

На правах рукописи



Мельник Александра Сергеевна

**КАРЬЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ
УСЛОВИЯХ: ТЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Специальность 22.00.06 — социология культуры, духовной жизни

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург - 2004

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии факультета политологии и социологии Уральского государственного университета имени А.М.Горького

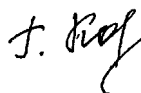
- Научный руководитель - доктор социологических наук,
профессор Рыбцова Л.Л.
- Официальные оппоненты - доктор социологических наук,
профессор Шаталова Н.И.
- кандидат социологических наук
Неудачина И.Г.
- Ведущая организация - Институт экономики УрО РАН

Защита состоится 15 декабря 2004 г. в 15⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук при Уральском государственном университете им. А.М. Горького по адресу: 620083, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, ком. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского государственного университета им. А.М. Горького.

Автореферат разослан «15» ноября 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
доктор социологических наук, профессор

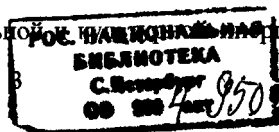


Кораблева Г.Б.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В период социальной трансформации происходит дискурсивная проблематизация тендерных отношений, что приводит к росту исследовательского и общественного интереса к данной теме. Масштабные социально-культурные, экономические и политические изменения в российском обществе включают изменение статусных позиций различных социальных групп и категорий граждан. В сфере тендерных отношений эти изменения приводят к таким явлениям, как изменение положения женщин и мужчин в сфере экономики, политики, в супружеских и семейных отношениях и пр. Происходящие перемены отражаются в тендерном сознании и мужчин, и женщин, появляются новые виды тендерного поведения, создаются новые формы тендерного взаимодействия; вследствие этого изучение гендерных отношений становится одним из элементов осмысления социальных преобразований.

Тендерный подход к проблемам карьеры становится все более важным и необходимым в силу ряда причин. Именно труд – та область, где выясняется и определяется положение женщины. Сегодня в России женщины составляют 48% всех занятых. Исследователи все чаще говорят об огромном, но неиспользуемом потенциале женщин. Ситуацию, сложившуюся в сфере труда, наиболее ярко иллюстрируют отношения в сфере карьерного продвижения. Социологи считают, что женщины могут руководить не хуже мужчин, однако их численность на руководящих позициях крайне невысока. В общественном сознании россиян весьма распространено представление о незаинтересованности женщин в завоевании высших позиций в иерархии российских предприятий и, более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности. Становление рыночных отношений в России способствовало смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако отношения в сфере управления, как никакие другие, остаются под влиянием социальной структуры, патриар-



хатных стереотипов. Все это обуславливает значимость и актуальность изучения карьеры с позиций тендерной теории.

Исследовательский интерес к изучению карьеры руководителя с позиций тендерного подхода основывается на том, что руководители представляют собой одну из наиболее динамичных и влиятельных групп. Именно через них, с одной стороны, может обеспечиваться сохранение и преемственность традиционных тендерных стереотипов в сфере труда, а с другой стороны - руководители выступают инициаторами нового, формируют эгалитарные взгляды и представления о месте и роли женщин и мужчин в трудовой сфере.

Изучение тендерных аспектов карьеры руководителя является актуальным для науки - с точки зрения расширения знания и изучения тендерных ценностей и ролей в публичной сфере; для общества - исследование тендерных проблем позволяет объяснить многие общественные проблемы и дать рекомендации к их решению; для отдельной личности - исследование может помочь мужчинам и женщинам отойти от патриархатных стереотипов, позволит им иначе определять свою жизненную стратегию, формировать новые отношения между полами в обществе.

Однако проблеме тендерной специфики трудового, в частности карьерного, пути в современных российских условиях уделяется явно недостаточное исследовательское внимание. Руководитель зачастую предстает в исследованиях либо мужчиной, либо неким «бесполым» человеком, но, в связи с возрастанием роли женского фактора в экономике, сравнительный анализ женской и мужской карьеры приобретает особую важность и актуальность.

Помимо этого, изучение тендерных аспектов карьеры есть неременное условие научного анализа тенденций изменения тендерной системы в целом. Исследование этой проблемы, соответственно, является актуальной задачей социологии тендерных отношений. Таким образом, в условиях трансформации российского общества назрела объективная необходимость научного осмысления и детального рассмотрения в теории и практике тех тендерных измене-

ний, которые происходят в сфере руководства, что и обусловило выбор темы диссертации.

Степень научной разработанности проблемы. К настоящему времени в социологии тендерных отношений накоплено немало теорий и эмпирических данных, освещающих социально организованные взаимодействия мужчин и женщин и их закономерности. За рубежом сущность и содержание понятий «гендер» и «тендерная система» изучались в работах Р.Ангер, Г.Бок, М.Виттинг, И.Гофмана, Д.Зиммермана, Д.Карен, Т.де Лауретис, Дж.Лорбер, К.Миллетт, К.Рензетти, Г.Рубин, Дж.Скотт, К.Уэста, И.Хирдман и др. В России они изучались такими авторами, как Н.И.Абубикирова, Л.В.Бабаева, Т.В.Барчунова, О.А.Воронина, С.И.Голод, Т.Гурко, Е.А.Здравомыслова, И.Е.Калабихина, Т.А.Клименкова, А.И.Посадская, Н.М.Римашевская, Л.Л.Рыбцова, Г.Г.Силласте, А.А.Темкина и др.

Одной из центральных в тендерных исследованиях является тема тендерных отношений в сфере труда. К числу российских авторов этих исследований относятся М.Е.Баскакова, С.И.Голод, Е.В.Груздева, И.Е.Калабихина, М.М.Малышева, О.Мурачева, Л.Прокофьева, Л.Е.Ржаницына, Н.М.Римашевская, И.Н.Тартаковская, П.Фести, А.Г.Харчев, З.А.Хоткина, Э.С.Чертихина, З.Янкова и др. О женском бизнесе речь идет в работах Л.В.Бабаевой, Е.С.Баразговой, С.Ю.Барсуковой, М.К.Кияновой, Л.В.Корель, А.Е.Чириковой и других авторов. М.Е.Баскакова, Е.В.Кочкина, О.Самарина, Г.Силласте, Т.В.Чубарова исследуют положение женщин в социальной сфере. Значительное внимание изучению ценностных ориентаций женщин уделено в работах Л.А.Гусейновой, Т.Карахановой, Л.Л.Рыбцовой, Г.Г.Силласте. Положение женщин на рынке труда, в частности женская безработица, проблема неравной оплаты труда, дискриминация по признаку пола и пр. изучаются в работах М.Е.Баскаковой, Е.Мезенцевой, Л.Ржаницыной, Л.Рыбцовой, И.Тартаковской, З.Хоткиной. О проблемах, связанных с продвижением женщин на руководящие должности, в отечественной научной литературе пишут И.В.Грошев, Ю.Деражне, А.В.Жуплев, Е.И.Комаров, А.А.Московская, И.И.Серегина, Э.Старобинский и др.

Объектом социологического анализа, таким образом, долгое время оставались в основном женщины. Отчасти такая ситуация обусловлена тем, что сама необходимость изучения обеих сторон тендерного взаимодействия была осознана научным сообществом сравнительно недавно - в начале-середине 1990-х гг. С другой стороны, женская проблематика является ведущей, поскольку за последние сто лет общественное положение женщин существенно изменилось, тогда как положение мужчин почти не было преобразовано. Однако изучение только женской гендерной общности не позволяет выявить специфику тендерных отношений.

На сегодняшний день в российской социологии уже существует ряд работ, в которых исследователи анализируют тендерную специфику, изучая мнения, роли, поведение и женщин, и мужчин. В том числе исследователям представляется актуальной проблема тендерных отношений в сфере руководства. Наиболее разработанным направлением в рамках этой темы является изучение стилей руководства и качеств мужчин- и женщин-руководителей. Данная тематика изучается в работах Е.С.Гвоздевой, В.И.Герчикова, А.Л.Журавлева, О.К.Самарцевой, И.Соболевой, И.О.Тюриной, Т.А.Фоминой, В.А. и Н.Н.Хашенко, Т.П.Хохловой, Т.Четверниной.

Внимание проблеме карьеры вообще отечественные исследователи стали уделять не так давно. Во многом это связано с тем, что сама тема карьеры раньше была «закрытой». Хотя за рубежом карьера изучается давно, в частности такими авторами, как М.Л.Савискас, Ч.Чен, Я.Щепаньский, Дж.Эветс и др. Среди отечественных исследователей можно отметить А.А.Дикареву, В.Ю.Иванова, А.Н.Комозина, Д.Коробейникова, М.И.Мирскую, В.А.Полякова, Е.Д.Руткевича, Ф.Р.Филиппова. Исследованиями профессиональной мобильности, послужившими основой для изучения карьеры, занимались Б.Барбер, П.М.Блау, З.Голенкова, О.Данкен, К.Дэвис, Е.Игитханян, У.Мур, В.В.Радаев, П.Сорокин, О.И.Шкаратан.

Функции, роли, профессиональная деятельность руководителя, в частности его карьера, рассматривались В.Ф.Воловичем, М.Вудкоком, А.П.Егоршиным,

М.К.Кияновой, Е.В.Ксенчук, И.П.Марченко, А.М.Омаровым, В.А.Поляковым, Л.Фаткиным, Д.Френсисом, Н.И.Шаталовой, В.В.Щербиной и др.

В то же время, исследований, посвященных изучению тендерных особенностей карьерного пути руководителя, мы не встретили, чем и было вызвано наше обращение к данной проблеме.

Цель исследования - выявление тендерных особенностей, тенденций и факторов карьерного пути руководителя в современных условиях. Достижение этой цели осуществлялось через постановку и решение следующих исследовательских задач:

- анализ существующих социологических подходов, рассматривающих тендерные отношения;
- выявление особенностей карьерного потенциала мужчин- и женщин-руководителей;
- анализ общего и особенного в процессе реализации карьерного потенциала женщин и мужчин;
- выявление отношения работодателей к женщине-руководителю, общественного мнения о возможностях и способностях мужчин и женщин к руководящей деятельности.

Объект исследования - женщины и мужчины - наемные руководители среднего и высшего уровней, работающие на крупных коммерческих предприятиях и в производственных организациях с количеством должностных уровней не менее шести.

Предмет исследования — тендерная специфика карьерного пути руководителя.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили идеи классиков социологической мысли, работы отечественных и зарубежных философов, социологов, психологов и экономистов, исследования, посвященные проблемам карьеры и тендерным отношениям.

Карьера руководителя рассматривается с позиций стратификационного подхода и концепции социальной мобильности. Отметим методологическую

значимость для изучения карьеры руководителя концепций Б.Барбера, П.Блау, М.Вебера, О.Данкена, К.Дэвиса, У.Мура, П.Сорокина, взглядов Н.Смелзера на социальный статус и его изменение, теоретических разработок карьерной проблематики В.Ю.Иванова, идей П.Друкера, А.М.Омарова, Ф.Тейлора, А.Файоля, анализирующих в своих классических трудах принципы управления и деятельность руководителя.

В исследовании использован тендерный подход, позволяющий рассмотреть социо-культурную характеристику пола. Методологическую ценность для понимания сущности тендерного подхода представляют взгляды Н.И.Абукикировой, Т.В.Барчуновой, С. де Бовуар, О.В.Ворониной, Э.Гидденса, Г.Рубин и др., символический интеракционизм Дж.Мида, драматургический анализ И.Гофмана, структурный функционализм Т.Парсонса, теория социального конструирования реальности П.Бергера и Т.Лукмана, этнометодологические исследования Г.Гарфинкеля, К.Уэста и ДЗиммермана. Чрезвычайно важен для анализа тендерных отношений структурно-конструктивистский подход (Р.Коннелл), который дает возможность увидеть как структурные, так и межличностные основания производства новых и воспроизводства старых тендерных отношений.

Кроме того, объект изучается с позиций системного, сравнительно-исторического и аксиологического подходов. В основе исследования лежит сравнительный анализ мужской и женской тендерных общностей. Комплексность и междисциплинарность подходов позволили охватить не только карьерные пути как таковые, но и их многообразную среду, то есть широкий круг социальных, экономических, семейно-бытовых и других проблем.

Эмпирическая база диссертационного исследования. Основой для выявления тендерных особенностей карьерного пути руководителя послужили материалы исследования, проведенного в г.Екатеринбурге в 2003-2004 гг. Исследование осуществлялось по месту работы респондентов, а именно: на крупных коммерческих предприятиях, в производственных организациях (ТД «Уралсервергаз», ТД «Синара», ЗАО «Уралтел», банк «Гута-банк», ОАО «Уралмеха-

нобр», ОКБ «Новатор», ЗАО «Уралстинол», Уральский оптико-механический завод и др.).

В исследовании использованы количественные и качественные методы сбора информации. В рамках количественного метода исследования был применен целевой опрос руководителей предприятий. Целесообразность целевого опроса обусловлена объектом исследования, который представляет собой относительно малочисленную и труднодоступную группу. Исходя из цели и задач исследования, значимыми характеристиками целевой группы выступили пол (50% мужчин-руководителей и 50% женщин-руководителей) и уровень руководства (30% составили руководители высшего уровня, 70% - руководители среднего уровня, данное процентное соотношение одинаково для женщин и мужчин). В общей сложности было опрошено 400 человек.

Метод качественного исследования - опрос экспертов (глубинное интервью) - позволил вскрыть глубинные срезь тендерных отношений в сфере управления, выявить полифонию отношения работодателей к женщинам- и мужчинам-руководителям, основные стереотипы по отношению к женщине-руководителю, причины неравного участия женщин и мужчин в управлении. В исследовании приняли участие 15 мужчин- и 5 женщин-руководителей высшего уровня. Именно они владеют необходимой информацией и наиболее компетентны в интересовавших исследователя вопросах.

Сочетание количественного и качественного методов исследования позволило получить, с одной стороны, надежные данные, с другой — их подтверждение и глубокое понимание того, что стоит за этими данными. Помимо результатов, полученных автором в ходе работы, представлены данные других исследователей, использовавших как качественные, так и количественные методы исследования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- Выделены две группы факторов, оказывающих влияние на карьеру руководителя: объективные и субъективные факторы. Объективные - факторы макросреды (особенности экономической и социо-культурной ситуаций в

стране), а также факторы микросреды карьерного развития (факторы вне-организационной - семья, и организационной микросреды - например, отношения с руководителем); субъективные факторы - это карьерный потенциал индивида, представляющий собой совокупность психофизиологического, личностного и квалификационного потенциалов.

- Выявлена тендерная специфика карьерной мотивации руководителей, характеризующаяся тем, что мужчины более ориентированы на процессы внешнего движения в освоении социального пространства, тогда как женщины - на процессы собственно внутреннего развития, самореализацию.
- Определены тендерные особенности карьерного потенциала руководителей: женщины ориентированы на развитие своего квалификационного потенциала (интеллект, уровень образования); мужчины - на традиции патриархатной, мускулиной культуры и рассматривают свой пол как главный фактор, достаточный для карьеры.
- Выявлена тендерная специфика карьерного пути руководителя, проявляющаяся, во-первых, в противоречии между возможностями раскрытия индивидуальности и половыми ограничениями, которые закладываются культурой, обществом и носят стереотипный характер; во-вторых, в большей мобильности женщин, их более длительной и поздней карьере.
- Доказывается, что такой общепризнанный фактор снижения карьерной конкурентоспособности женщин, как семейные обязанности, имеет не столько реальную, сколько стереотипную составляющую. Хотя семья может являться «сдерживающим» фактором на начальном этапе женской карьеры, особенно при наличии маленьких детей, она же и является для женщин-руководителей важнейшим стимулом карьерного роста.
- Определены препятствия на карьерном пути руководителей: именно мужчины чаще сталкивались с препонами со стороны начальства, для женщин же таким препятствием оказались в первую очередь конкуренция и недоверие со стороны коллег, и лишь затем - со стороны начальства и подчиненных.

- Разработана тендерная типология работодателей. Первый тип - традиционный. Руководители этого типа подвержены влиянию традиционных гендерных стереотипов и не признают способностей женщин к руководящей работе. Второй - переходный - характеризуется частичным признанием способностей женщин к руководящей деятельности, а именно: либо в отдельных сферах деятельности, либо на среднем или низшем уровне управления. Третий - эгалитарный - представлен руководителями, которые рассматривают способности женщин как равные или даже большие, чем у мужчин, ориентируются на индивидуальные качества и возможности, но не пол.
- Выявлены противоречивость, сложность формирования новых тендерных отношений, которые проявляются в сосуществовании традиционных патриархатных и новых эгалитарных взглядов на социальный статус женщин и мужчин.

Научно-практическая значимость работы. Предложенные теоретические и практические выводы помогают более глубокому пониманию современных особенностей взаимоотношений между мужчиной и женщиной в сфере труда. Материалы диссертации и публикаций могут быть использованы:

- для расширения, упорядочивания и систематизации понятийного аппарата тендерной социологии;
- для дальнейшей разработки и развития методологической базы исследования карьеры, в частности - карьеры руководителя;
- в чтении учебных курсов «Социология тендерных отношений», «Социология семьи», «Социология образования», «Социология труда и экономическая социология», «Гендерное образование» и др.;
- для получения эмпирической информации о тендерной специфике карьеры руководителя, отслеживания динамики в выявленных процессах;
- при формулировании кадровой политики предприятий и организаций, разработке конкретных программ управления профессиональным ростом и должностным продвижением руководящих кадров, совершенствования деятельности аппарата управления;

- в создании условий для реализации способностей и самовыражения женщин в профессиональной деятельности, в стимуляции их активности.

Апробация работы. Основные положения диссертации были представлены к обсуждению на научно-практических конференциях, посвященных памяти Л.Н.Когана (Екатеринбург, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004), межрегиональной научно-практической конференции «Образование взрослых — ключ к XXI веку» (Екатеринбург, 2001), научно-практической конференции «Глобализация: реальность, противоречия, перспективы» (Екатеринбург, 2002); Всероссийской научно-практической конференции «Управление социальными процессами в регионах» (Екатеринбург, 2002), Международной научно-практической конференции «Экономика. Информатизация. Безопасность» (Челябинск, 2003). Отдельные положения работы обсуждались на заседаниях кафедры прикладной социологии факультета политологии и социологии УрГУ.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав (включающих четыре параграфа), заключения и библиографии, содержащей 246 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность исследуемой темы, раскрывается степень ее научной разработанности, определяются объект и предмет исследования, формулируются цель и задачи исследования, раскрываются его научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В главе 1 «*Теоретико-методологические основы использования гендерного подхода в изучении карьеры руководителя*» рассмотрены основные теоретико-методологические подходы к проблеме определения категории «гендер» в отечественной и зарубежной социологии, раскрыта специфика тендерного подхода в социологии, определены основные подходы к анализу тендерных отношений, конкретизировано понятие «карьера», проанализированы основные факторы влияния на карьеру индивида, выявлены особенности карьеры руково-

дителя и особенности «женской» карьеры.

Проведенный диссертантом анализ эволюции исследовательских взглядов показал, что классическая социальная теория, рассматривая отношения полов, основывалась на биологическом детерминизме; тендерная же теория базируется на представлении о том, что различия между полами социально сконструированы. Задачей тендерных исследований является изучение того, как гендер присутствует, конструируется и воспроизводится в социальных процессах и какое влияние оказывает на поведение женщин и мужчин.

В главе подчеркивается междисциплинарный характер категории «гендер» и определяется специфика тендерного подхода в социологии, а именно: тендерный подход, в отличие от общей социологической теории, позволяет не только выявить, но и интерпретировать различия между мужчинами и женщинами в обществе. В результате теоретического анализа диссертантом было выяснено, что тендерная социология является концепцией социо-культурного развития, учитывающей совокупность трех основных составляющих тендера как социального пола: природной, культурно-исторической и прижизненно-социальной. В связи с этим термин «тендер» понимается автором как социо-культурная характеристика пола, которая имеет исторический характер.

Проведенный в главе анализ социологических теорий, наиболее активно применяющихся для анализа тендерных отношений (символический интеракционизм, драматургический анализ, структурный функционализм, теория социального конструирования реальности, этнометодология, структурно-конструктивистский подход), позволил выявить те теоретические положения, на которые автор опирается в исследовании. В работе подчеркивается, что, поскольку тендерные отношения социально сконструированы, они подвержены изменениям. Роль общества в конструировании тендера раскрывается через понятие «тендерная система», которая рассматривается как совокупность тендерных контрактов - образцов взаимодействия полов, отражающих исторически сложившиеся ценности, нормы и правила социальной организации отношений мужчины и женщины. Диссертант указывает, что тендерные отношения следует

определять не только как заданные извне - обществом, но и как результат процесса взаимодействия отдельных мужчин и женщин. При рассмотрении роли индивида в конструировании тендера используется термин «гендерный конструкт» - устойчивые модели тендерного сознания и поведения личности, обусловленные ее жизненными ценностями и социальным опытом.

Диссертант доказывает целесообразность применения структурно-конструктивистского подхода при тендерном анализе карьеры, поскольку он дает возможность увидеть как структурные, так и межличностные основания производства новых и воспроизводства старых тендерных отношений.

Анализируя современные тендерные отношения, автор указывает, что традиционные тендерные контракты и конструкты весьма устойчивы. Это проявляется, во-первых, в превалировании в сознании людей традиционных патриархатных стереотипов о ролях женщин и мужчин; во-вторых, в сохранении асимметричного распределения обязанностей в семье и доминирования мужчин в публичной сфере. В то же время, социальная трансформация российского общества создает возможности для производства новых тендерных ролей и отношений, и каждый отдельный случай «несоответствия» активного субъекта традиционным взглядам на тендерные роли и поведение способствует изменению традиционной тендерной системы в сторону «эгалитарного равенства».

Процесс служебного продвижения связан с изменением социального положения индивида, соответственно карьера рассматривается автором в понятиях стратификационного подхода и концепции социальной мобильности.

Проведенный анализ теоретических подходов к карьерному продвижению позволил автору рассматривать карьеру не только как процесс, но и как результат этого процесса, а также показать ее многомерность. Наиболее успешна карьера в том случае, когда достигнута некая руководящая должность. Диссертант указывает, что карьера руководителя имеет свою специфику, поскольку зависит не только от профессиональных знаний и умений, но и от его личностных качеств.

В главе подчеркивается, что карьера определяется социальным статусом индивида, профессиональными ролями, мотивацией и ориентацией на карьерное продвижение, перспективами и условиями карьеры, а также планированием карьеры. Автором выделяются две группы факторов, оказывающих влияние на карьеру руководителя: объективные и субъективные факторы. Объективные - это факторы макро- (особенности экономической и политической ситуаций, социо-культурной среды и т.д.) и микросреды карьерного развития (факторы внеорганизационной и организационной микросреды). Субъективные факторы — это карьерный потенциал индивида, который диссертант определяет как совокупность психофизиологического, личностного и квалификационного потенциалов. Выделение объективных и субъективных факторов позволило автору совместить два подхода к изучению карьеры - «организационный» (анализ карьеры на уровне организаций) и «личностный» (рассматривает карьеру на уровне индивида).

Диссертант приходит к выводу, что для карьеры руководителя первостепенную значимость имеют индивидуальные задатки, способности к управленческой деятельности, тогда как остальные факторы, включая пол, вторичны. Однако пол оказывается особым фактором, воздействующим на должностное продвижение и занятие руководящего поста.

В работе подчеркивается, что профессиональная деятельность разворачивается на тендерном фоне, который представляет из себя социо-культурные стереотипы, усвоенные индивидом в процессе социализации. Они обуславливают представление и восприятие мужчинами и женщинами своей профессиональной деятельности. Показано, что сфера руководящей деятельности считается одной из сфер, где разные роли женщины приходят в максимальное противоречие друг с другом.

Систематизация и обобщение материалов тендерных исследований позволили определить автору специфику положения российских женщин в сфере труда, в частности - в управлении. С одной стороны, подавляющая часть женщин имеет высокий уровень образования и не желает нигде не работать, с дру-

гой - россиянки не стремятся к карьере. В диссертации показано, что возможности и условия для карьерного продвижения мужчин и женщин неравны: женщинам сложнее сделать карьеру. Необходимость нести ответственность за семью, стереотипные взгляды на профессиональную деятельность женщин приводят к недооценке женщинами своих возможностей, неразвитости у женщин ориентации на профессиональную карьеру, недоверии к способностям женщин работать в определенных сферах, дискриминации. Нередко, даже если женщина первоначально ориентирована на карьеру, то она постепенно отказывается от этого желания, так как осознает, что при существующих условиях ориентация на карьерное продвижение только осложнит ее жизнь.

В то же время, автор отмечает, что в современных условиях, когда происходит смена культурных значений полоролевых идентификаций, традиционное рассмотрение женщины как исполнителя, мужчины как руководителя претерпевает изменения. Качества женщин во многом соответствуют тем требованиям, которые сегодня предъявляют к руководителю. Постепенно изменяется советский тендерный контракт «работающая мать», появляется возможность выбора женщиной карьеры как альтернативного жизненного пути. Диссертант делает вывод, что период социальных трансформаций дает новые возможности для включения женщин в сферу управления и изменения отношения к женщине-руководителю и к женской карьере.

В главе 2 *«Гендерный анализ карьерного пути руководителя»* на основе данных, полученных автором в ходе социологического исследования, изучаются жизненные ценности руководителей, место карьеры среди них, определяется влияние различных факторов на возможность реализации карьерного потенциала мужчин и женщин, проводится сравнительный анализ карьерных путей женщин- и мужчин-руководителей.

Диссертантом в ходе эмпирического исследования выяснено «сближение» позиций мужчин- и женщин-руководителей по отношению ко многим ценностям, в частности - работе и карьере. Карьера является ценностью для трети опрошенных женщин и мужчин, и входит в «ценностный резерв» руково-

дителей. Невысокую значимость карьеры автор объясняет тем, что многие из респондентов уже сделали карьеру, и более важной ценностью для них стала интересная работа, которую респонденты связывают с профессиональным ростом.

В работе подчеркивается, что изменение социально-экономической ситуации в российском обществе повлекло за собой трансформацию ценностного сознания россиян, что привело к формированию новых карьерных мотиваций. В основе карьерной мотивации руководителей лежит взаимосвязь следующих компонентов: материального благополучия, самореализации и престижа как основы высокого социального статуса. При этом мужчины более прагматичны и ориентированы на процессы внешнего движения в освоении социального пространства, женщины больше ориентируются на процессы внутреннего развития, самореализацию.

Анализ эмпирического материала позволяет диссертанту говорить о том, что при построении своей карьеры мужчины более ориентированы на традиции патриархатной культуры и, соответственно, свой психофизиологический потенциал (свои личные качества, в первую очередь - инициативность, решительность, «пробивной» характер, а также на свой пол), женщины - квалификационный потенциал (профессионализм и образование). Автор объясняет это тем, что мужчины воспринимают сложившуюся ситуацию в сфере управления как должное, и не пытаются доказать свою компетентность, в то время как женщинам необходимо быть образованнее мужчин, работать лучше, чтобы занять такую же должность. В то же время женщины- и мужчины-руководители обладают примерно одинаковыми индивидуальными задатками к руководящей деятельности. Это позволяет говорить автору о существовании противоречия между возможностями раскрытия индивидуальности и половыми ограничениями, которые закладываются культурой и носят стереотипный характер.

В результате исследования было выявлено, что мужчины становятся руководителями в более молодом возрасте, а карьерный путь женщин более длительный. Автором на эмпирическом материале подтверждаются и уточняются

основные причины неравного участия женщин и мужчин в управлении, обусловленные традиционным патриархатным сознанием - дискриминационные процессы и нежелание самих женщин занимать высшие позиции в иерархии российских предприятий. Диссертант так же отмечает, что женщины начинают свою карьеру позже из-за рождения детей и ухода за ними, однако подчеркивается противоречивое влияние этого фактора на женскую карьеру.

В диссертации выявлено, что к негативным последствиям своей карьеры и женщины, и мужчины относят в первую очередь недостаток времени для общения с семьей. Кроме того, для женщин семья может являться «сдерживающим» фактором на начальном этапе карьеры, особенно при наличии маленьких детей. В то же время отмечается, что в большинстве случаев именно семья оказывает существенную моральную поддержку и разделяет домашние заботы с руководителем, будь то мужчина или женщина. Диссертант доказывает, что женщины-руководители - именно та группа, которая раньше остальных освобождается от традиционных стереотипов, и лишь ее незначительная часть рассматривает семью как существенную нагрузку и придерживается традиционных взглядов на женские обязанности. Карьера дает женщинам независимость и внутреннюю свободу, что позволяет им изменить свое мировоззрение, отойти от влияния патриархатных стереотипов. Анализ эмпирического материала позволяет автору говорить о том, что: а) руководители компенсируют недостаток времени на общение с семьей качеством и содержанием этого общения; б) женщины способны оперативно переключаться с одной социальной роли на другую, что автор связывает с полифункциональностью женщин, обусловленной их вековым социальным опытом организации приватной сферы.

Результаты исследования позволяют говорить о большей мобильности женщин-руководителей. Это обусловлено тем, что, во-первых, в исследовании принимали участие именно женщины-руководители: они более активны, мобильны, не боятся риска, что связано с их индивидуальными способностями и склонностями, но не половыми характеристиками; во-вторых, мобильность

женщин зачастую вынуждена - у женщин меньше шансов на карьерный рост, достойное вознаграждение.

В работе выявлено, что позиции мужчин в возможностях должностного роста более благоприятны. Анализ эмпирического материала позволяет диссертанту говорить о дискриминации как значимой причине неравного участия женщин и мужчин в управлении.

Данные исследования свидетельствуют о том, что факторы организационной микросреды играют большую роль в карьерном развитии, чем факторы внеорганизационной среды, как для женщин, так и для мужчин. В то же время подчеркивается, что факторы внеорганизационной среды более значимы для женщин, чем для мужчин.

В диссертации определены тендерные условия карьерного роста руководителей (отношения с руководителем, связи, наличие образца для подражания, планирование карьеры и др.). Диссертант отмечает, что достижение руководящей должности происходит в первую очередь за счет личностного потенциала - наличия определенных способностей, задатков. Но мужчины-руководители в большей степени, чем женщины, ориентируются на «связи» при построении своей карьеры. В результате анализа препятствий на карьерном пути руководителей было выявлено, что именно мужчины чаще сталкивались с препонами со стороны начальства. Для женщин же таким препятствием оказались в первую очередь конкуренция и недоверие со стороны коллег, и лишь затем - со стороны начальства и подчиненных.

В работе подчеркивается, что наличие примера деловой активности способствует формированию установки на достижения. Для женщины важно иметь в качестве такого образца именно женщину. Показано, что отсутствие реального примера женщины-руководителя, привычка видеть своим начальником только мужчину могут оказывать влияние на предпочтения и женщин, и мужчин.

Диссертационное исследование выявило, что планируют свою дальнейшую карьеру около половины респондентов. Анализ образа своих достижений и их причин у руководителей показал, что мужчины более уверены в себе, их

планы более амбициозны, а достижение успеха они чаще связывают со своими личностными качествами. В то же время неуспех мужчины связывают с внешними обстоятельствами. Показано, что для женщин возможности реализации карьерного потенциала ограничены, и потому планка их ожиданий в целом ниже, чем у мужчин. Женщины склонны приписывать профессиональные успехи как себе лично, так и воле случая, везению; неуспех женщины объясняют недостатком своих способностей или сложностью задания. Автор приходит к выводу, что стереотипное восприятие и недооценка своих способностей, а также собственное нежелание женщин - причина их меньшей представленности на руководящих должностях.

Анализ результатов диссертационного исследования позволил автору разработать тендерную типологию работодателей по их отношению к женщине-руководителю, согласно которой они делятся на: 1) руководителей традиционного типа, подверженных влиянию патриархатных тендерных стереотипов и негативно относящихся к женщине-руководителю; 2) руководителей переходного типа, которые признают способности женщин к руководящей деятельности, однако лишь для отдельных сфер деятельности, либо для среднего или низшего уровня управления; 3) руководителей эгалитарного типа, рассматривающих способности женщин как равные или даже большие, чем у мужчин, и ориентирующихся на индивидуальные качества и способности, но не пол руководителя. Анализ тендерных отношений в сфере руководства выявляет тенденцию постепенного отхода от неблагоприятных для женщин стереотипов по мере «узнавания» работников либо приобретения опыта работы с женщинами в целом.

Изучение предпочтений работодателей показало, что женщины-руководители более гендерно-нейтральны в своих оценках и предпочтениях, однако среди них около трети придерживается традиционных взглядов. По мнению автора, это свидетельствует об устойчивости традиционных тендерных стереотипов, их способности функционировать автоматически, когда даже собственные успехи не изменяют традиционного взгляда на руководителя.

Результаты диссертационного исследования свидетельствуют в целом о противоречивости, сложности и переходности сознания и мировоззрения как женщин, так и мужчин, что выражается в сосуществовании традиционных патриархатных и новых эгалитарных взглядов на роли женщины.

В работе делается вывод о трансформации патриархатного тендерного сознания. Автор обуславливает это как изменением социально-экономических условий, так и изменениями на микроуровне - в каждодневном взаимодействии людей, в поведении самих женщин.

В диссертации констатируется, что более высокий уровень образования женщин, их стремление к постоянному расширению объема своих знаний, склонность к самокритике и наметившееся изменение патриархатных гендерных стереотипов позволят женщинам в скором времени занять соответствующее положение во многих сферах профессиональной жизни, в частности - в сфере руководства.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его основные результаты, даются практические рекомендации по устранению тендерного неравенства в сфере управления и определяются перспективы дальнейшего научного поиска.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

1. Карьерные ориентации студенток УрГУ: сравнительный анализ 1 и 3 курсов // Уральская социология на рубеже веков: преемственность поколений. Ч.3. Екатеринбург, 2001. - С.243-246.
2. Высшее образование: мотивы и ориентации студенток // Образование взрослых - ключ к XXI веку. Материалы межрегиональной научно-практической конференции 14-16 ноября 2001 г. Екатеринбург, 2001. - С.44-47.
3. Профессиональные и карьерные ориентации женщин в условиях трансформации российского общества // Глобализация: реальность, противоречия, пер-

спективы: V ежегодная науч.-практ. конф. 15 мая 2002г. Т.1. Екатеринбург, 2002.-С. 140-143.

4. Гендер как фактор влияния на карьеру руководителя // Социология в российской провинции: тенденции, перспективы развития. В V-ти частях. Ч.4 — Екатеринбург, 2003. - С.202-208.

5. Карьерные ориентации студентов-первокурсниц УрГУ // Социология в российской провинции: тенденции, перспективы развития. В V-ти частях. Ч.4 - Екатеринбург, 2003. - С.171-174.

6. Руководитель как субъект экономической безопасности предприятия // Экономика. Информатизация. Безопасность. Сборник научных трудов. Международная научно-практическая конференция 10-11 декабря 2003г. - Челябинск, 2003.-С.124-128. - (В соавторстве).

7. Профессиональная карьера как предмет тендерного анализа // Экономика. Информатизация. Безопасность. Сборник научных трудов. Международная научно-практическая конференция 10-11 декабря 2003г. - Челябинск, 2003.-С.229-231.

8. Карьерный путь руководителя: тендерный аспект // Кросс-культурные и тендерные исследования. Социологические проблемы образования, семьи, молодежи / Политическая культура и политические процессы в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. В III-х частях. Ч.II - Екатеринбург, 2004. - С.265-268.

Подписано в печать
Бумага типографская.

10.11.04

Тираж 100

Заказ № 351

Екатеринбург, К-83, пр. Ленина, 51.

Формат 60x84 1/16

Усл.печл. 1

Печать офсетная

Типолаборатория УрГУ

23736