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования / ред.-сост. Н.М. Римашевская. М., 2009. 273 с. ;Римашевская Н.М. Гендерные стереотипы и логика социальных отношений // Гендерные стереотипы в современной России / под ред. И.Б. Назаровой, Е.В. Лобза. М., 2007. С. 7–24.
- 8 Гнедаш А.А.Национальный механизм гендерного равенства в современной России и странах мира: акторы, глобальный и локальный уровни, сетевые ресурсы // Женщина в российском обществе. 2016. № 4(81). С. 1–20.
- 9 Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М. : Институт психологии РАН, 2008. 442 с.
- 10 Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге. 2015.

11 Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // TheJournalofSocialPolicyStudies. 2015. № 4 (13). С. 515–528.

12 Ильиных С.А.: Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. № 10 (78). С. 332–338

13 Ильиных С.А.: Множественная маскулинность // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 101–109.

14 Канарш Г.Ю. Социальная справедливость: современная история идеи // Горизонты гуманитарного знания. 2019. № 1. С. 48–73.

15 Карьера в России: как добраться до вершины? Ключевые стимулы и препятствия на пути карьерного роста мужчин и женщин. Взгляд с двух сторон [Электронный ресурс]. URL: <http://kom20.ru/issledovanie-komiteta-20.html>

16 Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2004. 304 с.

17 Ковалева А.И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.

18 Котоманова О. В. Особенности профессиональной карьеры женщины / Вестник Бурятского Государственного Университета. – М., 2008. – С. 215–220.

19 Ларина А. А., Озерова А. В. Профессиональная успешность как одно из направлений профессиональной карьеры / Воронежский экономико-правовой институт. Синергия. 2018. №3. С. 14-21.

20 Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9–38.

21 Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М. : Изд-во РАГС, 2001. 264 с.

22 Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Диагностика и управление уровнем развития профессиональной карьеры как важнейшим мотивом труда персонала организации // Мотивация и оплата труда. 2013. № 4. С. 270–277.

23 Могилёвкин Б. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.

24 Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М. : Изд-во РАГС, 2007. 352 с.

25 Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2013. 322 с.

26 Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях // Социологический журнал. 2018. Том 24. № 3. С. 98–116.

27 Попова И.П. Гендерное равенство как фактор профессиональной карьеры в сфере науки и технологий // Мир России. 2021. Т. 30. № 2. С. 98–122.

28 Рождественская Е.Ю. (2019) Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 27–47.

29 Романова М.В., Пименова М.В. Профессиональная карьера сотрудников организации / Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева. Актуальные проблемы авиации и космонавтики – 2018. Том 3. С. 420-422.

30 Рощин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в контексте целей развития тысячелетия. М.: Информационный центр ООН ПРООН. 2005.

31 Служебная карьера : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского. М. : Экономика, 1998. 402 с.

32 Сотникова С.И., Сотников Н. З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования / Вестник Омского Университета. – М., 2015. – С. 100–107.

33 Тарасова О.А. Средства массовой информации как социальный фактор формирования гендерных стереотипов современной студенческой молодежи // Вестник ВЭГУ. 2013. № 5 (67). С. 205–210.

34 Тарусина Н.Н., Исаева Е.А. (2013) Гендер: нейтрализация и позитивная дискриминация: учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ.

35 Тёмкина А.А., Здравомыслова Е.А. Интерсекциональный поворот в гендерных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. № 20 (5). С. 15–38.

36 Толочек В.А. Профессиональная карьера : исследования, результаты, возможные перспективы исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 1. С. 19–29.

37 Толочек В.А. Профессиональная карьера :линейностадиальный и стадийно-процессуальный подходы // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 2. С. 121–131.

38 Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 262 с.

39 Толочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1 // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1 (33). С. 13–24.

40 Толочек В.А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 2 // Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 2 (34). С. 126–139.

41 Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта : контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011, № 2. С. 48–61.

42 Усманова М.Н. Социально-психологические аспекты профессиональной карьеры / Бухарский Государственный Университет. Наука и Образование. 2022. Т. 3, вып. 4. С. 1702-1709.

43 Харитоновна Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненно и профессионального пути. Краснодар :Кубан. гос. ун-т, 2011. 381 с.

44 Чикер В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Психология менеджмента; коллективная монография. СПб.: Питер, 2004. С 80-90.

45 Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 45–56 ;Чирикова А.Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик // Сравнительная политика. 2013. № 4 (2(12)). С. 29–49. [http://dx.doi.org/10.18611/2221-3279-2013-4-2\(12\)-29-49](http://dx.doi.org/10.18611/2221-3279-2013-4-2(12)-29-49).

46 Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Наука, 1982. 185 с.

47 Шведова Н.А. Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика // Женщина в российском обществе.2015. № 3/4 (76/77). С. 17–30.

48 Dawis R., Lofquist L.A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1984. 245 p.

49 Hall D. T., Mirvis P. H. The New Career Contract Developing the Whole Person at Midlife and Behavior // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 64–75.

50 Krumboltz J. D. A Social Learning Theory of Career Decision Making // Social Learning Theory and Career Decision Making / eds. by A. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz. Cranston, RG : Carroll Press, 1979. P. 19–49.

51 Noe R. A., Noe A.W., Bachuber J. A. An Investigation of the Correlates of Career Motivation // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37, iss. 3. P. 340– 356.

52 Powell G.N., Graves L.M. Women and Men in Management. Thousand Oaks, 2003. 288 p.

53 Super D. E. Toward a Comprehensive Theory of Career Development //
Career development : Theory and Practice / eds. D. H. Montrose, S. J. Shinkman.
Illinois :Springfield, 1992. P. 35–64.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа эмпирического исследования по теме: «Успешность профессиональной карьеры и карьерные притязания мужчин и женщин в г. Благовещенске»

Актуальность.

Слабая изученность влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры сегодня, когда весь мир борется за равенство рас и полов, делает актуальным данное исследование. Нам представляется интересным, сохранились ли в современном обществе гендерные стереотипы? Насколько – при их наличии – они влияют на успешность карьеры индивида?

Проблема исследования.

Анализ литературных источников показывает, что еще недостаточно разработаны вопросы, касающиеся отношения благовещенцев к оценке гендера как особенного фактора успешности профессиональной карьеры.

Предметная сторона исследования: рост уровня толерантности и феминизма в современном мире .

Гносеологическая сторона исследования: недостаток актуальной социологической информации о гендере как о факторе успешности профессиональной карьеры человека сегодня.

Объект исследования – совершеннолетние жители Благовещенска.

Предмет исследования – отношение жителей Благовещенска к гендеру как к фактору профессиональной карьеры.

Цель – выявить факторы влияния успешности профессиональной карьеры мужчин и женщин в г. Благовещенске и их карьерных притязаний.

Реализация поставленной цели предполагает решение ряда исследовательских задач:

1. Определить занимаемое респондентами положение в обществе и установить (при наличии) взаимосвязь с гендером.

2. Выявить отношение респондентов к собственному гендеру через установление сходств/различий прав и обязанностей разных гендеров.

3. Проанализировать знания о гендерных стереотипах среди жителей г. Благовещенска.

4. Обозначить общий уровень гендерного неравенства через вовлечённость респондентов в рабочий процесс.

5. Выделить социально-демографические аспекты, влияющие на гендер как на фактор формирования профессиональной карьеры.

Гипотеза-основание: в виду наличия в обществе гендерных стереотипов гендер влияет на формирование профессиональной карьеры мужчин и женщин: при движении работника в структуре организации, при характере происходящих изменений из-за, порой, предвзятого отношения к женскому труду; руководящие должности более доступны мужчинам, так как они более ориентированы на работу.

Гипотезы-следствия:

1. Гендер взаимосвязан с положением, занимаемым человеком в обществе: положение мужчин выше.

2. Мужчины и женщины обладают разным набором прав и обязанностей.

3. Жители Благовещенска осведомлены о проблеме гендерного неравенства.

4. Больше удовольствия и эффекта от работы получают мужчины.

5. Мужчины старшего поколения с разным уровнем образования в большей степени придерживаются гендерных стереотипов.

Теоретическая интерпретация основных понятий.

Биологический пол человека – это совокупность анатомических, физиологических, биохимических и генетических характеристик, отличающих мужской организм от женского и могущих применяться по отдельности или в комплексе для идентификации и различения мужчины от женщины.

Гендер – это социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. Это топороловое поведение, которое определяет отношение с другими людьми.

Гендерная идентичность – это внутреннее самоощущение человека как представителя того или иного гендера, то есть как мужчины, женщины или представителя другой категории, связанное с социальными и культурными стереотипами о поведении и качествах представителей того или иного биологического пола.

Гендерные стереотипы – это сложившиеся устойчивые и распространенные представления, касающиеся особенностей поведения, внешности, самопредставления и стремлений в зависимости от пола.

Гендерные нормы – это правила, образцы поведения, стандарты деятельности мужчин и женщин как членов общества и представителей больших социальных групп.

Профессия - это род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определённый вид работ.

Карьера – это процесс последовательного изменения должностного и профессионального (внутриорганизационного или межорганизационного) статуса индивида, основанного на формировании профессиональных компетенций с учетом его личностных интересов и потребностей организации.

Профессиональная карьера – это активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности. Профессиональная карьера тесно связана с профессиональным становлением и мастерством.

Престиж – это общественная оценка общественной значимости индивида, социальной группы, профессии, организации, определённой нормы.

Труд – это целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Мотивация – это побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, ор-

ганизацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Специальность – это комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определённого вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Аналитическая операционализация.

Структурная операционализация (эмпирическая интерпретация понятий).

1. Занимаемое респондентами положение в обществе и его взаимосвязь с гендером.

- материальное обеспечение (какой из гендеров имеет преимущества при зарплате)

Как Вы оцениваете своё положение?

	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо
Питание			
Одежда			
Жилищные условия			
Возможность реализовать себя в профессии			
Возможность получения образования			
Ваше положение, статус в обществе			

- морально-психологическое состояние (какой из гендеров чувствует большее эмоциональное давление при работе со стороны социума)

Как часто в этом году Вы переживали перечисленные ниже чувства?

	Часто	Иногда	Практически никогда
Довольны, что дела идут по Вашему плану			
Чувствовали, что никак не можете повлиять на происходящее вокруг			
Чувствовали гордость за собственные успехи			
Чувствовали несправедливость всего происходящего вокруг			

- отражение собственного социального портрета (какой из гендеров в целом занимает более высокое социальное положение)

Добились ли Вы желаемого результата в следующих сферах?

	Уже добились	Пока не добились, но считаете, что это Вам по силам	Хотелось бы, но считаете, что вряд ли этого добьетесь	В моих жизненных планах этого не было
Хорошее образование				
Престижная работа				
Собственный бизнес				
Занятие любимым делом				
Наличие собственной жилплощади				

2. Выявить отношение респондентов к собственному гендеру через установление сходств/различий совокупности прав и обязанностей разных гендеров

- кто должен формировать материальную базу семьи (выяснение роли «добытчика»)

Чей материальный (денежный) вклад должен определять благосостояние семьи?

1) главным образом мой собственный

2) вклад моего супруга (супруги)

3) вклад другого члена семьи (мужчины)

4) вклад другого члена семьи (женщины)

5) трудно сказать, каждый должен вносить свой (примерно равный) вклад в общесемейное благосостояние

- историческое изменение положения гендера в обществе (ощущение респондентами новых течений всеобщего равенства и феминизма.

Как изменились возможности Вашего пола за последние десять лет?

	Стало легче	Стало труднее	Не изменилось
Получение желаемого образования			
Поиск работы			
Занятие руководящей должности			

- уровень равноправия мужчин и женщин в самореализации (мнение респондентов о равенстве прав мужчин и женщин)

Считаете ли Вы, что у Вас равные права с противоположным полом?

	Одинаковые права	У мужчин больше прав	У женщин больше прав	Затрудняюсь ответить
Возможность получить профессиональное образование				
Возможность устроиться по профессии				
Возможность трудоустроиться вообще				
Оплата труда				
Отношение к Вам в официальных органах власти				
Возможность участвовать в общественной жизни				
Возможность участвовать в политической жизни				

3. Выявление и анализ знаний о гендерных стереотипах среди жителей г. Благовещенска (слышали ли что-нибудь об этом, какое представление сложилось, собственные примеры)

Знакомо ли Вам понятие «гендерные стереотипы»? (при отрицательном ответе переходите к вопросу №...)

- 1) Да
- 2) Нет

Как Вы думаете, что такое гендерные стереотипы?

- 1) Устойчивое представление о поведении полов
- 2) Ложные представления о женщинах
- 3) Требования к мужчинам
- 4) Конфликт взглядов поколений

Сталкивались ли Вы когда-нибудь с подобными стереотипами?

- 1) Да, постоянно

2) Такие случаи в моей жизни бывали

3) Почти никогда

4) Нет, не сталкивался(-ась)

Какие гендерные стереотипы Вам известны

О мужчинах: _____

О женщинах: _____

Только ли мужчины могут сделать типичную «мужскую» работу: отремонтировать трубы, поменять лампочку, забить гвоздь, поменять колесо машины?

1) Да, это не женское дело. С физической работой лучше справляются мужчины

2) Нет, сегодня многие женщины занимаются физической работой, и довольно успешно

3) Думаю, что и мужчина, и женщина способна сделать элементарные ремонтные работы

Кому бы Вы доверили свою жизнь или свой бизнес, своё дело?

1) Мужчине

2) Женщине

3) Всё зависит от личных качеств, а не от пола

4. Отражение общего уровня гендерного неравенства через вовлечённость респондентов в рабочий процесс

- реальное равенство гендера в карьерном росте

Имеют ли мужчины и женщины в Вашей организации одинаковые шансы на продвижение по карьерной лестнице?

1) Да

2) Скорее да

3) Нет

4) Скорее нет

5) затрудняюсь ответить

- удовлетворённость работой

В какой степени Вас удовлетворяют следующие аспекты Вашей работы?

	Да, вполне	Не совсем	Не удовлетворяет	Затрудняюсь ответить
Содержание работы				
Психологический климат				
Перспективы карьеры				
Распределение прав и функций				
Социальная защищённость				
Уровень зарплаты				

Оцените общую удовлетворённость собственной работой по десятибалльной шкале (1 – совершенно недовольны, ..., 10 – полностью довольны)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- предпочитаемый гендер для руководителя

Кто является руководителем Вашей организации?

- 1) Мужчина
- 2) Женщина
- 3) Я сам(-а) являюсь руководителем

Кого бы Вы хотели видеть руководителем Вашей организации?

- 1) Мужчину
- 2) Женщину

- выражение гендера в некоторых видах профессий

В большей степени, на Ваш взгляд, для какого пола являются приемлемыми следующие занятия?

	Мужчина	Женщина	И мужчина, и женщина
--	---------	---------	----------------------

Политический деятель			
Руководитель фирмы, предприятия			
Офицер вооружённых сил			
Капитан корабля			
Предприниматель			

5. Социально-демографические аспекты, влияющие на гендер как на фактор формирования профессиональной карьеры.

Укажите Ваш пол:

- 1) Мужской
- 2) Женский

Укажите Ваш возраст (количество полных лет): _____

Укажите статус Вашей семьи:

- 1) Полная
- 2) Неполная

Ваш уровень образования?

- 1) Среднее общее
- 2) Среднее профессиональное
- 3) Неоконченное высшее
- 4) Высшее

Имеете ли вы постоянное место работы? (при утвердительном ответе переходите к вопросу №...)

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Только подрабатываю

Вид Вашей профессиональной деятельности:

- 1) Образование и наука, культура
- 2) здравоохранение

- 3) Административно-управленческая и офисная деятельность
- 4) Финансы, экономика, юриспруденция
- 5) Лёгкая/тяжёлая промышленность
- 6) Сервис, оказание услуг
- 7) Другое _____

Факторная операционализация представлена в таблице ниже.

Таблица А.1 – Факторная операционализация

Социально-демографические	Субъективные (личностные)	Объектные (особенности гендера)	Социально-экономические, политические, культурные
<ul style="list-style-type: none"> - пол; - возраст; - уровень образования; - семейное положение; - наличие работы; 	<ul style="list-style-type: none"> - потребности; - интересы; - мотивация; - ценностные ориентации; - ценностные установки; - индивидуализм/коллективизм; - потребность в личностном развитии и самореализации; - способность к самоконтролю и самоорганизации; - стремление к власти, к лидерству 	<ul style="list-style-type: none"> - прочность гендерных стереотипов; - степень выраженности и устойчивости гендерной стратификации; - особенности гендерной политики в обществе; - степень устойчивости и функциональности гендерных норм; - степень толерантности в отношении смены биологического пола; - степень императивности в демонстрации гендерной идентичности. 	<ul style="list-style-type: none"> - этнокультурные ценности; - уровень культуры; - социальная поляризация;

Принципиальный (стратегический) план исследования – описательный, описание качественно-количественных характеристик объекта исследования.

Обоснование метода сбора данных и выборки.

В качестве метода сбора данных выбран опрос в форме онлайн-анкетирования, что обусловлено его следующими преимуществами:

1. Оперативность получения информации.
2. Низкие затраты.
3. Возможность организации массовых исследований и сбора большого объёма данных.
4. Небольшая трудоёмкость процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов.
5. Анонимность респондентов повышает объективность и искренность получаемых ответов.
6. Отсутствие влияния личности и поведения опрашиваемого на работу респондентов.

Выборка была реализована в несколько ступеней:

1 Ступень – стихийная выборка (подходит для проведения онлайн-опросов, опрашиваются наиболее доступные респонденты)

2 Ступень – квотная выборка (подходит для изучения мнений, представлений, оценок, установок населения; имеется официальная статистика о структуре генеральной совокупности: половозрастная структура благоверцев).

Таблица А.2 – Структура генеральной совокупности

	Мужчины	Женщины
18-29	18441	20606
30-54	42399	49343
55...	19 041	34596

N=184 426

Таблица А.3 – Структура выборочной совокупности

	Мужчины	Женщины
18-29	20	22
30-54	46	53
55...	21	38

n=200 респондентов

Объем выборки избран, исходя из трех принципов:

1. Принцип экономности (получение достоверных результатов при минимальных затратах).
2. Опыт социологических служб.
3. Принцип представительности (необходимо представить информацию о мнениях в целом по населению города).

Ошибка аналогичной случайной выборки (при доверительном интервале 95% и при генеральной совокупности 184 426 респондентов) рассчитывается по формуле и равна:

$$\Delta = \mp 2 \sqrt{\frac{0,25}{600} * \left(1 - \frac{600}{184\ 426}\right)}$$

$\Delta = 0,04$ или 4%

Методы анализа данных.

Описательная статистика, корреляционный анализ при помощи пакета SPSS 22.0.

Ссылка на опрос:

<https://forms.yandex.ru/u/62d2b4f1302394132fa25efa/>

Ссылка на анкету распространялась через личные контакты, сообщества ВКонтакте и мессенджер WhatsApp.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета 1

Здравствуйте, уважаемый житель Благовещенска!

Потратьте, пожалуйста, несколько минут своего времени на заполнение следующей анкеты, посвященной изучению факторов влияния успешности профессиональной карьеры мужчин и женщин и их карьерных притязаний среди жителей г. Благовещенска. Следуйте, пожалуйста, инструкции, расположенной возле каждого вопроса, и отмечайте те варианты ответов, которые более всего ближе Вам.

Все ответы будут обобщены с ответами других участников и использованы исключительно в научных целях. Анонимность и конфиденциальность гарантируются. Ваше мнение очень важно для нас!

1. Как Вы оцениваете своё положение? (поставьте галочку в подходящем столбце)

	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо
Питание			
Одежда			
Жилищные условия			
Возможность реализовать себя в профессии			
Возможность получения образования			
Ваше положение, статус в обществе			

2. Как часто в этом году Вы переживали перечисленные ниже чувства? (поставьте галочку в подходящем столбце)

	Часто	Иногда	Практически никогда
Довольны, что дела идут по Вашему плану			
Чувствовали, что никак не можете повлиять на про-			

исходящее во- круг			
Чувствовали гор- дость за собст- венные успехи			
Чувствовали не- справедливость всего происхо- дящего вокруг			

3. Добились ли Вы желаемого результата в следующих сферах? (по-
ставьте галочку в подходящем столбце)

	Уже доби- лись	Пока не до- бились, но считаете, что по силам	Хотелось бы, но считаете, что вряд ли этого добьё- тесь	В моих жиз- ненных пла- нах этого не было
Хорошее об- разование				
Престижная работа				
Собственный бизнес				
Занятие лю- бимым делом				
Наличие жилплощади				
Наличие ин- тересной ра- боты				
Уважение окружающих				

4. Чей материальный (денежный) вклад должен определять благосос-
тояние семьи?

- а) Главным образом мой собственный
- б) Вклад моего супруга (супруги)
- в) Вклад другого члена семьи (мужчины)
- г) Вклад другого члена семьи (женщины)

д) Трудно сказать, каждый должен вносить свой (примерно равный) вклад в общесемейное благосостояние

5. Как изменились возможности Вашего пола за последние десять лет?
(поставьте галочку в подходящем столбце)

	Стало легче	Стало труднее	Не изменилось
Получение желаемого образования			
Поиск работы			
Занятие руководящей должности			

6. Считаете ли Вы, что у Вас равные права с противоположным полом?
(поставьте галочку в подходящем столбце)

	Одинаковые права	У мужчин больше прав	У женщин больше прав	Затрудняюсь ответить
Возможность получить профессиональное образование				
Возможность устроиться по профессии				
Возможность трудоустроиться вообще				
Оплата труда				
Отношение к Вам в органах власти				
Возможность участвовать в политической жизни				

7. Знакомо ли Вам понятие «гендерные стереотипы»? (при отрицательном ответе переходите к вопросу №11)

- а) Да
- б) Нет

8. Как Вы думаете, что такое гендерные стереотипы?
- а) Устойчивое представление о поведении полов
 - б) Ложные представления о женщинах
 - в) Требования к мужчинам
 - г) Конфликт взглядов поколений
9. Сталкивались ли Вы когда-нибудь с подобными стереотипами?
- а) Да, постоянно
 - б) Такие случаи в моей жизни бывали
 - в) Почти никогда
 - г) Нет, не сталкивался(-ась)
10. Какие гендерные стереотипы Вам известны
- О мужчинах: _____
- О женщинах: _____
11. Только ли мужчины могут сделать типичную «мужскую» работу: отремонтировать трубы, поменять лампочку, забить гвоздь, поменять колесо машины?
- а) Да, это не женское дело. С физической работой лучше справляются мужчины
 - б) Нет, сегодня многие женщины занимаются физической работой, и довольно успешно
 - в) Думаю, что и мужчина, и женщина способна сделать элементарные ремонтные работы
12. Кому бы Вы доверили свой бизнес, своё дело?
- а) Мужчине
 - б) Женщине
 - в) Всё зависит от личных качеств, а не от пола
 - г) Никому
13. Имеют ли мужчины и женщины в Вашей организации одинаковые шансы на продвижение по карьерной лестнице?
- а) Да

- б) Скорее да
- в) Нет
- г) Скорее нет
- д) затрудняюсь ответить

14. В какой степени Вас удовлетворяют следующие аспекты Вашей работы? (поставьте галочку в подходящем столбце)

	Да, вполне	Не совсем	Не удовлетворяет	Затрудняюсь ответить
Содержание работы				
Психологический климат				
Перспективы карьеры				
Распределение прав и функций				
Социальная защищённость				
Уровень зарплаты				

15. Оцените общую удовлетворённость собственной работой по десятибалльной шкале (1 – совершенно недовольны, ..., 10 – полностью довольны)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Кто является руководителем Вашей организации?

- а) Мужчина
- б) Женщина
- в) Я сам(-а) являюсь руководителем

17. Кого бы Вы хотели видеть руководителем Вашей организации?

- а) Мужчину
- б) Женщину

18. В большей степени, на Ваш взгляд, для какого пола являются приемлемыми следующие занятия? (поставьте галочку в подходящем столбце)

	Мужчина	Женщина	И мужчина, и женщина
Политический деятель			
Руководитель фирмы, предприятия			
Офицер вооружённых сил			
Капитан корабля			
Предприниматель			

Несколько вопросов в заключении

19. Укажите Ваш пол:

- а) Мужской
- б) Женский

20. Укажите Ваш возраст (количество полных лет): _____

21. Укажите статус Вашей семьи:

- а) Полная
- б) Неполная

22. Ваш уровень образования?

- а) Среднее общее
- б) Среднее профессиональное
- в) Неоконченное высшее
- г) Высшее

23. Имеете ли вы постоянное место работы? (при утвердительном ответе переходите к вопросу №24)

- а) Да
- б) Нет
- в) Только подрабатываю

24. Вид Вашей профессиональной деятельности:

- а) Образование и наука, культура
- б) здравоохранение
- в) Административно-управленческая и офисная деятельность

г) Финансы, экономика, юриспруденция

д) Лёгкая/тяжёлая промышленность

е) Сервис, оказание услуг

ж) Другое _____

25. Укажите, пожалуйста, Ваш средний ежемесячный доход: _____

Спасибо за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Программа эмпирического исследования по теме: «Роль гендерных стереотипов массового сознания жителей г. Благовещенска в профессиональной карьере»

Актуальность.

Слабая изученность влияния гендерного фактора на успешность профессиональной карьеры сегодня, когда весь мир борется за равенство рас и полов, делает актуальным данное исследование. Нам представляется интересным, сохранились ли в современном обществе гендерные стереотипы? Насколько – при их наличии – они влияют на успешность карьеры индивида?

Проблема исследования.

Анализ литературных источников показывает, что еще недостаточно разработаны вопросы, касающиеся роли гендерных стереотипов массового сознания в профессиональной карьере благовещенцев.

Предметная сторона исследования: в профессиональной сфере функционируют гендерные стереотипы, которые влияют на профессиональный выбор и профессиональную карьеру. Это влияние противоречиво: с одной стороны, наличие стереотипов упрощает и облегчает профессиональный выбор и отбор персонала (кадровый отбор), но с другой, – создает неравные возможности для мужчин и женщин в продвижении по карьерной лестнице.

Гносеологическая сторона исследования: недостаток актуальной социологической информации о гендере как о факторе успешности профессиональной карьеры человека сегодня.

Объект исследования – население г. Благовещенска от 18 лет.

Предмет исследования – мнение совершеннолетних благовещенцев о роли гендерных стереотипов в профессиональном выборе и карьерном продвижении.

Цель – выявить мнение совершеннолетних благовещенцев о роли гендерных стереотипов в профессиональном выборе и карьерном продвижении.

Реализация поставленной цели предполагает решение ряда исследовательских задач:

1. Выявить представления мужчин и женщин о месте профессиональной карьеры в системе их жизненных ценностей.
2. Выявить представления мужчин и женщин об успешности профессиональной карьеры и ее признаках.
3. Выявить представления респондентов о факторах успешности профессиональной карьеры мужчин и женщин.
4. Выявить представления респондентов о личностных качествах мужчин и женщин, влияющих на успешность профессиональной карьеры.
5. Выявить наличие у респондентов гендерных стереотипов относительно профессиональной карьеры и определить место гендерных стереотипов в системе факторов профессионального выбора и профессиональной карьеры.

Гипотеза-основание: отношение населения г. Благовещенска от 18 лет к гендерным стереотипам в целом нейтральное.

Гипотезы-следствия:

1. Мужчины в большей степени склонны к традиционной модели семьи, где женщины не являются работниками наравне с мужчинами, для мужчин работа – более важная ценность.
2. Мужчины и женщины одинаково представляют себе успешность профессиональной карьеры.
3. Среди факторов успешности благовещенцы выделяют престиж, заработную плату, масштаб руководящей должности.
4. Среди качеств личности, положительно влияющих на карьерный рост, благовещенцы выделяют целеустремлённость, инициативность, ответственность, компетентность, а среди качеств, негативно влияющих на карьерный рост, – пассивность, некоммуникабельность, неорганизованность, застенчивость.

5. Гендерные стереотипы присутствуют, и они носят традиционно патриархальный характер.

Аналитическая операционализация

Структурная операционализация (эмпирическая интерпретация понятий):

1. Выявление представления мужчин и женщин о месте профессиональной карьеры в системе их жизненных ценностей:

- значимые жизненные ценности;
- мотиваторы труда;
- удовлетворённость различными аспектами работы;
- отношение к построению собственной карьеры.

2. Выявление представления мужчин и женщин об успешности профессиональной карьеры и ее признаках:

- определение и ассоциации успешности профессиональной карьеры.

3. Выявление факторов успешности профессиональной карьеры:

- личностные качества, усердный труд, богатый социальный капитал, гендер, профессиональная компетентность, формальный уровень образования.

4. Выявление представления респондентов о личностных качествах мужчин и женщин, влияющих на успешность профессиональной карьеры:

- позитивные качества (целеустремлённость, ответственность, трудолюбие, уверенность в себе, настойчивость, энтузиазм, образование, позитивность);

- негативные качества (пассивность, агрессивность, безынициативность, низкая самооценка, некоммуникабельность, застенчивость, нелогичность мышления).

5. Выявление наличия у респондентов гендерных стереотипов относительно профессиональной карьеры и определить место гендерных стереотипов в системе факторов профессионального выбора и профессиональной карьеры:

- наличие гендерных стереотипов (есть или нет)
- степень влияния при наличии
- роли мужчины в браке (друг, добытчик, хозяин, глава семьи...)
- роли женщины в браке (друг, добытчица, хозяйка, глава семьи...)

Факторная операционализация

Таблица В.1 – Факторная операционализация

Объективные		Субъективные	
Общие	Специфические	Социально-демографические	Социально-психологические
<ul style="list-style-type: none"> - экономическая ситуация в регионе (нестабильная); - заработная плата населения региона; - политическая ситуация в регион (предвыборная); - социальная поляризация; - уровень культуры; - национальные ценности; -экологическая ситуация; -система здравоохранения; -система массовой информации; -уровень технологического развития. 	<ul style="list-style-type: none"> - прочность гендерных стереотипов; - степень выраженности и устойчивости гендерной стратификации; - особенности гендерной политики в обществе; - степень устойчивости и функциональности гендерных норм; - степень толерантности в отношении смены биологического пола; - степень императивности в демонстрации гендерной идентичности. 	<ul style="list-style-type: none"> - пол; - возраст; - семейное положение (наличие детей, состояние в браке); - состояние здоровья; - профессиональный статус; - уровень образования; - доход; - исторические общественные традиции. 	<ul style="list-style-type: none"> - потребности; - интересы; - мотивация; - ценностные ориентации; - ценностные установки; - индивидуализм/ коллективизм; - потребность в личностном развитии и самореализации; - способность к самоконтролю и самоорганизации; - стремление к власти, к лидерству.

Принципиальный (стратегический) план исследования – описательный, описание качественно-количественных характеристик объекта исследования.

Обоснование метода сбора данных и выборки.

В качестве метода сбора данных выбран опрос в форме онлайн-анкетирования, что обусловлено его следующими преимуществами:

1. Оперативность получения информации.
2. Низкие затраты.
3. Возможность организации массовых исследований и сбора большого объёма данных.
4. Небольшая трудоёмкость процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов.
5. Анонимность респондентов повышает объективность и искренность получаемых ответов.
6. Отсутствие влияния личности и поведения опрашиваемого на работу респондентов.

Выборка была реализована в несколько ступеней:

1 Ступень – стихийная выборка (подходит для проведения онлайн-опросов, опрашиваются наиболее доступные респонденты)

2 Ступень – квотная выборка (подходит для изучения мнений, представлений, оценок, установок населения; имеется официальная статистика о структуре генеральной совокупности: половозрастная структура благоверцев).

Таблица А.2 – Структура генеральной совокупности

	Мужчины	Женщины
18-29	18441	20606
30-54	42399	49343
55...	19 041	34596

N=184 426

Таблица А.3 – Структура выборочной совокупности

	Мужчины	Женщины
18-29	20	22
30-54	46	53
55...	21	38

n=200 респондентов

Объем выборки избран, исходя из трех принципов:

1. Принцип экономности (получение достоверных результатов при минимальных затратах).
2. Опыт социологических служб.
3. Принцип представительности (необходимо представить информацию о мнениях в целом по населению города).

Ошибка аналогичной случайной выборки (при доверительном интервале 95% и при генеральной совокупности 184 426 респондентов) рассчитывается по формуле и равна:

$$\Delta = \mp 2 \sqrt{\frac{0,25}{600} * \left(1 - \frac{600}{184\ 426}\right)}$$

$\Delta = 0,04$ или 4%

Методы анализа данных.

Описательная статистика, корреляционный анализ при помощи пакета SPSS 22.0.

Ссылка на опрос:

<https://forms.yandex.ru/cloud/62a03f452b0f68cc1b60ff3a/>

Ссылка на анкету распространялась через личные контакты, сообщества ВКонтакте и мессенджер WhatsApp.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анкета 2

Здравствуйтесь!

Уважаемый житель города Благовещенск!

Потратьте, пожалуйста, несколько минут своего времени на заполнение следующей анкеты, посвященной изучению отношения жителей города Благовещенска к гендерным стереотипам в профессиональной карьере. Следуйте, пожалуйста, инструкции, расположенной возле каждого вопроса, и отмечайте те варианты ответов, которые более всего ближе Вам.

Все ответы будут обобщены с ответами других участников и использованы исключительно в научных целях. Анонимность и конфиденциальность гарантируются. Ваше мнение очень важно для нас!

1. Какой вид брака, по Вашему мнению, должен быть между мужчиной и женщиной?

- а) зарегистрированный брак
- б) совместное проживание без регистрации в ЗАГСе (сожитительство)
- в) другое
- г) затрудняюсь ответить

2. Что, на Ваш взгляд, составляет основу брака? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) любовь
- б) уважение друг к другу
- в) финансовое состояние
- г) физическое и психическое здоровье партнёров
- д) здоровый расчёт
- е) хорошее положение в обществе
- ж) религиозные убеждения
- и) затрудняюсь ответить

3. Считаете ли Вы вступление в брак обязательным условием для воспитания детей?

- а) да

- б) нет
- в) не думал (-а) об этом
- г) затрудняюсь ответить

4. Как должны распределяться между супругами следующие брачно-семейные обязанности?

Обязанности	Варианты ответа		
	Муж	Жена	Совместно
Распределение семейного бюджета			
Уход за детьми и их воспитание			
Материальное обеспечение семьи			
Организация семейного досуга			
Забота о здоровье и благополучии членов семьи			
Обеспечение психологического комфорта			
Выполнение домашнего задания с детьми			
Поддержание родственных связей			
Покупка продуктов и прочих товаров			
Приготовление пищи			
Уборка			
Стирка и глажение белья			
Работы по ремонту дома, бытовой техники и прочего			

Вынос мусора			
--------------	--	--	--

5. Какие роли в браке должна выполнять женщина? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) мать
- б) сексуальный партнёр
- в) хранительница очага
- г) хозяйка
- д) глава семьи
- е) добытчица
- ж) друг

6. Какие роли в браке должен выполнять мужчина? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) отец
- б) сексуальный партнёр
- в) хранитель очага
- г) хозяин
- д) глава семьи
- е) добытчик
- ж) друг

7. Какие качества, на Ваш взгляд, помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам и женщинам? (возможны несколько вариантов ответа)

целеустремлённость	ответственность
качества лидера	коммуникабельность
стрессоустойчивость	трудолюбие
рациональность	уверенность в себе
знание своего дела	высокий профессионализм
стремление к саморазвитию	умение нестандартно мыслить
желание много работать	умение уверенно держаться
правильное распределение времени	образование
настойчивость	инициативность
толерантность	позитивный взгляд на жизнь

дисциплинированность	энтузиазм
----------------------	-----------

8. Какие качества, на Ваш взгляд, мешают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам и женщинам? (возможны несколько вариантов ответа)

личная неорганизованность	безынициативность
пассивность	излишняя эмоциональность
неумение организовывать других	неуверенность в своих силах
неумение работать в команде	недисциплинированность
низкая самооценка	замкнутость на себе
некоммуникабельность	нелогичность мышления
агрессивность	застенчивость

9. Что заставляет Вас трудиться на сегодняшнем месте работы? (возможны несколько вариантов ответа)

- а) денежный заработок
- б) стремление к продвижению
- в) стремление избежать критики со стороны руководства и коллег
- г) стремление избежать возможных наказаний
- д) потребность в достижении социального престижа
- е) удовлетворение от процесса и результат профессиональной деятельности
- ж) возможность наиболее полно раскрыться в качестве профессионала

10. Отметьте, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими показателями Вашей профессиональной роли.

Показатели	Степень удовлетворённости			
	Устраивает полностью	Устраивает частично	Не устраивает	Затрудняюсь ответить
интерес к профессии				
удовлетворённость достижениями в работе				
взаимоотношения				

с коллегами				
взаимоотношения с руководством				
уровень притязаний в профессии				
соотношение работы и зарплаты				
удовлетворённость условиями труда				
профессиональная ответственность				

11. Что для Вас является наиболее значимой жизненной ценностью?

- а) счастливая и дружная семья
- б) здоровье
- в) материнство/отцовство
- г) деньги, карьера
- д) любимая профессия
- е) образование
- ж) общественное признание, популярность

12. Как Вы относитесь к построению собственной карьеры?

- а) хочу вырасти до самых высоких управленческих позиций
- б) стремлюсь вверх, но до определённого уровня повышенной ответственности и риска
- в) главное – получать удовольствие от процесса работы
- г) карьера меня не привлекает

13. Как, на Ваш взгляд, должны соотноситься семейный и профессиональный аспекты жизни женщины сегодня?

- а) женщина должна работать и делать карьеру
- б) женщина должна сочетать работу и семейные обязанности
- в) женщина должна заботиться о доме, о детях и не работать
- г) другое
- д) затрудняюсь ответить

14. Укажите Ваш пол:

а) мужской

б) женский

15. Укажите Ваше семейное положение:

а) женат (замужем)

б) холост (не замужем)

в) разведён (-а)

16. Есть ли у Вас дети?

а) да

б) нет

17. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст

а) 18-24 года

б) 25-29 лет

в) 30-44 года

г) 45-59 лет

д) 60 лет и старше

18. Ваш уровень образования?

а) Среднее общее

б) Среднее профессиональное

в) Неоконченное высшее

г) Высшее

19. Укажите, пожалуйста, уровень Вашего дохода (в рублях): _____

Спасибо за участие!