

Ильиных Светлана Анатольевна

доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социологии
Новосибирского государственного университета
экономики и управления «НИНХ»

Бычкова Мария Михайловна

аспирант кафедры социологии
Новосибирского государственного университета
экономики и управления «НИНХ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА В ГЕНДЕРНОМ ИЗМЕРЕНИИ

Аннотация:

Профессиональная карьера является важным поступательным процессом прохождения индивидом должностных этапов профессионального развития. Мужчины и женщины имеют все условия для активного продвижения по карьерной лестнице, но гендерные стереотипы препятствуют этому. На основании эмпирического исследования авторами показано, что важными при построении карьеры для опрошенных являются социальный статус как показатель высокой эффективности собственной деятельности и соответствие деятельности самооценке. Respondents have an idea of the professional qualities that help both men and women build a career and relate to different semantic fields. The active position of moving "forward" is important for men during the career enhancement, while remaining in their posts, which is deep in essence but the local in terms of possibilities, is the priority for women. When assessing the qualities that hinder career advancement, the authors identify the gender-specific inconsistencies.

Ключевые слова:

профессиональная карьера, гендерные стереотипы, профессиональные качества, социальный статус, самооценка.

Ilyinykh Svetlana Anatolyevna

D.Phil. in Social Science, Professor,
Head of the Social Science Department,
Novosibirsk State University of
Economics and Management

Bychkova Maria Mikhailovna

PhD student, Social Science Department,
Novosibirsk State University of
Economics and Management

PROFESSIONAL CAREER IN THE GENDER DIMENSION

Summary:

Professional career is an important progressive process of individual advancement through official stages of professional development. Both men and women are particularly suited to the rapid career development but gender stereotypes impede this process. Based on empirical research, the authors demonstrate that the social status of respondents as an indicator of the high efficiency of their activity and the conformity of activity to self-esteem play an important role while building a career. Respondents have an idea of the professional qualities that help both men and women build a career and relate to different semantic fields. The active position of moving "forward" is important for men during the career enhancement, while remaining in their posts, which is deep in essence but the local in terms of possibilities, is the priority for women. When assessing the qualities that hinder career advancement, the authors identify the gender-specific inconsistencies.

Keywords:

professional career, gender stereotypes, professional qualities, social status, self-esteem.

Исследование профессиональной карьеры остается актуальным до сих пор по той причине, что у значительной части индивидов выражена потребность в построении карьеры, карьерном росте. Говоря в целом о карьере, можно отметить, что она представляет собой поступательное продвижение работника по служебной лестнице в рамках организационной иерархии, а также изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Профессиональная карьера характеризуется тем, что индивид в процессе своей профессиональной деятельности осуществляет профессиональный рост и получает поддержку индивидуальных профессиональных способностей [1].

Успешная карьера связана с повышением доходов и уровня жизни, что является одним из средств повышения чувства собственного достоинства. Для работников, претендующих на успешную профессиональную карьеру, важно обладать не узкоограниченным набором навыков, а умениями более широкого плана. К их числу можно отнести способности адаптации, постоянного анализа результативности своей деятельности, непрерывного повышения квалификации и самообучения.

Существуют многочисленные теоретические и эмпирические исследования российских и западных ученых, посвященные гендерным особенностям построения профессиональной карьеры. Среди западных исследователей этой темы можно назвать Дж. Ландау, С. Марлоу и коллег, Т. Меламеда, Г.Н. Пауэлла, Л.М. Грейвз [2]. В России этой тематике посвящены работы И.Е. Калбихиной [3], М.М. Малышевой, Н.М. Римашевской [4], А.Е. Чириковой [5] и других авторов. У истоков исследования гендерной проблематики стояли А.А. Темкина, Е.А. Здравомыслова [6] и другие ученые. Исследованию гендерных стереотипов посвящены работы С.А. Ильиных [7], О.А. Тарасовой [8] и других исследователей.

А.Е. Чирикова приводит сравнительную характеристику деловых и личных качеств российских мужчин и женщин [9]. У женщин первые позиции (в порядке убывания по значимости) занимают следующие качества и умения: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывая позиции других сторон; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска; постоянная готовность к изменениям, нововведениям; способность быстро делать выбор; умение эффективно использовать способности и умения других людей; трезвое отношение к новшествам, здоровый консерватизм; умение противостоять давлению и нажиму, отстаивать свою позицию; умение жить сегодняшним днем, «здесь и сейчас».

У мужчин отмечены следующие ведущие качества и умения: постоянная готовность к изменениям, к нововведениям; умение при необходимости навязывать свою позицию; умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил; умение эффективно использовать способности и умения других людей; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска; умение производить впечатление, налаживать и поддерживать отношения с другими людьми; уверенность в себе и своей миссии; умение противостоять давлению, отстаивая свою позицию.

«Комитет 20», объединение женщин – лидеров российского бизнеса, проводит исследования на самые разнообразные тематики. В исследовании «Карьера в России: как добраться до вершины? Ключевые стимулы и препятствия на пути карьерного роста мужчин и женщин. Взгляд с двух сторон» были представлены результаты, раскрывающие информацию о том, какие факторы оказывают влияние на карьеру, с какими трудностями сталкиваются женщины и мужчины, продвигаясь по служебной лестнице [10].

Большинство женщин – лидеров крупных компаний приходят к выводу, что основными барьерами, мешающими женщине построить успешную карьеру, являются прежде всего убежденность женщин, что их удел – это семья, недооценка собственного лидерского потенциала, возможности реализовываться как в деловой, так и в семейной сфере, частое совершение «отхода назад» в карьере.

Согласно полученным результатам, 72 % опрошенных руководителей построили карьеру осознанно, 28 % получили повышение по службе в силу обстоятельств. Респонденты выделяют следующие важные факторы, необходимые при построении карьеры. В 97 % случаев важны профессиональные качества, 95 % – личностные характеристики, 89 % – целеустремленность, 77 % – уровень образования. Внешние обстоятельства и поддержку окружения респонденты признали менее значимыми факторами продвижения по карьерной лестнице. К их числу относятся удача (47 %), наличие деловых связей (46), наставника (45), поддержка окружения (35 %).

Показательно, что женщины чаще мужчин указывают на значимость личностных качеств (99 % против 89 %) для карьерного роста, но реже – на роль деловых связей (41 % против 55 %). Результаты глубинных интервью демонстрируют, что это связано с меньшей включенностью женщин в деловые сети – им сложнее поддерживать деловое общение на равных, не всегда удается соответствовать формату общения, если оно строится вокруг «мужских интересов».

В ходе исследования выяснилось, что для большинства опрошенных деньги при построении карьеры – не всегда ключевой мотив. Финансовое благополучие воспринимается респондентами как дополнение к формальному признанию достижений профессионала.

Показательны основные мотивы построения карьеры, названные респондентами:

- в 93 % случаев – свобода и независимость в материальном плане;
- 91 % – свобода и независимость в профессиональном плане;
- 91 % – самореализация;
- 91 % – профессиональный рост.

В исследовании выявлены гендерные различия в мотивации строить карьеру. Они в большинстве случаев обусловлены социальными ожиданиями. Так, мотивацией мужчин является апелляция к независимости, большая ответственность, расширение круга профессиональных интересов. Вероятно, можно назвать мотивы, значимые для мужчин, о которых они не говорят напрямую. К их числу можно отнести амбиции иметь власть и управлять людьми, оказывать воздействие на деятельность организации. С точки зрения женщин, стремление мужчин сделать карьеру объясняется невозможностью выбора другого пути. Но это сегодня единственный способ продемонстрировать окружающим свой успех.

В то же время у женщины зачастую нет подобных ограниченных рамок социальных ожиданий, именно поэтому у нее нет необходимости осуществить карьерный прорыв. Более того, ее карьерные устремления более гибкие – женщина может позволить себе не только строить вертикальную карьеру, но и расширять пределы своей компетенции «по горизонтали». Практически все женщины, опрошенные в ходе данного исследования, отмечали, что успешное карьерное продвижение во многом было обусловлено именно гибкостью, умением не сосредоточиваться непременно на карьерном росте, а использовать те шансы, которые предоставляет ситуация.

Итак, несмотря на возможность успешного построения карьеры как мужчиной, так и женщиной, до сих пор существуют определенные гендерные стереотипы. Они касаются в первую очередь профессиональных качеств, необходимых для построения карьеры, а также качеств, которые могут препятствовать успешному продвижению.

Для проверки идеи о распространенности гендерных стереотипов, касающихся построения профессиональной карьеры, в 2016 г. было проведено эмпирическое исследование организации, относящейся к сфере сервиса города Новосибирска. В анкетном опросе приняли участие 70 респондентов. Директором сети рестораторов является мужчина, менеджером по персоналу – женщина, управляющие в сети ресторанов – преимущественно женщины, персонал сервисной группы – женщины, мужчины работают в производственной группе. 36 % сотрудников работают до полугода, 12 % – до года, 20 % – 1–2 года, 24 % – 3–4 года, только 8 % – 5 и более лет.

Вначале респондентам был задан вопрос: «Что для Вас наиболее важно при построении карьеры?», который может показать достаточно полную картину значимых аспектов профессиональной карьеры. Согласно полученным данным, для 64 % респондентов значимо заниматься таким видом деятельности, который гарантирует получение высокого социального статуса. С нашей точки зрения, этот показатель важно рассматривать не только как положение, занимаемое человеком в обществе, но и как субъективную оценку высокой эффективности собственной деятельности индивида. Высокий статус можно рассматривать как способность человека достигать определенных целей не только благодаря обстоятельствам, но иногда и вопреки им. При оценке высокой эффективности собственной деятельности индивид уверен, что он обладает всеми необходимыми знаниями, умениями и навыками, чтобы достичь желаемого результата. Таким образом, ориентацию на получение высокого социального статуса при построении карьеры следует рассматривать как оценку высокой эффективности собственной деятельности.

50 % опрошенных указывают на важность занятия теми видами деятельности при построении карьеры, которые соответствуют самооценке и поэтому доставляют моральное удовлетворение. Рассмотрим подробнее соответствие деятельности и самооценки, так как связь между этими двумя параметрами обладает высокой значимостью. От самооценки зависят взаимоотношения с коллегами, отношение к собственным успехам или неудачам. Вероятно, соответствие деятельности и самооценки расширяет или ограничивает возможности выбора характера карьеры, позволяет оптимально определить возможности карьерного и профессионального роста. При любых несоответствиях деятельности и самооценки негативный эффект всегда отражается на двух сторонах – коллективе и индивиде. Поэтому соответствие деятельности и самооценки влечет за собой еще и моральное удовлетворение.

46 % опрошенных отмечают хорошую оплату как важный показатель построения карьеры. Треть опрошенных (34 %) указывают на возможность проявить и приумножить способности. Еще для трети респондентов (32 %) важна возможность продолжить активное обучение.

Таким образом, можно говорить о том, что важными при построении карьеры для опрошенных являются социальный статус как показатель высокой эффективности собственной деятельности и соответствие деятельности самооценке.

Следующий вопрос: «Какие качества, на Ваш взгляд, помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам и женщинам?» – позволяет раскрыть гендерную специфику карьерного роста. Предложенные качества в своем большинстве отражали гендерные стереотипы в отношении мужчин и женщин. Например, женщина должна быть ответственной, уметь налаживать со всеми отношения, мужчина должен быть лидером, иметь ясные цели (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие качества, на Ваш взгляд, помогают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам и женщинам?»

Профессиональные качества для мужчин	%	Профессиональные качества для женщин	%
Целеустремленность	72	Ответственность	68
Качества лидера	60	Коммуникабельность	64
Стрессоустойчивость	52	Трудолюбие	58
Рациональность в действиях и поступках	50	Уверенность в себе	50
Знание своего дела	48	Высокий профессионализм	46
Стремление к саморазвитию	36	Умение нестандартно мыслить	44
Желание много работать	30	Умение уверенно держаться	38
Правильное распределение времени	28	Образование	38
Настойчивость	24	Инициативность	32
Толерантность	20	Позитивный взгляд на жизнь	26
Дисциплинированность	18	Энтузиазм	12

Как видим, в ответах достаточно выражены гендерные стереотипы. Респонденты назвали главными для мужчин целеустремленность (72 %), а для женщин – ответственность (68 %). Если оценить эти качества, то можно отметить, что они из разных смысловых полей. Смысловое поле – это совокупность терминов, понятий, относящихся к некоторой области знаний. Целеустремленность – из «поля» сознательной и активной направленности личности на определенный результат деятельности. Ответственность – из «поля» обязанности отвечать за свои действия.

Если продолжить рассматривать лидирующие качества, то можно вновь отметить их явную смысловую разницу. Так, 60 % опрошенных называют важными для мужчин качества лидера, а 64 % отмечают значимость коммуникабельности для женщин. Мужчина-лидер обладает способностью вести за собой других людей для достижения какой-либо цели. Женщина-коммуникатор умеет устанавливать и поддерживать локальные контакты.

Как и в первой паре качеств, можно увидеть, что для мужчин в карьере важна активная позиция действия «вперед», для женщин – глубокая по сути, но локальная по возможности позиция «на месте». Это же можно увидеть и в третьей паре: у мужчин – стрессоустойчивость (52 %), у женщин – трудолюбие (50 %).

Респондентам был задан вопрос о том, какие качества могут препятствовать карьерному росту мужчин и женщин (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какие качества, на Ваш взгляд, мешают в продвижении по карьерной лестнице мужчинам и женщинам?»

Качества мужчин	%	Качества женщин	%
Личная неорганизованность	80	Безынициативность	72
Пассивность	70	Излишняя эмоциональность	66
Неумение организовывать других	48	Неуверенность в своих силах	66
Неумение работать в команде	46	Недисциплинированность	54
Низкая самооценка	34	Замкнутость на своих проблемах и переживаниях	50
Некоммуникабельность	34	Нелогичность мышления	40
Агрессивность	32	Застенчивость	36

Сравним данные таблиц 1 и 2. При этом будем иметь в виду, что качества, способствующие карьерному продвижению (табл. 1), и качества, препятствующие этому (табл. 2), должны находиться в прямой пропорциональной зависимости согласно сформулированным вопросам. Например, если на толерантность у мужчин указали 20 % (табл. 1), то прямо пропорциональное качество – агрессивность – тоже должны отметить примерно 20 % (табл. 2).

Однако на основании полученных результатов можно говорить о расхождениях во мнениях респондентов. Так, 50 % опрошенных (табл. 1) считают важным для карьерного продвижения мужчин такое качество, как рациональность в поступках и действиях. На второй вопрос уже 80 % респондентов (табл. 2) выбрали качество личной неорганизованности как мешающее карьерному продвижению. При этом личная неорганизованность является противоположностью рациональности в поступках и действиях.

Неумение мужчины организовать других (табл. 2) противоположно качествам лидера (табл. 1). Вновь видны расхождения: 48 % против 60 %. Аналогичная картина наблюдается и в отношении качества агрессивности (32 %), которое противоположно толерантности (20 %).

Еще большее расхождение можно отметить в отношении качеств женщины. Так, необходимость инициативы как важное качество для продвижения по карьерной лестнице отметили 32 % (табл. 1), а безынициативность как мешающее карьерному продвижению – 72 % (табл. 2). 38 % опрошенных указывают на умение уверенно держаться (табл. 1) и в то же время 66 % – на неуверенность (табл. 2). 68 % респондентов отмечают необходимость быть ответственной (табл. 1), 54 % – недисциплинированность (табл. 2). Все указанные противоречия имеют гендерную природу.

Лишь в отношении некоторых качеств респонденты были единодушны. Так, целеустремленность как необходимое качество мужчины при продвижении по карьерной лестнице назвали 72 % (табл. 1) и пассивность как негативно влияющее качество – 70 % (табл. 2). У женщин на умение нестандартно мыслить при карьерном продвижении указали 44 % (табл. 1) и нелогичность мышления как мешающее качество – 40 % (табл. 2).

Подведем итоги. Профессиональная карьера остается важным поступательным процессом прохождения индивидом должностных этапов профессионального развития. Вне зависимости от пола индивиды потенциально имеют условия для активного продвижения по карьерной лестнице. Но вместе с тем имеется сдерживающий имплицитный фактор, а именно гендерные стереотипы. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что при построении карьеры важными являются социальный статус как показатель высокой эффективности собственной деятельности, а также соответствие деятельности самооценке. Гендерные стереотипы

проявляются при оценке профессиональных качеств, помогающих мужчинам и женщинам при построении карьеры.

Ссылки:

1. 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.
2. Powell G.N., Graves L.M. *Women and Men in Management*. Thousand Oaks, 2003. 288 p.
3. Дискриминация на рынке труда города Москвы: Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ : сб. ст. / И.Е. Калабихина [и др.]. М., 2014. 236 с.
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.
5. 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).
6. Темкина А.А., Здравомыслова Е.А. Интерсекциональный поворот в гендерных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. № 20 (5). С. 15–38; Temkina A., Zdravomyslova E. Gender's Crooked Path: Feminism Confronts Russian Patriarchy // *Current Sociology*. 2014. Vol. 62, no. 2. P. 253–270; Temkina A., Rotkirch A., Haavio-Mannila E. Sexual Therapy in Russia: Pleasure and Gender in a New Professional Field // *The Cultural Content of Sexual Pleasure and Problems* / ed. by K.C.K. Hall, C.A. Graham. Ch. 10. L.; N. Y., 2012. P. 220–248.
7. Ильиних С.А.: 1) 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; 2) Множественная маскулинность // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 101–109.
8. Тарасова О.А. Средства массовой информации как социальный фактор формирования гендерных стереотипов современной студенческой молодежи // Вестник ВЭГУ. 2013. № 5 (67). С. 205–210.
9. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Указ. соч.
10. 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> (дата обращения: 15.03.2018).

References:

- Chirikova, AE 2013, 'Women in establishment and in business: comparative analysis of Russian and French practices', *Comparative Politics*, No. 4 (2(12)), pp. 29-49. [https://doi.org/10.18611/2221-3279-2013-4-2\(12\)-29-49](https://doi.org/10.18611/2221-3279-2013-4-2(12)-29-49).
- Chirikova, AE & Krichevskaya, ON 2000, 'Female leader: business strategies and the image of "Self"', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, No. 11, pp. 45-56, (in Russian).
- Ilyinikh, SA 2009, 'Gender stereotypes and gender representations in organizational culture: a case study of small businesses', *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye nauki*, No. 10 (78), pp. 332-338, (in Russian).
- Ilyinikh, SA 2011, 'Multiple masculinity', *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, No. 7, pp. 101-109, (in Russian).
- Kalabikhina, IE (et al.) (ed.) 2014, *Discrimination on the labor market in Moscow: Research workshop for Master's degree students at Economics Department of Moscow State University*, collection of articles, Moscow, 236 p., (in Russian).
- Milyaeva, LG & Bavykina, EN 2013, 'Analysis and management of the professional career development as the most important motive for work of the organization's staff', *Motivatsiya i oplata truda*, No. 4, pp. 270-277, (in Russian).
- Powell, GN & Graves, LM 2003, *Women and Men in Management*, Thousand Oaks, 288 p.
- Rimashevskaya, NM (ed.) 2009, *Gender stereotypes in a changing society: an integrated social research*, Moscow, 273 p., (in Russian).
- Rimashevskaya, NM, Nazarova, IB & Lobza, EV (eds.) 2007, 'Gender stereotypes and the logic of social relations', *Gender-nyye stereotipy v sovremennoy Rossii*, Moscow, pp. 7-24, (in Russian).
- Tarasova, OA 2013, 'Mass media as a social factor in the gender stereotypes development in modern students', *Vestnik VEGU*, No. 5 (67), pp. 205-210, (in Russian).
- Temkina, A, Rotkirch, A, Haavio-Mannila, E, Hall, KCK & Graham, CA 2012, 'Sexual Therapy in Russia: Pleasure and Gender in a New Professional Field', *The Cultural Content of Sexual Pleasure and Problems*, Ch. 10, London, New York, pp. 220–248.
- Temkina, A & Zdravomyslova, E 2014, 'Gender's Crooked Path: Feminism Confronts Russian Patriarchy', *Current Sociology*, Vol. 62, no. 2, pp. 253–270. <https://doi.org/10.1177/0011392113515566>.
- Temkina, AA & Zdravomyslova, EA 2017, 'Intersectional turn in gender studies', *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii*, No. 20 (5), pp. 15-38, (in Russian).