

ГЕНДЕРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ: СОВРЕМЕННЫЕ МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Долгий В.М.

обучающийся бакалавриата,

Научный руководитель: Кулешова Л.В., канд. экон. наук, доц., доцент

кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Постановка проблемы в общем виде. Каким бы ни было человеческое общество, оно состоит из двух крупнейших категорий людей - мужчин и женщин. И в культуре каждого общества есть нормы, модели поведения, традиции, которые передаются от поколения к поколению, представления о том, какими должны быть мужчины и женщины, социальные роли им играть.

Дискуссии по поводу социального статуса, общественного положения женщины были актуальными на протяжении всего периода развития человечества, колебались от крайне негативных до поэтически изысканных. Однако стоит заметить, что на сегодняшний день положение женщины в обществе, возможности ее карьерного роста продолжает оставаться темой для обсуждений как в научном мире, так и в обществе.

Цель исследования состоит в выявлении стереотипов, мешающих карьерному росту женщин в странах мира.

Изложение материалов основного исследования. «Стеклянный потолок» – этот термин, который был предложен Линном Мартином, чтобы обозначить неестественно сформировавшиеся барьеры, базирующиеся на предрассудках, которые не дают возможность квалифицированным сотрудникам, таким как женщины и представители национальных меньшинств, продвигаться по службе и занимать управляющие посты в компаниях [1].

Примитивным стереотипом, присутствующим в обществе, считается представление, что мужчина-руководитель – это что-то естественное, в то время как женщина-руководитель – скорее, редкий случай, исключение. Негласное социальное представление, фиксирующее гендерные роли мужчин и женщин, подразумевает, что мужчина в большей степени нацелен на трудовую активность, его проблемой считается материальное обеспечение, а судьба женщины – семья и быт, по этой причине трудовая деятельность для неё считается второстепенной и даже малоперспективной. Существование подобных стереотипов непосредственно сопряжено с проявлением гендерной сегрегации в сфере занятости.

Гендерная сегрегация представляет собой несимметричное разделение представителей сильного пола и женщин в разных структурах занятости: отраслевых, профессиональных, должностных. Такая сегрегация содержит в себе два элемента, а именно: вертикальную и горизонтальную. Горизонтальная сегрегация определяет не одинаковое распределение женщин и мужчин согласно их профессиональным группам. Как правило, горизонтальную сегрегацию распознают как отраслевую и профессиональную. Вертикальная же сегрегация определяет различие распределения гендерных групп согласно служебной иерархии. При вертикальной дискриминации предполагается то, что женщины лимитированы в доступе к управлению и к более престижным специальностям, сопряжённым с ответственностью и принятием ответственных решений [2].

Согласно стереотипам считается, что женщины хороши в реализации работ, однако из них слабые инициаторы, которые имеют сложности с творческим подходом в решении проблем, и не могут справиться без инструкции в критической ситуации и больше подвержены эмоциям [3].

Чем же можно объяснить подобное явление? Зачастую владея одним и тем же либо даже превосходящим по уровню профессионализмом, женщины «останавливаются» в своём росте на уровне исполнителей, либо, в наилучшем случае, становятся заместителями управляющего. Невидимые и официально

никак не обозначенные препятствия, мешающие служебному росту женщины, в гендерной психологии общепринято именовать как «стеклянный потолок». [4]

«Стеклянный потолок» представляет собой уровень в карьере, когда женщине практически невозможно продвигаться дальше. Однако стоит отметить, что при этом никаких формальных ограничений не существует. В качестве примера на рис. 1 демонстрируется модель «стеклянного потолка» в карьерной пирамиде [5].

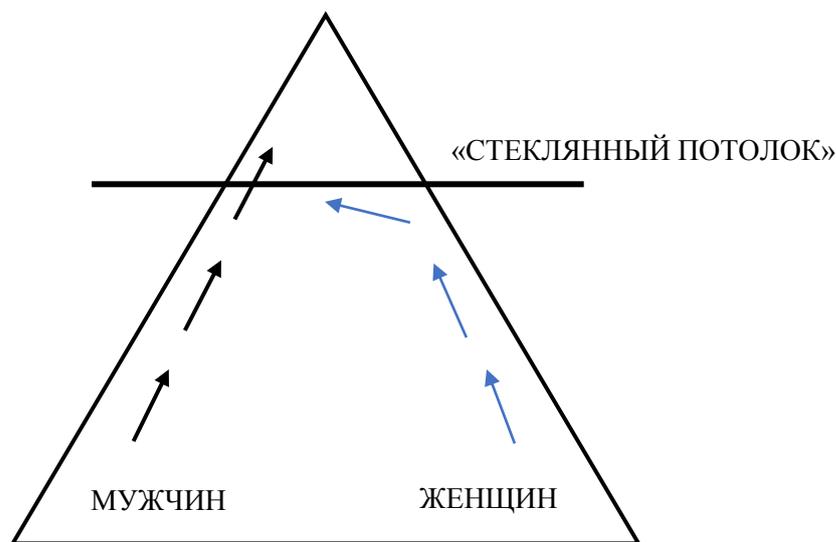


Рис.1. Модель «Стеклянного потолка»

Для того чтобы понимать причины, почему женщины зачастую не могут после определённого уровня продолжить свой карьерный рост, необходимо рассмотреть основные причины внимательнее:

1. Женщины вносят минимальный человеческий капитал в работу фирм – несмотря на то, что средний уровень образования у женщин выше, нежели у представителей сильного пола; женщины более предрасположены получать образование гуманитарное или педагогическое, что менее популярно на руководящих позициях.

2. Женщина не способна распоряжаться трудоёмкой работой таким же образом хорошо, как мужчина. Несмотря на то, что женщины обладают

определёнными умениями, необходимыми для управляющего, у них, как правило, отсутствуют свойства, позволяющие быть истинным лидером.

3. Стереотипы восприятия женщин, распространённые в мире, вполне вероятно, считаются фактором того, что женщин считают менее годными для роли руководителя, а также для управляющей деятельности. Гендерные стереотипы, вероятно, считаются фактором того, что руководство компаний тяготеет приписывать достижения женщин на обычно мужских должностях скорее их усердию, нежели способностям.

4. Внутри организаций могут действовать неписанные нормы, в соответствии с которыми на высокие должности предпочтительно назначают представителей сильного пола.

5. Женщины не получают в процессе своей деятельности в организациях подходящего опыта, требуемого им ради продвижения по карьере. Женщины, как правило, назначаются на должности с меньшей властью, а также с минимальными возможностями, подобным способом они становятся «структурно дискриминированными» в собственных организациях.

6. Функции женщин по отношению к дому и семье препятствуют им продвигаться по работе. Вероятно, для женщин будет затруднительно оставаться хорошими управляющими вследствие того, что они неспособны оставаться на работе по вечерам, а также трудиться по выходным из-за того, что их внимание, сконцентрированное на детях, семье будет отбирать у них на это много времени.

Однако при назначении женщин на более высокие руководящие должности могут сказаться следующие значимые переменные, которые могут оказать положительное воздействие:

наличие гуманитарного либо экономического образования увеличивает эту вероятность;

«не принадлежность» к предприятиям, ведущим свою деятельность в сфере промышленности и, наоборот, принадлежность к предприятиям в сфере ИТ;

внутрифирменные, а не межфирменные перемещения;

при молодом возрасте топ-менеджера (до 30 лет) есть возможность не сталкиваться с такими проблемами как после 30 лет;

уверенность в себе и собственных силах оказывает существенное влияние на вероятность получить статусную должность;

также положительно сказывается возможность получить руководящие позиции при наличии мужа руководителя[2].

Выводы. Подводя итоги, следует отметить то, что на сегодняшний день в мире не имеется общей концепции, которая имела бы возможность чётко разъяснить феномен «стеклянного потолка». Но как можно заметить из вышеприведенного материала, это проявление считается комплексным, а также оно может быть истолковано только лишь в сочетании. Невзирая на нынешние тенденции провозглашения гендерного равноправия, настойчивой борьбы женщин за собственные права, вопрос дискриминации всёещё остаётся злободневной темой. Вполне вероятно, что для того чтобы сократить воздействие «стеклянного потолка» фирмам необходимо внести изменения в некоторые нюансы собственной политики, а также сформировать необходимые требования в интересах продвижения карьеры представительниц слабого пола: выработать проекты, согласно которым будет осуществляться принятие женщин в организации, повысить качество системы наставничества, осуществлять абсолютно открытое планирование продвижения по службе сотрудниц, стимулировать подготовку женщин в разных научно-теоретических и практических планах нынешнего менеджмента, тем самым открывая возможности для реализации потенциала женщин, со временем искореняя существующие стереотипы в мире, а также повышая долю женщин на управляющих должностях.

Список использованных источников

1. К вопросу о сущности стеклянного потолка [Электронный ресурс] // Объяснения явления «стеклянного потолка» – Режим доступа: https://studopedia.ru/6_112981_ob-yasneniya-yavleniya-steklyannogo-potolka.html

2. К вопросу о сущности стеклянного потолка [Электронный ресурс] // В.В. Радаев «Социология рынков» – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ua/view/0/?page=2&*=yQPozqCwXLogEfUKm8QZ4GkvqSp7I3D&lang=ru

3. К вопросу о влиянии гендерных стереотипов на продвижение по службе [Электронный ресурс] // СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК. ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ – Режим доступа: <https://www.psyh.ru/steklyannyj-potolok/>

4. К вопросу о сущности стеклянного потолка [Электронный ресурс] // Деловая карьера женщин: «стеклянный потолок» – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/356/37028.php>

5. К вопросу о гендерных стереотипах [Электронный ресурс] // Гилева А.П., Привалова П.А. Явление «стеклянного потолка» в России и за рубежом – Режим доступа: [2FDK17InVybcI6Imh0dHA6Ly93d3cuYXBvaW9yaS1qb3J9](https://www.pandia.ru/text/80/356/37028.php)