

УДК 159.99

БАЛАНС РАБОТЫ И СЕМЬИ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН

Е. В. Болдырева, М. Ю. Елагина

Донской государственной технической университет (г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация)

Рассматривается проблема гендерного неравенства, описываются барьеры на пути продвижения женщин в карьере. Особое внимание уделяется выбору карьеры успешными женщинами, восприятию и преодолению ими возможных барьеров. Выполнено обзрение исследований последних лет для того, чтобы выделить копинг-стратегии, которые женщины используют для достижения успехов, и лучше понять: как женщины достигают баланса между работой и личной жизнью. Подчеркиваются способность и предприимчивость женщин, описывается влияние гендерных норм и ожиданий на их продвижение по карьерной лестнице.

Ключевые слова: гендер, карьерный успех, копинг-стратегии, женщины, гендерная норма, гендерное неравенство, барьеры реализации.

WORK-FAMILY BALANCE: FEATURES OF WOMEN'S PROFESSIONAL CAREER BUILDING

E. V. Boldyreva, M. Y. Elagina

Don State Technical University (Rostov-on-Don, Russian Federation)

The article examines the problem of gender inequality, describes the barriers to women's career growth, with special attention to how successful women make career choices, their perception of possible barriers, and how they cope with them. The paper examines recent research on how women achieve work-life balance, as well as identifies coping strategies that women use to achieve success. This study allowed us to recognize the predominance of gender norms and expectations, as well as to emphasize the power of women in moving up the career ladder.

Keywords: gender, career success, coping strategies, women, gender norm, gender inequality, barriers to implementation.

Введение. В настоящее время сохраняются гендерные различия в успешности карьеры: мужчины, как правило, зарабатывают больше и достигают более высоких позиций. В связи с этим исследования гендерных аспектов карьеры приобретают особую актуальность. Несмотря на то, что юридически права женщин и мужчин одинаково защищены, значительные различия карьерного развития и сегрегация рынка труда продолжают сохраняться [1].

Две преобладающие точки зрения, объясняющие причины различия карьерного развития и сегрегация рынка труда. В рамках первой парадигмы предполагается, что женщины и мужчины обладают разными признаками помимо пола, что приводит к различиям в результатах карьеры [2, 3]. Т. е. пол определяет карьерные качества (атрибуты), которые впоследствии влияют на успешность. Подразумевается, что мужчины и женщины достигают одинаковых результатов, когда их качества равны. Эти признаки или атрибуты, ведущие к карьерному успеху могут обозначаться как личные, семейные или служебные.

Вторая модель, напротив, предполагает, что даже когда мужчины и женщины обладают одинаковыми качествами или прилагают одинаковое количество усилий, вознаграждение различается. Несмотря на то, что между карьерными качествами и успехами существует прямая

связь, гендер определяет соотношение между ними, т. е. равные признаки дают неравные эффекты [4].

Исследователи нашли подтверждение как одной, так другой модели и пришли к выводу, что обе модели имеют право на существование, объясняя гендерное неравенство на рабочем месте [5]. С точки зрения практического приложения вторая модель более актуальна для управленческой практики. Например, в журнале Американского колледжа кардиологии опубликована статья с рекомендациями для увеличения набора в персонал женщин-кардиологов, их профессионального развития и уменьшения текучести кадров [6]. Однако в то время как социальные роли и карьерные барьеры сохранялись, чему уделялось основное внимание в гендерных исследованиях, восприятие женщинами своих собственных ролей эволюционировало.

Анализ карьерного опыта женщин. Авторами настоящей работы предпринята попытка собрать данные последних исследований: как женщины описывают свой карьерный опыт и как они преодолевают различные препятствия. В качестве основного метода выбрано полуструктурированное интервью. Женщины описывали свою карьеру как нелинейную, т. е. их жизненные приоритеты менялись так же, как и их карьерные цели и ожидания. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что профессиональный путь был действительно сложен, многие из них сталкивались с негативными стереотипами, конфликтными требованиями. Они рассуждали о постоянно конкурирующих желаниях иметь семью и карьеру, насколько трудно принимать решения, выдерживать напряжение и постоянно искать баланс между двумя значимыми сферами жизни [6–9].

Копинг-стратегии. Удалось выделить три основные стратегии преодоления стресса. В исследовании Шайсты Хильджи и Келли Харпер они обозначены: «соглашаясь играть по правилам»; «ведя переговоры, чтобы играть по правилам»; и «бросая вызов, чтобы установить свои собственные правила» [7]. Женщины соглашались играть по правилам тогда, когда они выполняют в основном функции «розовых воротничков» и занимаются преимущественно оказанием услуг без гарантий занятости и за меньшую заработную плату. Они могли посвятить себя дому и воспитанию детей или, напротив, отказывались заводить семью ради карьеры.

Примерами второй стратегии является поиск поддержки у семьи или партнера, налаживание социальных связей для продвижения в организации, а иногда даже смена организации или профессии т. е. выбор другой карьерной траектории. Эта стратегия позволяла женщинам справляться с барьерами в культурах маскулинного типа, соответствуя их нормам и правилам с мудростью и изяществом, при этом, не меняя полностью свой образ действий.

Существует также много примеров, когда женщины демонстрировали своим поведением вызов существующим нормам, отвергали традиционное понимание «баланса» и переопределяли его, выкристаллизовывали новую профессиональную идентичность, не следуя традиционному представлению о линейности карьерного развития, считая, что работа должна соответствовать жизни, а не жизнь посвящаться работе.

Yasmeen Makarem и Jia Wang в обзорной статье [8], анализируя из 28 источников карьерный опыт женщин в области науки, техники, инженерии и математики, также выделяют три основные копинг-стратегии:

- конформистская;
- управления впечатлениями (impression management);
- проактивная.

Конформистская стратегия характеризуется подчинением существующим организационным структурам, отказом от оспаривания гендерных ожиданий в своей компании.

Стратегия управления впечатлениями относится к попытке женщин воздержаться от поведения и практик, которые считались бы «женскими», изображая при этом определенный образ на работе, дистанцируясь от коллег-женщин, демонстрирующих стереотипную женственность, такая стратегия получила название «профессиональная социализация». Также, чтобы считаться инженером, а не женщиной, они стремились спроецировать профессиональный образ на себя, преуменьшая свою гендерную роль, сосредоточившись на том, чтобы создать профессиональную репутацию, быстрее завершая проекты, работая усерднее, чем их сверстники-мужчины.

Проактивная стратегия проявлялась, когда женщины решают бросить вызов образу идеального работника-мужчины и сопротивляются соблюдению организационных норм. Например, когда они оспаривают назначение гендерных задач (ведение заметок, административные обязанности) и избегают связи с ними, оспаривают дискриминационные ситуации и противодействуют гендерным предубеждениям на рабочем месте.

Участники исследования гендерного неравенства в области академической отоларингологии [9] последовательно описывают постановку личных, академических целей и использование их в качестве ориентиров для принятия краткосрочных и долгосрочных решений. Они подчеркивают, что используют свои личные, семейные и профессиональные цели в качестве объектива, через который фильтруются все решения, даже ежедневные сиюминутные. Установление целей позволило им четко определить границы, перспективы преследования, и сделать трудный выбор перспективы, которая смягчила бы чувство вины за упущенные возможности. В результате получены основные принципы, которым следовали респонденты:

- уверенная приверженность участников своей профессии;
- признание текучей, неуловимой природы баланса между работой и личной жизнью;
- специфические подходы к успешному управлению домашним хозяйством;
- особое внимание к психоэмоциональному здоровью.

Заключение. Результаты исследований свидетельствуют об активности и упорству женщин, которые занимаются своей карьерой, при этом они опираются на свой индивидуальный выбор. Они научились приспосабливаться и самоутверждаться, чтобы выжить и воплощать себя и свои идеи в профессиональной среде.

Важно отметить, что способности и воля женщин обращена не к тому, чтобы обязательно бросать вызов нормам, а к рефлексии, осмыслению жесткой, иногда даже враждебной среды, адаптации и способности извлекать уроки из различных ситуаций, просить о помощи, помогать, когда это необходимо, стоять на своем и создавать свою собственную идентичность как женщины-профессионала.

Авторы попытались понять опыт женщин и смыслы, а также гендерные подтексты, которые формируют их выбор внутри организаций. Обзор включает в основном зарубежные исследования карьерного опыта женщин в тех областях, где они мало представлены в сравнении с мужчинами. В дальнейшем планируется систематический обзор отечественной литературы, т. к. имеются существенные различия в социокультурном и историческом контекстах, а также разработка рекомендаций для организаций и женщин, чтобы поддержать последних в управлении своей карьерой. А также продвинуть восприятие женщин как волевых и жизнестойких личностей.

Библиографический список.

1. Allen, T. D. Women and career advancement: Issues and opportunities / T. D. Allen, K. A. French, M. L. Poteet // *Organizational Dynamics*. — 2016. — Vol. 45, №. 3. — P. 206–216.

2. Miller, C. C. Pay gap is because of gender, not jobs / C. C. Miller // The New York Times. — 2014. — Vol. 23.
3. Bendery, J. Paycheck Fairness Act Fails Senate Vote. // HuffPost. — URL : https://www-huffpost-com.translate.goog/entry/paycheck-fairness-act-senate-vote_n_1571413?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=nui,op.sc (accessed 24.04.2021).
4. Atkinson, S. No Job for a Woman. / S. Atkinson // Univ. of Queensland Press — 2016. — 296 p.
5. Gender and career success: A typology and analysis of dual paradigms / Katherine A. Frear, Samantha C. Paustian-Underdahl, Eric D. Heggestad, Lisa Slattery Walker // Journal of Organizational Behavior. — 2019. — Vol. 40, № 4. — P. 400–416.
6. 10 recommendations to enhance recruitment, retention, and career advancement of women cardiologists / Garima Sharma, Amy A. Sarma, Mary Norine Walsh [et al] // Journal of the American College of Cardiology. — 2019. — Vol. 74, № 14. — P. 1839–1842. [10.1016/j.jacc.2019.08.016](https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016)
7. Khilji, S. E. We are strong and we are resilient: Career experiences of women engineers / S. E. Khilji, K. H. Pumroy // Gender, Work & Organization. — 2019. — Vol. 26, № 7. — P. 1032–1052.
8. Makarem, Y. Career experiences of women in science, technology, engineering, and mathematics fields: A systematic literature review / Y. Makarem, J. Wang // Human Resource Development Quarterly. — 2020. — Vol. 31, № 1. — P. 91–111.
9. Meyer, T. K. Barriers pushed aside: insights on career and family success from women leaders in academic otolaryngology / T. Meyer, Regan Bergmark, Marcy Zatz // Otolaryngology–Head and Neck Surgery. — 2019. — Vol. 161, № 2. — P. 257–264.

Об авторах:

Болдырева Елизавета Викторовна, магистрант кафедры «Общая и консультативная психология» Донского государственного технического университета (344003, Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), lizaveta.fdca@gmail.com

Елагина Марина Юрьевна, доцент кафедры «Общая и консультативная психология» Донского государственного технического университета (344003, Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), кандидат психологических наук, kochevanchik@mail.ru.

Authors:

Boldyreva, Elizaveta V., Master's degree student, Don State Technical University (1, Gagarin sq., Rostov-on-Don, RF, 344003), lizaveta.fdca@gmail.com

Elagina, Marina Yu., Associate Professor, Don State Technical University (1, Gagarin sq., Rostov-on-Don, RF, 344003), Cand. Sci., kochevanchik@mail.ru