

*СЕРЕГИНА Ирина Ивановна - старший преподаватель Московского университета связи и информатики.*

---

В современной России остро встает проблема занятости, связанная с конкурентной борьбой за рабочие места, требующие профессионализма, знаний и мастерства, рабочая сила превращается в товар. В этих условиях процесс профессиональной карьеры выступает как борьба за результирующий социальный статус. Эта борьба становится особенно острой в области гендерных отношений.

Рассматривая профессиональную карьеру с точки зрения гендерного подхода, нужно выделять и объективные (возраст, профессия, социальное и семейное положение) и субъективные (потребности, интересы) ролевые ожидания и характеристики.

Главной субъективной характеристикой социального статуса с позиций гендерного подхода являются социальные ожидания в отношении самого себя и других, связанные с гендерными стереотипами. Гендерные стереотипы - это стандартизированные представления о моделях поведения и чертах характера, соответствующие понятиям "мужское" и "женское". Стереотипы "маскулинности" и "феминности" считаются противоположными, хотя исследования подтверждают, что вариантов в характере и способностях гораздо больше внутри каждой половой группы.

Стереотипы гендерных отношений на практике оказываются достаточно жесткими и труднопреодолимыми. Во многом это обусловлено тем, что женщины стремятся к одобрению их деятельности и поведения со стороны мужчин, а мужчины, хотя и в меньшей степени, - к одобрению индивидов своего же пола. Поэтому установки на сферы самореализации у женщин и мужчин различны.

Согласно этим установкам женщины в представлениях мужчин, а нередко и женщин, должны в первую очередь успешно исполнять традиционно приписываемую им роль "домашней хозяйки", "хранительницы домашнего очага" и т.п. Мужчинам же следует заниматься профессиональным трудом, который гарантирует им высокий социальный статус и позволяет обеспечивать уровень и качество жизни их семей. Достижений в сфере профессионального труда ожидают прежде всего от мужчин. Реализация этих ожиданий мужчинами и женщинами зачастую воспринимается как доказательство того, что они состоялись как личности,

Насколько удастся реализовать ожидания тому или иному полу, свидетельствует статистика. Мужчины как социально-демографическая группа, не составляя большинства в населении страны, занимают высокие социальные позиции во властных структурах, в управлении, различных сферах профессиональной деятельности, в бизнесе. Женщины намного уступают мужчинам в своей профессиональной карьере\*.

Реформы в России не только не обеспечили доступ женщинам в систему государственного управления, но и сократили их представительство в органах власти. Если в 1980-1985 гг. в Верховном Совете РСФСР женщины составляли 35% депутатов, а в местных Советах - 50% депутатов, то в Государственной Думе РФ созыва 1993 г. - 11,4%, а в ныне действующей - 12,7%. В других сферах профессиональная карьера женщин не менее сложна.

---

Статьи И.И. Серегиной к Н.А. Винокуровой подготовлены на основе выступлений на заседаниях "Круглого стола"- "Гендерные отношения в России: традиции, современность, будущее", проведенных в 1997-1998 гг. Всероссийским научным обществом социологов и демографов.

\*Такое положение характерно и для других стран.

Следует, однако, отметить, что в дореформенный период на пути к профессиональному и должностному продвижению препятствия вставали не только перед женщинами, но и перед мужчинами. По мнению социолога А.Н. Комозина, достижение профессиональной зрелости, повышение уровня доходов, решение жилищного вопроса запаздывало у нас на 10-15 лет. Нереализованность творческого потенциала, недостижимость поставленных целей способствовали возникновению чувства принадлежности к "потерянному поколению". Задержка на старте 5-7 лет после окончания вуза негативным образом сказывалась на трудовой карьере и на жизни в целом. Если в США в этот период происходит серьезный рост уровня квалификации, у нас - медленное "вползание" в профессию. Становление профессиональной карьеры происходило в основном по безальтернативному сценарию - переход в статус руководителя, чего устремленные мужчины в конце концов достигали.

Для женщин такая возможность была крайне редка. Вознаграждением женщинам за творческий труд, при ничтожной зарплате, стала считаться сама предоставленная возможность заниматься таким трудом. В результате в дореформенное время произошла феминизация так называемой непроизводственной сферы, отчасти и материального производства, связанного с инженерно-техническим трудом.

Численность женщин в составе инженеров и промышленно-производственного персонала за 70-80-е годы возросла в два раза. В конце 80-х годов более половины женщин было занято инженерной деятельностью. Возрастание феминизации конкретных отраслей и видов трудовой деятельности обуславливалось и социально-демографической политикой, нацеленной на возвращение женщин к семейному очагу. В нынешний переходный период контингент женщин в промышленности явился одним из главных источников "фонда пополнения безработицы".

Сегодня происходят эволюционные изменения во взглядах на женщину как профессионального, квалифицированного работника, имеющую необходимые для профессиональной карьеры способности и личные профессиональные качества. К сожалению, эти изменения столь медленны, что процесс вытеснения женщин из сферы высокопрофессионального труда продолжается. Признается возможность для женщины стать руководителем, но часто за формальным признанием не следует никаких реальных шагов.

В настоящее время идет процесс вытеснения женщин из таких ранее "женских" отраслей, как банковское дело и страхование. Женщины составляют большинство среди безработных; по-прежнему отстранены от участия в управлении производством. Согласно данным Л.В. Бабаевой, "среди первых руководителей предприятий промышленности женщин 11%, сельского хозяйства - 8%, строительства - 1%. В промышленности на руководящих должностях в 1985 г. находилось 4,5% (всех женщин), а мужчин 9% (всех мужчин). В начале 90-х гг. удельный вес женщин - руководителей предприятий и организаций не превышал в целом по отраслям 6-9%. В то же время в литературе, посвященной анализу проблем женской занятости, фигурирует почти постоянно одна и та же цифра: женщины - специалисты, работающие на руководящих должностях, составляют 60%. С перестройкой процесс вытеснения женщин из сферы принятия решений и руководства усилился. Процент женщин среди первых руководителей предприятий по сравнению с 1985 г., например, снизился с 11% до 5,6% [1].

Характерно, что и сами женщины не стремятся сделать карьеру. 25% женщин в России, 33% женщин Польши (в других странах несколько меньше) хотели бы сделать карьеру. При этом 8% российских женщин заявили, что они в большей степени идентифицируют себя с профессией, а не с семьей (в Венгрии - 0,1%, в Западной Германии - 4%). Самой важной ценностью профессию назвали 21% российских респонденток.

Согласно опросам социологов, треть замужних и более половины незамужних женщин ориентированы на профессию. На вопрос: "Желаете ли Вы делать карьеру?" - "Да" ответили 39,4% замужних женщин и 41,2% незамужних. "Может быть" ответили по 27% замужних и незамужних женщин. Причин, по которым женщина стремится к профессиональному росту, несколько.

В первую очередь это причины социально-экономического характера:

- стремление к экономической независимости и страх перед зависимостью от мужа, который может оставить семью, сделав ее беззащитной;
- уверенность в неспособности мужчины одному решить груз проблем из-за того, что на протяжении всего советского периода зарплаты одного человека не хватало на семью;
- в семьях некоторых респонденток, возможно, сложилась ситуация, весьма распространенная для российских семей, когда на мужчину нельзя положиться ("бичом" русских мужчин являются пьянство и лень).

Во всех сферах деятельности (наука, образование, искусство, предпринимательство) между тем продвижение по лестнице профессиональной карьеры зависит от способностей женщины, ее личных и профессиональных качеств. Обычно руководящую должность женщины занимают в 41-45 лет, а начало своего карьерного продвижения относят на возраст 25-32 лет.

Женщины, успешно продвигающиеся вверх, обладают следующими качествами. Они, как правило, белее социализированы, легче интегрируются в системе налаженных связей и отношений, гибче, лабильнее, чем мужчины. В то же время женщины, связывающиеся по тем или иным причинам в политическую борьбу, тяготеют к радикализму, переходящему в ряде случаев в экстремизм. Это является одним из отрицательных качеств женщин - политических лидеров.

Благодаря интенсивным социально-экономическим и политическим преобразованиям в России свое законное оформление получили новые экономические структуры и зародился новый социальный слой предпринимателей. Небольшую его часть составляют женщины (менее 20%), но масштабы их участия в бизнесе нарастают.

По мнению специалистов, одним из путей решения проблемы женской безработицы является привлечение их в малый бизнес. Согласно общемировой тенденции, за малым бизнесом будущее в обеспечении занятости женщин. Уже сегодня 5 миллионов американских женщин заняты малым или домашним бизнесом. Он все более становится именно женской сферой: на каждого вновь вовлеченного мужчину приходится две женщины. Чтобы обеспечить самозанятость женщин в сфере малого бизнеса, необходим целый ряд мер, в том числе изучение уже существующей социальной группы женщин-предпринимателей [2].

Для женщин в бизнесе препятствиями на пути к профессиональной карьере становятся такие качества как отсутствие пунктуальности; невозможность перешагнуть через жалость; излишняя эмоциональность, переходящая в несдержанность; доверчивость; стремление сделать хорошо для всех.

Положительным качеством женщин-предпринимательниц, способствующим карьере, является то, что женщины тоньше, чем мужчины, чувствуют грань между миром денег, бизнеса и миром "солнечных грез" и, главное, никогда их не путают. Их деловые начинания в меньшей мере, чем у коллег - мужчин, заражены мошенничеством, коррупцией, связями с преступным миром и прочими болезнями.

Зарубежные специалисты во многих случаях видят в российских предпринимательницах более надежных и предпочтительных партнеров, чем в мужчинах. Женщины-предпринимательницы гораздо больше в сравнении с мужчинами уделяют внимание не только экономической, но и социальной стороне бизнеса. По их мнению, не менее важно чем чисто коммерческий успех, чтобы люди приходили на работу с удовольствием, а не для отбывания времени, чтобы интерьер рабочего места был красив, удобен, уютен, а отношения руководителя с персоналом строились не только на служебной иерархии и пр.

Женщины, стремящиеся сделать карьеру, как правило, находятся в неравных стартовых условиях с мужчинами и, чтобы реализовать свои профессиональные устремления, вынуждены зачастую пользоваться мужскими методами продвижения по службе. Такие женщины, как правило, проявляют гораздо большую трудовую и общественную активность по сравнению с мужчинами. Нередко они прагматичны и расчетливы, прибегают к "агрессивным" методам достижения цели.

Однако в отличие от мужчин женщины почти в три раза реже конфликтуют с местными властями (90% и 36,9% соответственно). Но при этом нейтрализовать конфликты на предприятии или фирме мужчинам удается лучше, чем женщинам. Характерно, что если у мужчин конфликты с властями возникают по разным причинам, то у женщин в основном по одной - необходимости давать взятки.

Внутри коллектива типы поведения женщин и мужчин - руководителей также различны: в административном воздействии на трудовой коллектив женщины больше склонны считаться с интересами и мнениями членов коллектива, чем мужчины. Кадровая политика на предприятии, руководимом женщиной, проводится мягче, чем на руководимом мужчинами. Женщине удается лучше ладить с коллективом. Она в большей степени ценит профессиональные и деловые качества сотрудников и всегда стремится сохранить рабочие места на своем предприятии. Женщины реже конфликтуют с трудовым коллективом и административно-управленческим персоналом, больше вникают в суть конфликта, анализируют его причины для того, чтобы исключить на будущее. Мужчины редко проявляют такие осмотрительность и внимательность.

Оценивая в целом женскую и мужскую конфликтность в этой сфере, можно утверждать, что женщины-менеджеры в возрасте 45 лет и старше, которые управляют производством и коллективом без какой-либо опеки, больше склонны к социальному партнерству. В результате складывается атмосфера, при которой меньше крадут, нарушают трудовую дисциплину и т.п.

Данные социологических опросов свидетельствуют, что женщины считают, что именно руководители женского пола в состоянии достигать компромиссов на работе и в семье. Для женщин-руководителей характерно также стремление избегать острых конфликтов с потребителями. В этом отличие женщин-предпринимательниц от мужчин-предпринимателей.

Следует сказать о том, что мотивация женщин-руководителей имеет подвижный характер и меняется под влиянием определенных факторов, при сохранении, по мнению ученых, трех факторов в различной ранговой последовательности социальных потребностей: деньги, интерес, самореализация. Однако преобладающими мотивами высокой деловой активности женщин является потребность не в материальных благах, а в самореализации и активной деятельной жизни. Это подтверждается такими фактами, как высокая мобильность женщин и тяга к инновациям.

И все же несмотря на то, что женщины имеют все необходимые для профессиональной карьеры качества, им намного труднее стать руководителями. Технология становления женщин руководителями намного сложнее. Им приходится преодолевать препятствия, которые обусловлены гендерными стереотипными представлениями о статусах и ролях. Часто кандидатура женщины при заполнении вакансий руководящей или другой высокой должности не рассматривается вообще, хотя профессиональный уровень, интеллектуальные способности, опыт, квалификация значительно превосходят те же качества коллег-мужчин. Даже для элементарного продвижения по службе от женщины требуются, как правило, более высокая квалификация, уровень знаний. Отсутствие равных возможностей для самореализации, профессиональной карьеры не позволяет состояться многим женщинам-специалистам.

Краткий анализ проблемы позволяет сделать вывод о том, что у женщины есть необходимые для занятия руководящих должностей профессионально важные качества. На этом пути женщины встают препятствия, абсурдные по существу, но оказывающиеся труднопреодолимыми.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бабеева Л.В.* Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. М.: Российский общественный научный фонд. Научные доклады. № 34, 1986. С. 113.
2. *Татарникова Ю.В.* Штрихи к портрету женщины-предпринимателя // Социально-правовой статус женщины в исторической ретроспективе. Материалы международной научной конференции. Иваново. 24-25 апреля 1997 г. Иваново, 1997. С. 108.