

DOI: 10.12731/2218-7405-2018-11-128-140

УДК 364.4

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У ЖЕНЩИН, ЗАНЯТЫХ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Колбасин В.Н.

В статье анализируются результаты исследования взаимосвязи карьерных ориентаций с гендером у женщин, занятых в социальной сфере и выявления, в этой связи, педагогических условий их формирования. Разнообразие ориентаций личности в области социального и профессионального взаимодействия позволяет легче преодолевать негативные ситуации, более активно действовать в изменяющейся среде. Акцент на том, Это обеспечивается комплексом педагогических условий, обеспечивающим эффективность формирования карьерных ориентаций в профессиональной «Я-концепции» у женщин, занятых в социальной сфере.

***Цель** – определение комплекса педагогических условий формирования карьерных ориентаций у женщин, профессионально занятых в социальной сфере.*

***Метод и методология проведения работы:** в статье использованы статистические методы анализа; анкетирование, корреляционный анализ по Спирмену и Пирсону.*

***Результаты:** получены информативные параметры формирования карьерных установок, их взаимоувязка с гендерной ролью женщин-руководителей, занятых в социальной сфере, определены педагогические условия формирования их карьерных ориентаций.*

***Область применения результатов:** полученные результаты целесообразно применять кадровыми службами учреждений социального обслуживания; практикующими психологами при проведении консультирования; психологами организаций при профессиональном консультировании; при разработке индивидуальных*

профилактических, развивающих и коррекционных программ; менеджерами социальных учреждений при разработке стратегии развития оказания услуг.

Ключевые слова: *карьерные ориентации; профессиональная роль; профессиональная деятельность; гендер; педагогические условия.*

PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF CAREER ORIENTATIONS IN WOMEN EMPLOYED IN THE SOCIAL SPHERE

Kolbasin V.N.

The article analyzes the results of the study of the relationship of career orientations with gender in women employed in the social sphere and, in this regard, reveals the pedagogical conditions of their formation. A variety of individual orientations in the field of social and professional interaction makes it easier to overcome negative situations, to act more actively in a changing environment. The emphasis on this is provided by a set of pedagogical conditions that ensure the effectiveness of the formation of career orientations in the professional “I-concept” for women employed in the social sphere.

The goal is to determine the pedagogical conditions for the formation of career orientations in women employed in the social sphere.

Method and methodology of the work: in the article used mathematical methods, as well as statistical methods of analysis; questioning, correlation analysis by Spearman.

Results: *informative parameters were obtained for the formation of career installations, their interconnection with the gender role of women managers in the social sphere, the pedagogical conditions for the formation of their career orientations were determined.*

Scope of the results: *the results should be applied by personnel services of social service institutions; practicing psychologists during counseling; 4) in the development of individual preventive, developmental and remedial programs; 5) the managers of social institutions*

in the development of the development strategy for the provision of services.

Keywords: *career orientation; professional role; professional activity; gender; pedagogical conditions.*

На протяжении длительного исторического периода во всех культурах одним из признаков дифференциации социума является гендерный, то есть социум по половому признаку делится на две группы – мужчин и женщин. Этот признак настолько основополагающий и присутствующий везде, что издревле принимался за постулат. Вместе с тем, общество стало обращать особое внимание на такое деление, ставя при этом акценты на его различные смысловые аспекты. Подобные вопросы возникают как в социальной, так и духовной областях психологической науки. Мнение специалистов в области социальной психологии по данному вопросу является очень важным, поскольку ставит акцент на распределении норм и ролей, формирующих поведение людей, характерное как «маскулинное» либо «фемининное».

В ходе научных дискуссий, проходивших в конце XX века, произошло четкое разграничение понятий пол и гендер. Пол указывает на биологический статус человека, отвечая на вопрос: кем является указанный человек – мужчиной или женщиной? Гендер же, в свою очередь, раскрывает социально-психологический статус человека с субъективной позиции маскулинности или фемининности [8]. Таким образом, культовые ожидания и клише, относящиеся к маскулинному и фемининному поведению называются гендерными (а не половыми) ролями.

Указанное разграничение понятий не является жестким правилом, поскольку данные категории, зачастую, имеют общность именно в силу того, что многие отдельно взятые половые различия формируются в результате сочетания биологических и социализационных факторов. Вместе с тем, эти разграничения дают нам возможность рассматривать биологические и социализационные факторы отдельно, а не обязательно в тесной связи.

Обладать фемининными характеристиками означает не обязательно автоматически, быть женщиной, точно так же как и мужской пол не означает единство, сходство, аналогичность с маскулинностью.

В 90-е годы в отечественной психологии стали появляться работы, в которых поднимались проблемы гендера (И.С. Кон, Л.В. Попова, Н.К.Родина, И.С. Клецина, Т.В. Бендас, М.Ю. Арутюнян).

В последнее время социально-психологические исследования особое место отводят гендерным аспектам построения карьеры. По данным американских исследований, в среднем звене менеджмента – зона ответственности которого распространяется на существенную часть бизнес-процессов, – женщины занимают более половины мест. Носители этого управленческого класса реализуют основную нагрузку в вопросах решения проблем организации. Представители этого звена основную массу времени проводят во взаимодействии с людьми. Современный мир отличается тем, что женщины более высокими темпами продвигаются по служебной лестнице в тех профессиональных областях, где приняты правила перестают работать. В областях, ставших традиционными, – женщин, занимающих руководящие посты, не много. Таким образом, следует признать существование явления разрушения стереотипа представления о женщинах как субъектах, не заинтересованных в построении карьеры. Основные гендерные стереотипы, связанные с вопросами построения карьеры, соотносятся с процессом усвоения культурной системы гендера того общества, в котором человек живет, социальными стереотипами, устройством социума, что отражается в известном изречении: «Для женщин путь к управленческой карьере связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчин – с реализацией многочисленных возможностей» [8].

По данным социально-психологических исследований, женщины заинтересованы в продвижении по службе, равно как и мужчины, кроме того, повышение своего образовательного уровня, ориентация на престиж и высокий уровень заработной платы также актуальны для женщин, как и для мужчин. При этом они не уступают мужчинам в обладании чувством ответственности.

В ситуации профессиональной деятельности женщины-руководители демонстрируют сильные качества, и среди них выделяются такие как радикализм, высокая чувствительность, забота о людях, стремление к новому, склонность наделять человеческими свойствами организационные интересы, направляя свое внимание на взаимодействие с подчиненными, оказывая содействие в самоуважении, поддержании в трудной ситуации, стремясь таким образом создать наиболее благоприятный психологический климат в организации, предупреждая наступление конфликтов, то есть все то, что характеризует модель эффективного менеджмента современного времени. [3]. Женский стиль управления часто называют «преобразовательным» или «мягким принуждением», и его характеристики выглядят следующим образом:

- активность во взаимодействии с подчиненными;
- стремление поддержать у сотрудника чувство самоуважения;
- обеспечение поддержки сотрудников в стрессовой ситуации;
- нацеленность на профилактику конфликтов в коллективе, желание создать благоприятный психологический климат среди сотрудников;
- поддержание здоровья, организация совместного отдыха;
- «финансовая смекалка», детализация разработок оперативного управления и планирования;
- «инстинкт выживания», риск в разумных пределах, стремление сохранить важное в сложившейся иерархической системе и приобрести новое;
- интуиция;
- чувство юмора, оптимизм, вера в себя [11].

Указанные характеристики формируются в процессе социализации (образования, профессиональной подготовки, трудовой деятельности) путем развития компетенций, относящихся к самому человеку как личности, субъекту деятельности и общения (ценностно-смысловой ориентации в мире, интеграции, самосовершенствования), а также относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы:

- компетенции социального взаимодействия: с обществом, коллективом, семьей, друзьями, партнерами; конфликты и их погашение; сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого; социальная мобильность;
- компетенции в общении: устном, письменном, диалог, монолог; восприятие и создание текста; знание и соблюдение традиций, этикета; кросскультурное общение, деловая переписка и т.д.; [4].

Формирование компетенций требует создания определенных педагогических ситуаций, реализующихся в специально организованных средах, позволяющих моделировать деятельность обучаемого. В этом случае речь идет уже о создании педагогических условий, выступающих в качестве внешних обстоятельств или факторов, оказывающих существенное влияние на протекание педагогического процесса, сознательно сконструированных педагогами с целью повлиять на результаты данного процесса [12].

Таким образом, для моделирования педагогических условий формирования карьерных ориентаций необходимо: а) выявить внешние факторы, оказывающие существенное влияние на этот процесс; б) из числа выявленных факторов выделить педагогически управляемые условия [2]. К таким условиям могут быть отнесены: обеспечение демократического стиля общения со стороны педагога при организации процесса обучения, развитие самостоятельности, инициативы обучаемых, развитие самостоятельности, инициативы обучаемых, мониторинг хода и результатов деятельности в вопросах достижения КРП, формирование навыков развития карьеры, готовности к конкурентной борьбе за рабочее место, наличие «социального вектора» в карьерных устремлениях специалистов и социальных работников.

Рассмотрим содержание выделенных условий.

Обеспечение демократического стиля общения со стороны педагога при организации процесса обучения. Реализация такого стиля общения обеспечивает успешное взаимодействие посредством взаимопонимания, уважения и доверительного отношения. Кроме того, преподаватель не дистанцирует себя по отношению к обучаемым,

что дает возможность им выражать свои идеи и мнения по различным профессиональным вопросам, не обнаруживая опасений по поводу возможного непонимания. Подобный стиль педагогического общения возможен при наличии особых коммуникативных умений педагога; определившийся характер взаимоотношений сторон педагогического процесса; творческий потенциал педагога. Стиль общения педагога является «зеркалом» его общей и педагогической культуры, а также профессионализма. При таком стиле взаимоотношений педагог стимулирует обучающегося к инициативе, подготавливает условия для самореализации. Таких педагогов отличает высокий уровень понимания обучаемых, способность прогнозировать развитие их личности. Психологический климат, сопровождающий педагогический процесс в таком стиле общения обеспечивает благополучие, в том числе эмоциональное, которое во многом соотносится с результативностью педагогической деятельности.

Развитие самостоятельности, инициативы обучаемых – реализуется через тонкую систему взаимодействия, способную обеспечить самостоятельную работу обучаемых посредством перехода с одного уровня компетентности на другой, более высокий.

Мониторинг хода и результатов деятельности в вопросах достижения КРІ (ключевых показателей эффективности, отражающих те аспекты деятельности, которые являются наиболее важными для сегодняшнего и завтрашнего успеха). Данные такого мониторинга обеспечивают большой объем оперативной информации текущего производственного процесса, являясь мощным мотивационным фактором в достижении успеха в профессиональной деятельности. Высокая результативность труда специалистов социальной сферы возможна при условии наличия необходимых компетентностей, способствующих его достижению. Таким образом, приобретение необходимых компетенций является обязательным условием в вопросах достижения ключевых показателей эффективности, отражающих основные аспекты деятельности такие как: время, затраченное на реализацию профессиональной деятельности, результат такой деятельности, напряженность труда в процессе профессиональной деятельности и др.

Формирование навыков развития карьеры, готовности к конкурентной борьбе за рабочее место. Назначение этого педагогического условия заключается в формировании индивидуальной профессиональной «Я-концепции», выступающей в виде системы, способной направлять обучаемого в профессиональной деятельности. В свою очередь успешная профессиональная деятельность способна обеспечить устойчивую конкурентоспособность на рынке труда в социальной сфере.

Наличие «социального вектора» в карьерных устремлениях специалистов и социальных работников формирует необходимый набор паттернов, с помощью которых решаются вопросы формирования индивидуальной профессиональной «Я-концепции», обеспечивающие направленность личности на определенный вид профессиональной деятельности, в данном случае – в области социальной сферы (социальная работа, здравоохранение, образование)

Основная часть факторов, обуславливающих медленный карьерный рост женщин, касается организационного профессионального поведения: женщины проявляют вялость в распределении ресурсов для достижения поставленной цели, иначе говоря – планировании. Состязание и конкуренция для них менее актуальны при направлении движения в профессиональной деятельности, что обусловлено характером социализации. Показано, что карьерно-успешные женщины социализируются путями, которые сделали их в большей степени схожими со «средним» мужчиной, чем со «средней» женщиной [9]. Это обусловлено формированием в родительской семье высоких жизненных стандартов, стремлению к достижению и независимости. А также «нестандартными» установками матери относительно роли женщины в обществе. Кроме того, по мнению Сафоновой М.В. «Сфера профессиональной занятости и характер организационной культуры актуализирует определенные личностные черты и особенности поведения женщин, успешных в карьере» [10].

Отличительные характерные особенности женской карьеры заключаются в том, что женщина, как правило, соединяет профессиональный опыт с социальными функциями, связанными с выполнением ролей

матери, жены, домохозяйки в энергичном режиме. Такое положение служит источником «ролевого напряжения», стресса, так как профессиональная и социальная роли являются одинаково значимыми, что в большинстве случаев выражено у молодых женщин [5]. Выстраиванию профессионального пути часто сопутствуют отрицательные эмоции, порождаемые дефицитом внимания к близким и особенно детям.

По мнению В.А. Ядова, карьерная установка – это постоянный и устойчивый элемент структуры личности и поэтому она может быть измерена, используя специальный инструментарий [6].

Согласно Э. Шейну [8] существует девять основных карьерных ориентаций или «Якорей»: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

М.В. Сафоновой подмечены существенные различия личностных особенностей и поведенческих реакций женщин, занятых в традиционно «женских» и традиционно «мужских» сферах, т.е. область трудовой деятельности и характер организационной культуры способствует переводу определенных личностных черт и особенностей поведения женщин, с успехом устраивающих свою карьеру, из состояния потенциального, не соответствующего современным условиям, в состояние реальное, актуальное [10].

При изучении нами особенностей профессиональной «Я-концепции» женщин – руководителей имеющих различное проявление гендера, в процессе реализации пилотажного исследования женщин-руководителей, занятых в сфере здравоохранения по выявлению степени маскулинности и фемининности, с использованием анкеты половых ролей С.Бем (BSRI; Bem 1974), [1] выявлено следующее соотношение показателей, определяющих тип гендерных ролей индивида, таких как маскулинный, фемининный, андрогения высокого и низкого уровня.

С целью практического изучения карьерных ориентаций мы использовали опросник «Якоря карьеры» Эдгара Шейна, с точки зрения которого «лучшей карьерой является индивидуальная карьера, осуществляемая как самоуправление» [8].

В исследовании принимали участие 60 женщин – работников, занимающих руководящие посты в учреждениях здравоохранения Омской области (заведующие отделениями РЦБ и ОКБ), которые относятся к категории учреждений социальной сферы.

Результаты проводимого исследования графически выражены на рис. 1, отражающим наличие карьерных ориентаций у женщин-руководителей с различной гендерной ролью.

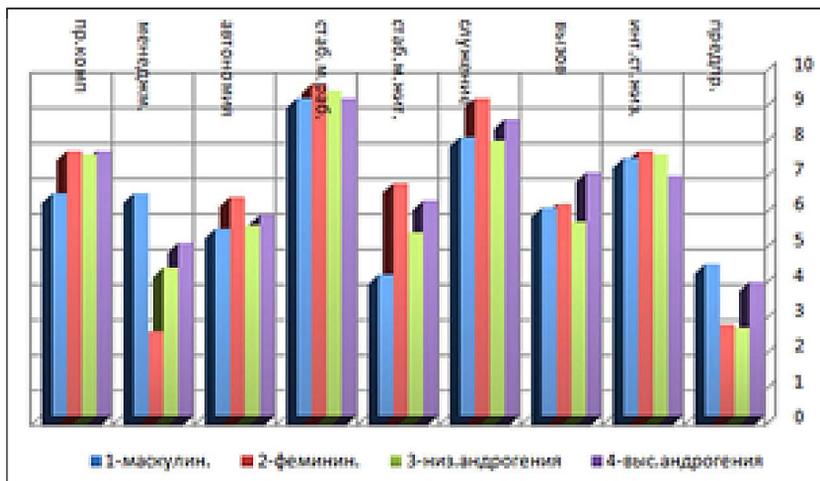


Рис. 1. Распределение карьерных ориентаций у женщин-руководителей с различной гендерной ролью.

Из всех анализируемых карьерных ориентаций преобладающими оказались следующие:

- «Служение». Такая установка в структуре личности является очень важной для всех групп женщин-руководителей, но более отчетливо она проявилась у женщин с фемининной направленностью. Поскольку основными ценностями при данной ориентации является работа с людьми, «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. поскольку человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу,

если эти предпочтения не позволят способствовать реализации главных его ценностей жизни.

- «Профессиональная компетенция», обнаруженная с одинаковой частотой в трех группах. Эта установка обусловлена наличием определенных способностей и даже таланта в некоторой области. Носители данной установки, хотят быть мастерами своего дела, и при достижении определенных высот в области профессиональной деятельности, они испытывают состояние особенного счастья. Одновременно, они ищут признания своего таланта, и это должно быть выражено в статусе, соответствующему их мастерству. С точки зрения менеджмента, они готовы взять на себя функции управления, но, ограничиваясь пределами своей компетентности, при этом не испытывая особого интереса непосредственно к процессу, поскольку рассматривают его как обстоятельство, способствующее продвижению в своей профессиональной сфере.
- «Интеграция стилей жизни» является третьей по значимости, в группе «маскулиных» женщин-руководителей. Человек с таким типом установки ориентирован на сбалансированность различных сторон жизни и так называемую интеграцию. Доминация одной из них (семья, карьера или саморазвитие) для него неприемлема. Такой человек больше ценит жизнь в целом, ее качество, чем отдельные ее стороны (конкретная работа, карьера, организация). Вместе с тем, самой значимой, актуальной для женщин-руководителей вне зависимости от ведущей гендерной роли является ориентация «Стабильность места работы». Она заключается в возможности трудоустройства в такую организацию, которая способна обеспечить необходимый срок службы, имеет хорошую репутацию, дает социальные гарантии своим работникам и имеет положительный внешний имидж.

Анализ взаимосвязи карьерных ориентаций и гендерных ролей, позволяет высказать идею о том, что с ростом проявления фемининности у женщин-руководителей, они будут выше ориентированы на карьерную установку «вызов», и чем выше стремление маску-

линности у женщин-руководителей, тем более вероятной окажется установка на «менеджмент», и, вероятны карьерные ориентации «вызов» и «предпринимательство».

В таблице 1 представлены эмпирические значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Таблица 1.

Эмпирические значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Гендер	Проф. компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильн. Места работы	Стаб. Места жительства	Служение	Вызов	Интер. стилей жизни	Предпринимательство
Фемининный	0,12775	-0,23458	0,150488	0,1912	0,2767	0,288	0,4087**	0,023657	0,1425519
Маскулиный	0,00641	0,5805***	-0,099	-,0183	0,026557	0,001221	0,3637***	-0,0708	0,3881**

Примечание ***уровень значимости $p \leq 0,01$ **уровень значимости $p \leq 0,05$.

References

1. Bern Sh. *Gendernaya psikhologiya [Gender Psychology]*. SPb.: Prime-Evroznak, 2002. 320 p.
2. Borytko N.M. Metodologicheskaya kul'tura pedagogov shkoly kak uslovie ee innovatsionnoy deyatelnosti [Methodological culture of school teachers as a condition of its innovative activity]. *Tselostnyy uchebno-vospitatel'nyy protsess: issledovanie prodolzhaetsya: Metodologicheskii seminar pamyati prof. V.S. Il'ina* [Holistic educational process: the study continues: Methodological memory seminar of prof. V.S. Ilyin]. Volgograd, 1997. Vol. 4, pp. 107–110.
3. Vesnin V.R. *Teoriya organizatsii i organizatsionnoe povedenie* [Organization theory and organizational behavior]. Moscow: Prospect Publishing House 2017. 472 p.
4. Zimnyaya I.A. Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata sovremennogo obrazovaniya [Key competencies – a new paradigm of the result of modern education]. *Eidos*. 2006. May 5. <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>
5. Kletsina I.S. Ot psikhologii pola – k gendernym issledovaniyam v psikhologii [From the psychology of gender - to gender studies in psychology]. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology]. 2003, №1, pp. 61–79.
6. Nikiforov G.S. *Psikhologiya menedzhmenta* [Management psychology]: textbook for universities. St. Petersburg, Peter. 2004. 639 p.

7. Paynts E., Maslach K. *Praktikum po sotsial'noy psikhologii* [Practical work on social psychology]. St. Petersburg: 2000. 528 p.
8. Pochebut A.G., Chiker V.A. *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational social psychology]. St. Petersburg. 2002. 298 p.
9. Rogozina T.I. Sotsial'no-psikhologicheskoe sodержanie ponyatiya «Kar'era» [Socio-psychological content of the concept of "Career"]. *Vos'mye aprel'skie ekonomicheskie chteniya. Mezhvuzovskiy sbornik nauchnykh trudov* [Eighth April economic reading. Interuniversity collection of scientific papers]. Omsk: publishing house OmGPU 2003. 258 p., pp. 131–136.
10. Safonova M.A. *Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti zhenshchin, uspeshnykh v kar'ere* [Socio-psychological characteristics of women who are successful in their careers]: Diss. Cand. psychol. sciences. SPb., 1999. 236 p.
11. Chiker V.A. *Psikhologiya menedzhmenta* [Management Psychology]: collective monograph. SPb.: Peter, 2011. 56 p.
12. Shiryayeva V.A. *Pedagogicheskie usloviya formirovaniya universal'noy klyuchevoy kompetentnosti* [Pedagogical conditions for the formation of universal key competence]. <http://net.knigi-x.ru/24pedagogika/207815-1-pedagogicheskie-usloviya-formirovaniya-universalnoy-klyuchevoy-kompetentnosti-shiryayeva-institut.php>

ДААННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Колбасин Виктор Николаевич, соискатель кафедры социальной педагогики и социальной работы
Омский государственный педагогический университет
ул. Партизанская 4а, г. Омск, 644099, Российская Федерация
kolbasvik@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHOR

Kolbasin Viktor Nikolaevich, Applicant of the Department of Social Pedagogy and Social Work
Omsk State Pedagogical University
Partizanskaya St., 4a, Omsk region, 644099, Russian Federation
kolbasvik@mail.ru