

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ЖІНОЧОЇ ТА ЧОЛОВІЧОЇ КАР'ЄРИ: МОТИВИ, ПЕРЕШКОДИ, ПЕРСПЕКТИВИ КАР'ЄРНОГО ПРОСУВАННЯ

SPECIFIC OF MALE AND FEMALE CAREER FORMATION: MOTIVES, OBSTACLES, PERSPECTIVES OF CAREER PROMOTION

У статті розглянуто особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри з урахуванням мотивів та перспектив подальшого кар'єрного росту. Було виявлено, що у процесі вибору професійного спрямування на жінок та чоловіків впливають різні соціальні, психологічні та особистісні фактори. Проведено аналіз гендерних відмінностей та особливостей побудови кар'єри чоловіків та жінок. Наведено основні страхи чоловіків та жінок при побудові власної кар'єри.

Ключові слова: гендер, гендерна нерівність, кар'єра, кар'єрне зростання, професія, побудова кар'єри.

В статье рассмотрены особенности построения женской и мужской карьеры с учетом мотивов и перспектив дальнейшего карьерного роста. Было выявлено, что в процессе выбора профессионального направления на женщин и мужчин влияют разные социальные, психологические и личностные

факторы. Проведен анализ гендерных различий и особенностей построения карьеры мужчин и женщин. Представлены основные страхи мужчин и женщин при построении собственной карьеры.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, карьера, карьерный рост, профессия, построение карьеры.

The article describes the features of the women's and men's career construction, taking into account the motives and future career prospects. It was found that in the process of selecting professional direction women and men are affected by different social, psychological and personal factors. The analysis of gender differences and peculiarities of career men and women has been conducted. The main men's and women's fears in the own career construction have been presented.

Key words: gender, gender inequality, career, career growth, profession, career construction.

УДК 159.923:331.36

Степанова Е.Р.

к.е.н.,
доцент кафедри
управління персоналом
та економіки праці
Харківський національний
економічний університет

Постановка проблеми. Розподіл праці між чоловіками та жінками залишається популярною темою гендерних досліджень, незважаючи на певну поверхневність висновків, які пропонуються на основі результатів подібних досліджень. У змісті більшості наявних робіт з гендерної проблематики, зокрема, стосовно питань професійної діяльності та кар'єри, виявляються особливості інтелектуальної праці переважно науковців і викладачів університетів, тоді як гендерна специфіка багатьох популярних професій досить рідко привертає увагу дослідників.

Але в той же час, кар'єра є досить складним та багатограним явищем, яке має свою структуру, функції, мету та інтегрує риси та сфери використання праці та, зокрема, самого індивіду. Причому, у вузькому розумінні кар'єру можна розглядати і як процес самореалізації або досягнення престижного та перспективного рівня в соціумі, а також, як соціальну технологію, що спрямована на вирішення індивідуальних та організаційних проблем. Особливості формування жіночої та чоловічої кар'єри істотно відрізняються, на цей процес впливають безліч факторів, існує багато перешкод та стереотипів. Саме це і зумовило актуальність обраної теми в сучасних економічних та соціальних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні гендерні дослідження професійної діяльності включають багатопроблемні праці, які переважно не стосуються саме професійної специфіки, а певною мірою розглядають різні аспекти соціальної і вікової психології, а також соціології та культурології.

Особливості професійної кар'єри жінок та чоловіків знаходилися в центрі уваги як зарубіжних вчених таких, як: М. Альберт, Е. Воутілайнен, К. Кірш, С. Коційн, М. Мескон, М. Пітере, Т. Санталайнен, Р. Хізріч та інші; так і вітчизняних: Л. Лапшина, Ю. Свеженцева, К. Левченко, О. Мартиненко, О. Бандурка, Є. Ільїн, В. Гупаловська, Ю. Івченко та інші.

Однак, в літературі відсутні сучасні дослідження поточної проблематики. Автори зазвичай обмежуються дослідженням окремих аспектів професійної кар'єри жінок та чоловіків без подальшого аналізу передумов їх вибору та мотивів, що спонукають до даного вибору.

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення та узагальнення основних особливостей побудови власної кар'єри жінок та чоловіків у сучасних трансформаційних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудова діяльність людини є професійною, якщо вона детермінована двома умовами [1, с. 85]:

по-перше, професія характеризується наявністю певного рівня кваліфікації, майстерності, умінь, професійної підготовки, спеціально отриманих знань та сформованих навичок, які часто підтверджуються спеціальними документами про професійну освіту (диплом, свідоцтво, атестат);

по-друге, професія є своєрідним товаром, який людина може «продавати» на ринку праці. Причому товаром, який користується попитом, за який інші люди готові платити. Тобто професійна діяльність переважно є джерелом доходів людини.

У контексті аналізу гендерної специфіки професійної діяльності ключовим є зіставлення психоло-

гічних особливостей чоловіків та жінок, які мають однакову фахову підготовку, подібний соціальних статус та займаються обмеженим видом трудової діяльності, що є головним джерелом матеріальних засобів існування.

Протягом всього ХХ ст. стрімко зростала зайнятість жінок професійною працею. Раніше поняття кар'єра можна було віднести лише стосовно чоловічого населення. Однак, наразі кар'єра стала важливою частиною життя багатьох сучасних жінок. Жінки активно залучились до усіх сфер діяльності. Наприклад, наприкінці ХХ ст. в США постійно працювали 88% жінок, наразі цей відсоток набагато більший [2].

Вирівнювання прав чоловіків та жінок призвело до чисельних досліджень у сфері «гендеру». Поняття «гендер» істотно відрізняється від поняття «стать», яке характеризує біологічну ідентифікацію як чоловіків, так і жінок. З точки зору біології, стать є очевидною з моменту народження, а відчуття людиною своєї приналежності до певного гендеру виховується протягом всього життя, протягом якого вона усвідомлює ті поведінкові нормативи, які будуть характеризувати її як чоловіка чи жінку [2].

Переваги у професійній орієнтації спостерігається з самого раннього дитинства. Дівчинки частіше виявляють інтерес до людських облич, природи, сімейних відносин, а хлопчики – до техніки, геометричних фігур, індустріальних досягнень. Дівчата більш схильні до співчуття, а для хлопців нормою є прояви агресії, схильність до ризиків та значна рухливість.

Так, наприклад, серед традиційних професій «синіх комірців» домінують чоловіки, а жінки сконцентровані у сфері послуг та канцелярських професій. Серед інших професій (управлінських, технічних, сфери продажу) працівники практично рівномірно розподілені на статевою ознакою. Для жінок найбільш популярними професіями є канцелярські (так звані «жіночі»), а також «чоловічі» – виробничі, технічні та управлінські види діяльності.

Моделі поведінки, вибір пріоритетних занять серед чоловіків та жінок зумовлений глобальними проблемами розподілу праці між статями. Навіть вважаючи загалом, що професія однаково важлива, молодь здійснює переважно стереотипний вибір. Крім того, ключовою проблемою є соціальне позиціонування, за яким престиж професії, що пов'язаний з кар'єрною перспективою, визначається за гендерною ознакою. Наприклад, можливість неповного робочого дня або гнучкі умови парці – це досить вагомні аргументи, що переконують дівчину зробити компромісний вибір і відмовитись від престижної професії, яка потребує значного часу, зайнятості, всепоглинаючого кар'єрного зростання [1, с. 92].

Що до гендерного аспекту кар'єри, то жінки, що будують власну кар'єру, відрізняються від інших жінок певними рисами, які притаманні зазвичай

чоловікам – догматизм, впевненість, саморегуляція, та слабо розвиненими жіночими рисами – поступливість, емпатія тощо. У той же час соціум накладає обмеження на сфери розповсюдження жіночого впливу, сприяє безболісній адаптації жінок у сучасному суспільстві за відсутності здатності особистого впливу на людей та ситуації.

Важливою проблемою є диференційований підхід до оцінки праці чоловіків та жінок. Було відмічено, що жінки за свою працю отримують більш низьку заробітну плату; їм надається менше інформації, а строки виконання ставляться більш жорсткими. Без жодних на те обставин жінкам приписуються недостатня компетентність, відсутність логіки та прагнень до кар'єрних просувань.

Вченими було відмічено, що по мірі розвитку суспільства прихована жіноча дискримінація продовжує зберігатися. Причинами виступають численні фактори. У психології менеджменту сформувався кілька точок зору на причини гендерних упереджень [3, с. 130]:

люди в організаціях висувають до лідерів різних статей різні вимоги, відносно жінок ці вимоги дещо завищені. Для того, щоб отримати керівну посаду, жінка повинна продемонструвати більший набір якостей, необхідних для даної посади;

через малочисельність у керівному середовищі, жінки є більш помітними, їх характеристики перебільшуються, вони сприймаються більш стереотипно, ніж у сфері, де спостерігається переважна більшість жінок;

ряд дослідників вважають, що основою успішного лідерства є вміння встановлювати тісні позитивні взаємозв'язки з іншими людьми. Ці відносини формуються на ґрунті спорідненості членів групи один з одним. Даний аспект, за думкою науковців, є основною причиною того, що жінкам важко встановлювати позитивні відносини та досягати лідерства в чоловічому оточенні.

Стосовно вибору професій також є свої нюанси. Було проведено опитування в соціальних мережах [4, с. 80], у групу респондентів потрапили жінки та чоловіки від 25 до 40 років.

Отже, третина опитаних (33%) вважають, що розподіл на «чоловічі» та «жіночі» професії зумовлено здебільшого природою – інакше кажучи, у чоловіків та жінок є своє природне призначення, здібності та схильності, що задані анатомією та біологією. Половина опитаних (51%) розділяють той факт, що гендерна диференціація професій зумовлена здебільшого устроєм суспільства.

Судячи із отриманого матеріалу проведеного дослідження стосовно питань щодо роду діяльності чоловіків та жінок результати були наступними: більшість опитаних впевнені, що чоловіки та жінки докорінно відрізняються за гендерними задатками до виконання однієї і тієї ж роботи. Відповідно, в чому саме жінки є більш спроможними,

ніж їх колеги-чоловіки, змогли лише 25% опитаних і лише 1% відповів, що здібності не залежать від статі. Стосовно того, в чому жінки менш здібні, не спромоглися відповісти 33% і лише 4% визнали рівність здібностей не залежно від гендеру.

Як правило жінки є більш успішними у вихованні та педагогіці (20% опитуваних), домогосподарстві (15%), медицині (9%), торгівлі (8%), бухгалтерії (6%). Чоловіки ж, на думку респондентів, більш здатні до професій, які пов'язані з фізичною працею та важкими умовами праці (23%), технічною (10%), а також більш придатні до військової служби (7%) та поліції (2%).

Варто також зазначити, що респондентами [4, с. 85] майже не було зазначено такі сфери, як управління, бізнес, наука, хоча гендерна нерівність саме у наведених сферах є очевидною та необґрунтованою. Стосовно пропорцій жінок та чоловіків у владних структурах, наприклад, у політиці, то дана сфера була на 80% визнана чоловічою, жінок у політиці підтримало 20% опитаних.

Розглянемо більш детально управлінську практику. Так у даній сфері гендерні аспекти охоплюють особливості та різні підходи до керівництва колективом та особистістю, специфіка міжособистісних відносин із врахуванням чоловічої та жіночої психіки та характерних рис інтелекту. Чисельні дослідження із порівняння ділових та психологіч-

них якостей чоловіка та жінки показали, що в ряді показників, що аналізуються, існують певні відмінності. Так головною відмінністю жіночого стилю управління від чоловічого є те, що жінки-керівники більш схильні комбінувати менеджерські стратегії. У порівняння з чоловіками жінки набагато частіше демонструють такі змішані стратегії: координатор-начальник, координатор-лідер, господар-лідер.

Чоловіки зазвичай є прихильниками певної однієї моделі менеджменту і не комбінують її з технологіями іншого типу, дотримуючись однієї стратегії у поведінці. Жінки володіють більшою гнучкістю у процесі побудови власного управлінського іміджу, використовуючи при цьому той зразок менеджерської поведінки, який є найбільш ефективним у даний період часу.

Скептичні відношення суспільства до можливості жінок займати керівні посади та приймати лідерські рішення примушує їх прибігати до численних захисних стратегій, а також до суперництва майже у всіх аспектах робочої діяльності. Специфіка кар'єри жінки полягає у використанні агресії, необхідної для побудови кар'єри, а також особистісних особливостей жінок, наслідком яких виступають зусилля, докладені ними у процесі професійного та кар'єрного зростання.

Спосіб організації праці у «жіночому» варіанті виглядає в більшості випадків, як чіткий розподіл

Таблиця 1

Гендерні відмінності та особливості побудови кар'єри

Характеристики	Жінки	Чоловіки
Гендерні відмінності		
Спосіб подолання перешкод	хитрість, спритність	інтелект, сила
Орієнтованість на проблеми	поточна	перспективна
Потреба в емоційних стимулах	підвищена	понижена
Основа рішень	чуттєвість	розсудливість
Характер	відкритий	замкнутий
Відношення до зовнішнього світу	ідеалізоване	реалістичне
Поведінка	емоційна	стримана
Переважаючий тип мислення	наочно-дієвий	словесно-логічний
Об'єкт мислення	форма	склад
Спостережливості та точності	підвищення	пониження
Орієнтованість	особиста	ділова
Відношення до інших	гнучке	прямолінійне
Дія словесного заохочення	збудливе	розслаблюючу
Реакція на критику	спокійна	Агресивна
Особливості побудови кар'єри		
Поєднання родини та кар'єри	можливе, бажане	небажане, складно реалізувати
Обіймання керівних посад	стать не впливає	чоловік має бути лідером
Мета роботи	матеріальна складова	соціальна складова
Соціально-психологічний клімат	соціальний аспект	матеріальний аспект
Роль в колективі	рівність, відкритість	лідерство, амбіційність
Процес роботи	солідарність, групова інтеграція	незалежність, індивідуальний внесок
Прийняття рішень	інтуїтивно	Раціонально
Поведінка в конфліктній ситуації	скритий, латентний характер конфлікту	прямий
Вирішення конфлікту	переговори, дипломатичний підхід	жорстке протистояння

функцій, які за необхідністю можуть делегуватися. У виконанні завдання за такої обраної стратегії допомогти може навіть керівник.

У даному випадку жінки виявляють себе більшими бюрократами ніж чоловіки. Останні прагнуть досягти партнерства. Процедура прийняття рішення жінками в основному супроводжується процесом активного обговорення усіх запропонованих рішень з підлеглими. У той же час жінки відрізняються підвищеним бюрократизмом порівняно з керівниками-чоловіками. Звертає на себе увагу і той факт, що чоловіки у процесі формування рішень більш орієнтовані на партнерство, ніж жінки.

У результаті були обґрунтовані висновки, що жіноча та чоловіча кар'єра є абсолютно полярними явищами та становлять неабиякий інтерес у дослідженні основних аспектів [4;5]. У загальному вигляді вони наведені в табл. 1.

Мотивація трудової діяльності жінок та чоловіків також має суттєву різницю. Відома та широкоживана п'ятирівнева теорія потреб А. Маслоу в гендерному розрізі модифікується майже на кожному із етапів. Доведено, що різні групи потреб мають неоднакове значення для чоловіків та жінок. Причому жінки мають більш рухому мотиваційну структуру, вони можуть реагувати більш емоційно, ніж чоловіки на один і той же подразник або фактор.

Наприклад, якщо жінка відчуває себе соціально захищеною, щасливою у шлюбі, родині, то вона менше часу приділятиме своїм відносинам з колегами по роботі, і, як правило, не буде прагнути лідерства в організації. Однак вона також може прагнути до завоювання самостійного статусу з метою самоактуалізації та утвердження власної «повноцінності».

Життя чоловіків у більшій мірі сповнене проблемами в кар'єрній сфері, вони високо цінують внутрішньо сімейні відносини, наприклад, внутрішньофірмові комунікації з друзями та колегами. Позиція жінки змінюється, за умови, що вона самотня та працює задля матеріальної стабільності та незалежності. У цих випадках більш гостро буде виявлятися прагнення до стабільності, впевненості у майбутньому, забезпеченні засобів існування, реалізація своїх потреб та можливостей.

Існують також ряд факторів, що перешкоджають побудові ефективної кар'єри [5, с. 42]. Так основними жіночими кар'єрними стоперами є наступні:

жінки вважають, що успішна кар'єра може призвести до втрати жіночності, зокрема до втрати відносин із оточуючим світом;

жінки, відчуваючи вину перед родиною, на підсвідомому рівні відмовляються від професійної кар'єри та не прагнуть досягти більшого успіху ніж чоловіки. На думку багатьох успішних жінок родину та кар'єру поєднувати неможливо.

Чоловічі страхи, що впливають на побудову кар'єри наступні:

основний чоловічий страх полягає в тому, що їх вид діяльності не корелює з їх гендерною роллю;

побудові успішної чоловічої кар'єри може перешкоджати страх зіпсувати відносини із співробітниками та колегами, викликати їх заздрість.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження гендерних відмінностей професійної діяльності у сучасній психології є достатньо обмеженим. Значна кількість публікацій базується на результатах опитування та аналізі документів, що не дозволяє здійснити психологічну інтерпретацію отриманих даних. Досліджено, що перспективними є наступні напрями гендерних досліджень професійної діяльності: вивчення психологічних особливостей спеціалістів певного фаху різної статі, які реалізували себе як успішні професіонали, аналіз гендерних особливостей професійних перешкод та фобій; з'ясування гендерних мотивів при виборі професії та кар'єрному зростанні.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Білинська М.М. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / М. М. Білинська. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2014. – 132 с.
2. Гендерное равенство в Украине: результаты Gender Gap Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrainky.biz/blog/business_practical/631.html
3. Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю.Гончар, Т. Кузнецова, О. Погорєлов, С. Штрухецький. – Рівне: видавець О. Зень, 2015. – 200 с.
4. Грабовська І. Ladies first: Феномен жіночого політичного лідерства в Україні / І. Грабовська, Л. Кобелянська. – К.: К.І.С., 2010. – 144 с.
5. Журавльова А.С. Гендерна політика в Україні / А.С. Журавльова // Вісник Маріупольського державного університету. Серія «Право». – 2013. – № 6. – С. 40-46.

REFERENCES:

1. Bilyns'ka M.M. Henderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnya: pidruchnyk / M. M. Bilyns'ka. – Zaporizhzhya: Drukars'kyi svit, 2014. – 132 s.
2. Hendernoe ravenstvo v Ukrayne: rezul'taty Gender Gap Index [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://ukrainky.biz/blog/business_practical/631.html
3. Honchar Yu. Posibnyk presovoyi praktyky z hendernoyi perspektyvy / Yu.Honchar, T. Kuznyetsova, O. Pohoryelov, S. Shtrukhets'kyi. – Rivne: vydavets' O. Zen', 2015. – 200 s.
4. Hrabov's'ka I. Ladies rst: Fenomen zhino-choho politychnoho liderstva v Ukrayini / I. Hrabov's'ka, L. Kobelyans'ka. – K.: K.I.S., 2010. – 144 s.
5. Zhuravl'ova A.S. Henderna polityka v Ukrayini / A.S. Zhuravl'ova // Visnyk Mariupol's'koho derzhavnoho universytetu. Seriya «Pravo». – 2013. – No 6. – S. 40-46