

На правах рукописи



Хобрых Ольга Сергеевна

**Гендерные особенности формирования потребностей в профессиональном
развитии личности**

22.00.06 – социология культуры, духовной жизни

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук



003458723

Екатеринбург

2008

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького»

Научный руководитель: доктор философских наук,
профессор
Меренков Анатолий Васильевич

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор
Рыбцова Лариса Леонидовна
кандидат социологических наук,
доцент
Дидковская Яна Викторовна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Уральский
государственный университет путей
сообщения» (г. Екатеринбург)

Защита состоится 26 декабря 2008 года в 15.30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05 по защите докторских и кандидатских диссертаций при ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького», по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького».

Автореферат разослан «25» ноября 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор социологических наук,
профессор



Кораблева Г.Б.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

В условиях усложнения всех видов трудовой деятельности человека под влиянием современного научно-технического прогресса, новых технологий, технических систем существенно возросли требования к качеству профессиональной деятельности личности. Она обеспечивает не только безаварийную работу, выступает основным фактором производства качественной продукции, но часто является основным условием сохранения здоровья и жизни самого специалиста и тех людей, с которыми он связан трудовой деятельностью. Как известно, при анализе чрезвычайных ситуаций, возникающих при использовании сложнейших технических систем, все чаще отмечается особая роль человеческого фактора. Указывается, что только высокий профессионализм на современном этапе научно-технического прогресса способен обеспечить эффективное использование новейших технических систем, внедряемых на предприятиях и организациях различных отраслей общественного производства.

В современных условиях развития общества возникла ситуация, при которой полученный в процессе профессионального образования определенный объем специальных знаний и умений, перестал обеспечивать в течение всей следующей трудовой деятельности человека необходимое качество его работы. Медленные изменения в техническом оснащении не требовали прежде от работника постоянного обновления имеющегося у него знаний и навыков. Современные темпы изменения технологий, машин и механизмов практически во всех видах общественного производства привели к тому, что работник в течение всего периода своей деятельности должен постоянно совершенствовать профессиональные знания и умения. Возникает особая система взаимодействий личности и общества в постоянно меняющемся производстве. Инновации в том или ином виде труда требуют формирования у работника навыков постоянного самосовершенствования в профессиональной деятельности.

Человек оказывается в ситуации, когда под влиянием преобразований происходящих в содержании, техническом оснащении, требованиях к качеству

производимой продукции должен продемонстрировать готовность к соответствующим изменениям в методах и формах своей работы.

Актуальной проблемой становится формирование у личности потребности в профессиональном развитии, которое должно начинаться с периода приобретения профессионального образования и продолжаться в течение всей последующей трудовой деятельности независимо от гендерной принадлежности. В связи с этим, возникает особая социальная проблема, определяемая: во-первых, тем, насколько, мужчины и женщины подготовлены всей прежней гендерной культурой к постоянному совершенствованию профессиональных знаний и умений; во-вторых, выяснением особенностей влияния различных внешних и внутренних факторов на становление потребности у мужчин и женщин к приобретению новых профессиональных знаний, умений и в карьерном росте; в-третьих, выявлением гендерных особенностей профессионального развития личности, выражающихся в различной мотивации повышения квалификации, мастерства, карьерном росте; в-четвертых, спецификой включения представителей мужской и женской гендерной общности в процесс организованной переподготовки и самообразования, обеспечивающий постоянное повышение профессионализма работника.

Актуальность изучения гендерных особенностей формирования потребностей в профессиональном развитии личности определяется тем, что до сих пор сохраняются противоречия между провозглашаемым равенством мужчин и женщин в труде и реально наблюдаемыми формами дискриминации женщин при создании благоприятных условий для постоянного повышения квалификации, мастерства и карьерном росте.

Указанные проблемы требуют специального социологического исследования, т.к. важно выяснить специфику детерминации профессионального развития гендерных общностей, у которых на протяжении длительного времени вырабатывались особые стереотипы по возможности сочетания профессионального роста и выполнения домашних обязанностей, участия в воспитании детей.

Социологический анализ позволяет исследовать следующие противоречия: во-первых, между равным профессиональным образованием мужчин и женщин и

разными темпами дальнейшего развития их как работников различных видов производств; во-вторых, между требованиями к профессиональному развитию личности независимо от ее гендерной принадлежности и реальными возможностями имеющиеся у мужчин и женщин к его осуществлению; в-третьих, между законодательно утвержденными равными возможностями мужчин и женщин, обеспечивающими повышение квалификации, мастерства, карьерного роста и реальной дискриминацией по половому признаку в удовлетворении потребности в постоянном профессиональном развитии личности.

Социологическое изучение гендерных особенностей формирования потребностей в профессиональном развитии позволяет более полно выявить влияние совокупности внешних и внутренних факторов, определяющих развитие личности в условиях постоянного требования к качеству её труда.

Степень научной разработанности проблемы

Поскольку формирование профессионализма выступает одним из аспектов общего развития личности, прежде всего, необходимо отметить тех исследователей, которые занимались изучением личности с философских и социологических позиций. Среди них - Л.П.Буева, П.Бурдьё, Э. Гидденс, М. Вебер, Г.Е.Глезерман, Г.Ф. Гегель, Д.Дьюи, А.Г.Ковалев, Л.Н.Коган, И.С.Кон, Е.В.Лазаренко, А.В.Меренков, Р.Мертон, Т.Парсонс, П.А.Сорокин, З. Фрейд, Ю.Хабермас. В их работах предприняты попытки выделения основных противоречий развития личности на тех или иных этапах социализации, в том числе в процессе получения профессионального образования. Их работы выступают в качестве методологической основы для изучения ориентации и установок личности на формирование себя в качестве профессионала в определенной деятельности.

Особо следует отметить работы, которые непосредственно посвящены анализу сущности и содержания профессионализма. Эти проблемы рассматриваются в трудах Т.Л.Александровой, Я.В.Дидковской, Г.Б.Кораблевой, А.К.Марковой, Б.С.Моделя, В.Г.Подмаркова, Л.Я.Рубиной, В.Я.Синенко, С.Г.Струмилина, М.Х.Титмы, И.И.Чангли, Н.И.Шаталовой, О.И.Шкаратана, В.А.Ядова.

Проблемы «гендера», особенности становления гендерных различий в истории и в настоящее время нашли свое отражение 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 гендерных исследованиях является тема гендерных 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.

Исследование факторов определяющих профессиональное развитие личности проводились В.Ф.Воловичем, М.Вудкоком, А.П.Егоршиным, М.К.Кияновой, Е.В.Ксенчук, И.П.Марченко, В.А.Поляковым, Л.Фаткиным, Д.Френсисом, Н.И.Шаталовой, В.В.Щербиной и др.

Проблемы карьерного роста изучались М.Л.Савискас, Ч.Чен, Я.Щепаньским, Дж.Эветс и др. Среди отечественных исследователей можно отметить И.В.Грошева, Ю.Деражне, А.А.Дикареву, А.В. Жуплева, В.Ю.Иванова, Е.И.Комарова, А.Я. Комозина, Д.Коробейникова, М.И.Мирскую, АА. Московскую, В.А.Полякова, Е.Д.Руткевича, И.И.Серегина, Э.Старобинского, Ф.Р.Филиппова, и др.

Исследованиями профессиональной мобильности занимались Б.Барбер, П.М.Блау, З.Голенкова, О.Данкен, К.Дэвис, Е.Игитхян, У.Мур, В.В.Радаев, П.Сорокин, О.И.Шкаратан.

Работы названных авторов дают методологическую основу для изучения тех проблем, противоречий, которые определяют гендерную специфику формирования потребности личности в профессиональном развитии в условиях ускорения темпов технологического и технического обновления общественного производства.

Объект исследования – профессиональное развитие мужчин и женщин в трудовой деятельности.

Предмет исследования - гендерные особенности детерминации потребностей в профессиональном развитии.

Цель: выявить основные факторы, определяющие гендерную специфику формирования потребностей в профессиональном развитии личности в условиях модернизации общественного производства.

Достижение поставленной цели предполагает постановку и решение следующих **исследовательских задач**:

- Определить сущность содержания, особенности профессионального развития работника в условиях постоянного усложнения требований к его трудовой деятельности.
- Выявить факторы, определяющие особенности действия внешней и внутренней необходимости, интересов, ценностных ориентаций на формирование потребностей в профессиональном развитии мужчин и женщин.
- Выявить основные гендерные противоречия разных видов профессионального развития в современных условиях.
- Провести сравнительный анализ внешних и внутренних факторов, определяющих становление потребностей в профессиональном развитии у мужчин и женщин.
- Выявить основные гендерные противоречия, характеризующие потребности личности в повышении квалификации, мастерства, профессиональном росте.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили работы отечественных и зарубежных социологов, философов, психологов, посвященные проблемам формирования потребностей в профессиональном развитии личности. Исследование основных форм становления, формирования и реализации потребности в профессиональном развитии у мужчин и женщин в современном обществе предусматривает междисциплинарное изучение этой проблемы, которая находится на стыке

нескольких наук: социальной антропологии, социальной психологии, философии и социологии. Это позволяет определить основные гендерные противоречия формирования потребностей личности в профессиональном развитии, соответствующем постоянно возрастающим требованиям современного научно-технического и социального прогресса. Методология изучения проблемы базируется на принципах социокультурного детерминизма и исторической преемственности.

Эмпирическая база диссертационного исследования опирается на материалы социологического исследования, посвященного изучению гендерных особенностей формирования потребностей в профессиональном развитии личности. Основной эмпирический материал был получен в результате исследований, проведенных автором на различных предприятиях и организациях Уральского региона в 2006-2008 гг. В ходе исследования количественным методом было опрошено 510 человек по квотной выборке (квотные признаки: половая принадлежность, возраст, отрасль общественного производства, занимаемая должность). Для качественного исследования были выбраны мужчины и женщины разных поколений, занятые на предприятиях различных отраслей общественного производства. Методом глубинного интервью было опрошено 25 человек.

Научная новизна работы заключается в комплексном изучении системы влияния внешних и внутренних факторов, определяющих гендерные особенности формирования потребности личности в профессиональном развитии.

- ✓ Дана авторская трактовка сущности профессионального развития как организованного процесса перехода личности из преимущественно объекта обучения профессиональным навыкам в субъект самостоятельного совершенствования трудовой деятельности на основе самореализации и освоения образцов высококачественной работы.
- ✓ Осуществлен анализ становления потребностей личности в профессиональном развитии на основе выявления роли внешней и внутренней необходимости в совершенствовании трудовой деятельности личности.

- ✓ Выявлена специфика проявления внешней необходимости в постоянном профессиональном развитии современного работника. Ведущая роль принадлежит динамично меняющимся технологиям и техническим новинкам, требующим от каждого специалиста, независимо от половой дифференциации, постоянного совершенствования трудовой деятельности; темпам технического переоснащения конкретных предприятий; требованиям непосредственного руководства, а также мнению профессионального сообщества, побуждающего к самоутверждению работника в труде.
- ✓ Доказывается, что ведущая роль в формировании потребностей женщин в профессиональном развитии принадлежит внутренней необходимости, связанной с реализацией индивидуальных способностей к конкретному виду трудовой деятельности.
- ✓ Выявлено гендерное неравенство в действии внешних факторов, побуждающих личность к профессиональному развитию. Женщина находится в состоянии выбора между необходимостью самоутверждения в роли умелой хозяйки дома, жены, матери и самореализации в качестве способного к постоянному самосовершенствованию работника. Профессиональное развитие мужчин преимущественно определяется уровнем принятия общественных требований к самореализации и самоутверждению в трудовой деятельности.
- ✓ На материалах эмпирических исследований показано противоречивое воздействие семьи на формирование гендерных потребностей в профессиональном развитии: мужчины рассматривают ее в качестве фактора, усиливающего активность в приобретении новых знаний, умений, а женщины считают свои семейные обязанности главным препятствием повышения квалификации, мастерства.
- ✓ Доказано, что в настоящее время уже разрушен стереотип о том, что женщины менее успешно справляются с обязанностями руководителей различного уровня, однако среди них меньше, по сравнению с мужчинами,

тех, кто ориентирован на карьерный рост из-за высокой занятости, связанной с организацией быта и воспитанием детей.

Научно-практическая значимость исследования.

В теоретическом аспекте работа представляет ценность как исследование противоречий в понимании и способах формирования потребности в профессиональном развитии мужчин и женщин в условиях ускорения темпов научно – технического прогресса.

Материалы диссертационного исследования могут представлять интерес для систематизации и развития методологической базы социологического анализа проблем повышения профессионализма работников различных видов производств. Кроме того, могут быть использованы для оптимизации программ повышения квалификации различных категорий работников, созданий условий для карьерного роста представителей мужской и женской гендерной общности.

Материалы исследования могут быть использованы при чтении курсов «Социология культуры», «Социология труда», «Социология семьи», «Социальная антропология»; спецкурса «Гендерная социология».

Апробация результатов диссертационного исследования.

Теоретические положения и практические результаты, выводы, содержащиеся в диссертационной работе, нашли свое отражение в выступлениях автора на международных и региональных научно-практических конференциях: «Лидерство. Гендерные перспективы» // 1-ая Международная конференция, Санкт-Петербург, 2003г.; «Политическая наука и политические процессы в Российской Федерации и новых независимых государств» // 1-ая Международная научная конференция, Екатеринбург, 2004г.; «Философия: вызов современности» // Международная научно-практическая конференция, Екатеринбург, 2005г.; «Мужское и женское в культуре» // Международная научная конференция, Санкт-Петербург, 2006г.; «Философия как самопонимание культуры и посредник в диалоге культур» // Международная научная конференция, Беларусь, Минск, 2007г.; «Ломоносов-2008» // XV Международная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых, Москва, 2008.

Основные положения диссертации обсуждены на заседании кафедры прикладной социологии Уральского государственного университета им. А.М. Горького.

Структура и объем диссертационной работы.

Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих по два параграфа, заключения и списка литературы. Содержание работы изложено на 150 страницах, список литературы содержит 152 наименования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность, отмечается степень разработанности темы диссертации, приводятся теоретико-методологические основания, формулируются цели, задачи, определяется объект, предмет исследования, научная новизна, излагается эмпирическая база, а так же обосновывается практическая значимость работы и апробация полученных результатов.

В первой главе «**Методологические подходы к изучению гендерных особенностей формирования потребностей в профессиональном развитии**» проводится теоретический анализ проблемы, раскрывается содержание понятий: «развитие личности», «профессиональное развитие личности», «потребность в профессиональном развитии». Выделяется специфика воздействия динамично меняющегося современного производства на формирование потребности личности в постоянном профессиональном самосовершенствовании, раскрывается содержание основных внешних и внутренних факторов, определяющих гендерные особенности этого процесса.

Параграф 1.1. «**Сущность потребности в профессиональном развитии личности**» посвящен рассмотрению основных подходов в философской, психологической, педагогической, социологической литературе к трактовке понятий: «развитие личности», «профессиональное развитие», «потребность», «потребность в профессиональном развитии».

Анализ различных трактовок сущности и особенностей возникновения потребностей привел диссертанта к выводу о возможности использования в

качестве методологического подхода теоретических положений, в которых выделяется ведущая роль внешней и внутренней необходимости в становлении потребностей социальных субъектов.

Внешняя необходимость проявляется в том воздействии, к реализации которого человек не готов, оно противоречит его устоявшимся привычкам, желаниям. Когда человек ведет себя под ее влиянием, то у него не возникает потребности в соответствующих действиях. Не появляется необходимая сила для осуществления того, к чему принуждают. Для того, чтобы появилось потребность, первоначально должна возникнуть внутренняя необходимость. Она побуждает к формированию тех сил, которые требуются для осуществления того, что составляет содержание внешней необходимости. В результате воздействия внутренней необходимости человек активно, инициативно, эффективно выполняет свою работу, что обеспечивает получение желаемого результата.

Потребности порождают целую совокупность элементов системы детерминации поведения человека, конкретизирующих их воздействие. Применение данной схемы анализа при рассмотрении изучаемой диссертантом проблемы дает возможность выяснить роль внешних и внутренних факторов возникновения и развертывания потребности личности в профессиональном развитии.

Социологический анализ профессии осуществляется на основе подходов, выработанных М. Вебером, К. Марксом, П. Сорокиным. Рассматриваются основные характеристики профессиональной деятельности, выделенные Г.Б. Кораблевой, В.В. Радаевым, Н.И. Шаталовой, О.И. Шкартаном и другими исследователями.

Профессия обеспечивает возникновение особой формы единства общества и личности, зафиксированное в конкретной позиции индивида или группы в системе общественного разделения и кооперации труда, и служит их воспроизводству. Повышение качества выполнения профессиональных обязанностей связывается с появлением профессионализма. Эта категория, по мнению диссертанта, отражает основные характеристики профессионального развития личности.

Опираясь на общую теорию развития личности, диссертант трактует профессиональное развитие как постепенное движение работника из преимущественно объекта профессионального обучения в субъект саморазвития трудовой деятельности. Активно реализуя свои природные задатки к конкретным видам профессиональной деятельности, работник достигает высоких результатов в труде. Это даст ей возможность стать субъектом формирования профессиональных умений и навыков у менее опытных сотрудников.

Диссертант выделяет содержание той внешней и внутренней необходимости, которая ведет к формированию потребности личности в профессиональном развитии. Развитие работников в труде осуществляется в первую очередь под влиянием инноваций, возникающих в технологиях и орудиях производства. Их вводят люди, которые имеют задатки к созданию более совершенных технических систем, изготовлению продуктов с новыми свойствами.

Возникает особая система сочетания внешней и внутренней необходимости в профессиональном развитии разных категорий работников. Всегда существуют люди, которые на основе *потребности в самореализации* используют имеющиеся у них способности для создания новых машин, механизмов, методов работы.

Потребность в профессиональном развитии других работников, не создающих инновационный продукт, формируется иначе. Ведущая роль принадлежит внешней необходимости, связанной, во-первых, с важностью сохранения себя в качестве работника при внедрении нововведений на предприятии, в организации. Во-вторых, руководство требует обязательного освоения новой техники, технологий, методов работы. В-третьих, профессиональное сообщество ориентирует на повышение качества работы. Личность, приобретая новые знания, умения, включается в реализацию общественной потребности в росте профессионализма.

Профессиональное развитие личности может осуществляться в двух основных формах: в виде постоянно повышения квалификации, мастерства при сохранении занимаемой должности, а также форме карьерного продвижения. В каждом из этих вариантов действует особая потребность профессионального

совершенствования. При ее анализе диссертант использует концепцию П. Сорокина о горизонтальной и вертикальной мобильности.

Когда работник включается в процесс освоения новых технологий, технических устройств, методов и приемов работы, то его социальное положение не меняется, он находится в состоянии горизонтальной мобильности. Но с точки зрения профессионализма передвигается на более высокий уровень знаний и умений, обеспечивающих повышение качества труда, его производительности.

Служебное продвижение представляет собой перемещение работника из одной позиции в системе профессиональной стратификации в другую. Она обычно сопровождается повышением статуса работника в рамках профессиональной структуры. Это ведет, чаще всего, к изменению статуса в обществе. Диссертантом выделяются внешние и внутренние факторы, формирующие потребность в карьерном росте.

В параграфе 1.2 «Влияние гендерного фактора на формирование потребностей в профессиональном развитии» рассмотрены особенности действия внешней и внутренней необходимости на формирование потребностей в профессиональном развитии мужчин и женщин.

Прежде всего, диссертант рассматривает имеющиеся в социологической литературе подходы к трактовке сущности гендера и факторов, определяющих гендерные различия между людьми. Диссертантом принимается целостный подход к трактовке становления гендера как социокультурного явления, при котором искусственно не противопоставляются социальные характеристики пола тем биологическим основаниям, на которых они возникли и развивались в ходе исторического процесса.

Диссертант показывает, что исторически труд мужчин периодически требовал вносить коррективы в способы осуществления трудовых операций. У женщин внешняя необходимость, заключающаяся в особенностях рутинного, монотонного домашнего труда, требовала прямо противоположных умений. Женщинам приходилось ежедневно побуждать себя к выполнению одних и тех же операций давно освоенными, не меняющимися веками орудиями домашнего труда. Вырабатывалась *потребность не в развитии, а в воспроизводстве* отработанных

до автоматизма приемов приготовления пищи, обучения маленьких детей самообслуживанию, обеспечения чистоты в доме. Две разнонаправленные формы выражения внешней необходимости в осуществлении традиционных для мужчин и женщин трудовых действий сказываются и до сих пор, только в скрытом виде.

В первую очередь, это выражается в том, что мужчинам сама организация общественной жизни задаст ведущий вариант самореализации себя как личности. Выразить свою индивидуальность, свои задатки и способности в полном виде им возможно только в профессиональной деятельности. Культура не сформировала у представителей сильного пола необходимость самореализации в качестве успешного мужа, отца семейства.

Современная женщина оказалась в ситуации выбора способов самореализации. У нее существует возможность, во-первых, стать женой, которая нашла любимого и успешного мужа. На это ее ориентирует вся история развития женского рода. У мальчиков установку на выработку навыков будущего супруга не развивают до сих пор. Во-вторых, природой женщине заложена внутренняя необходимость стать матерью. На этой основе возникает потребность в самореализации путем рождения детей. Мужчины специально к выполнению роли отца не готовятся. В-третьих, социальная история женщин сформировала по отношению к ним необходимость быть привлекательными для мужчин, по крайней мере, на этапе вступления в брачный возраст.

Наконец, включение в разные виды общественного производства, получение профессионального образования создает еще один вариант самореализации женщины, связанный с постоянным совершенствованием трудовой деятельности.

Осуществить выбор среди четырех форм самореализации женщинам сложно. Внешняя необходимость, выраженная в традиционных требованиях культуры, побуждает их к развитию определенных навыков жены, домохозяйки, матери. Фактически отсутствует особая внешняя необходимость, направленная на формирование именно у женщины потребности в постоянном профессиональном развитии.

Диссертант делает вывод, что при формировании потребности в профессиональном развитии мужчин действует и внешняя, и внутренняя необходимость. Для женщины ведущим фактором самосовершенствования в работе становится *внутреннее стремление к самореализации* в труде, соответствующим ее задаткам и способностям.

Трудовая активность женщины может существенно меняться в зависимости от того, насколько благополучна ее личная и семейная жизнь. До замужества, рождения ребенка часть женщин стремятся наравне с мужчинами осваивать нововведения в профессиональной деятельности. Для этого они имеют все необходимое: знания, навыки, умственные способности, желание и т.п. Когда дети становятся относительно самостоятельными, женщина вновь имеет возможность включиться в процесс активного освоения новых технологий, методов работы. Мужчина имеет все условия для того, чтобы в течение всей своей трудовой жизни постоянно совершенствоваться в профессии.

Существует очевидное неравенство мужчин и женщин по наличию тех объективных факторов, которые побуждают к систематическому росту профессионализма.

Если женщина оказывается в ситуации, когда ей не удастся создать семью, или становится матерью, самостоятельно обеспечивающей себя и детей, то система формирования потребностей в профессиональном развитии становится аналогичной мужской.

Анализируя гендерные особенности становления потребности в карьерном росте, диссертант показывает, что выработка ее у женщин связана с решением двух основных проблем. Во-первых, слома стереотипа о том, что мужчина имеет некие особые качества, позволяющие ему успешно справляться с обязанностями руководителя. Во-вторых, женщина, становясь начальником, должна освоить новые для нее методы, приемы работы, которые исторически были выработаны мужчинами. Либо они создали универсальную в гендерном измерении совокупность методов управления малыми и большими общностями, либо собственно «мужские», которые не в полной мере подходят женщине, и она может пытаться их модифицировать.

Диссертант рассматривает имеющиеся варианты решения этой проблемы, исследуя гендерные особенности формирования потребности в карьерном продвижении.

Во второй главе «Общее и особенное в формировании потребностей в профессиональном развитии мужчин и женщин» представлен анализ основных противоречий, возникающих при формировании и реализации потребностей в повышении квалификации мастерства, карьерном росте представителей двух гендерных общностей.

В параграфе 2.1 «Основные факторы, определяющие формирование и реализацию потребностей в профессиональном развитии личности» выявляется влияние особенностей технического переоснащения, появления новых технологий в различных отраслях общественного производства на становление потребностей в профессиональном развитии занятых в них мужчин и женщин.

Анализируя роль внешней необходимости в профессиональном развитии современного работника, диссертант выделяет несколько уровней ее проявления. Первым уровнем, который действует в глобальном масштабе, выступает процесс технологических нововведений. Технический прогресс, рассчитан на универсальные социальные и профессиональные характеристики работника, игнорируя его особенности как представителя определенного пола.

Диссертантом отмечаются разные темпы технологического обновления традиционных мужских и женских работ в строительстве, машиностроении, здравоохранении, горнодобывающей отрасли. Те профессии, в которых в основном заняты женщины, научно-технический прогресс связан в большей степени с появлением новых приемов работы, методов получения и обработки информации. Там, где преимущественно используется мужской труд, инновации выражаются в появлении новых машин, механизмов, технологий механического, физического, химического воздействия на предмет труда.

Действует следующая цепочка детерминации трудового поведения мужчин и женщин. Внешняя необходимость, связанная с появлением сложного оборудования, ведет к включению работника в процесс приобретения новых знаний. Они позволяют понять ценность инновационной технологии. Ее освоение

ведет к облегчению труда, успехам в работе. В результате появляется внутренняя необходимость в дальнейшем совершенствовании методов работы на новом оборудовании. Под ее влиянием возникает потребность в дальнейшем совершенствовании работником своего профессионализма.

Следующей формой проявления внешней необходимости, побуждающей к профессиональному развитию, являются те изменения, которые происходят на предприятии, где работает специалист. Эти изменения зависят от темпов инноваций в технологиях и техническом оснащении производства и действуют в равной мере на мужчин и женщин.

Из-за разных темпов технического обновления производства может возникнуть противоречие между потребностью работника в профессиональном развитии и возможностью ее реализации. Часть специалистов желает повысить свою квалификацию, но не имеют условий для ее роста, так как работают на давно устаревшем оборудовании.

Если сохраняются прежние условия труда, его техническое оснащение, то специалист не имеет внешних побудителей к профессиональному развитию. Оно в этом случае станет выражаться преимущественно в поиске приемов более эффективной организации работы. Проявляется *внутренняя необходимость* в повышении качества труда.

В наше время, как показали проведенные диссертантом исследования, подавляющее большинство работников готово повышать свою квалификацию, если при этом произойдет рост заработной платы. Эту позицию высказали 74% опрошенных. При этом, среди мужчин 78%, а среди женщин — 67%. Различия вызваны, во-первых, тем, что часть женщин вполне довольны получаемой зарплатой, так как основной доход обеспечивается мужем. Во-вторых, женщины старшего возраста указывают на то, что им трудно осваивать новое оборудование. В-третьих, многие мужчины и женщины заявляют о том, что в настоящее время повышение разряда, категории не всегда дает существенный рост зарплаты.

Внутренняя необходимость в профессиональном росте возникает на основе удовлетворенности содержанием трудовой деятельности. Исследования показали, что полностью удовлетворены содержанием своего труда 41% опрошенных. При

этом гендерные различия в этой оценке оказались несущественными. Следовательно, значительная часть работающих не включается в процесс постоянного совершенствования своей трудовой деятельности.

Следующим фактором, относящимся к элементам внутренней необходимости, побуждающей работника к самосовершенствованию в труде, является удовлетворенность его условиями. Опрос показал что, условиями труда удовлетворены 37% опрошенных. Больше всего среди врачей. Значительно меньше в горнодобывающей промышленности и машиностроении.

Особую роль в побуждении работника к профессиональному развитию играет наличие задатков и способностей к определенным видам труда. Индивидуальная предрасположенность к конкретным профессиям является самым сильным проявлением необходимости, вызывающей потребность в постоянном профессиональном развитии. Если работнику, как показали исследования диссертанта, удастся успешно реализовать свои способности в работе, то он даже согласен мириться с недостаточной оплатой труда и не всегда комфортными условиями работы.

Следующим фактором проявления внутренней необходимости, побуждающей к профессиональному развитию, является получение возможности обучать молодых специалистов. Это указали 10% респондентов. Только 4% опрошенных рассматривают победу в профессиональных конкурсах и соревнованиях как побудитель к повышению профессионализма. Причина, по мнению диссертанта, заключается в том, что в условиях рыночной экономики значительно снизилась роль соревнований в системе мотиваций работника к профессиональному развитию.

Исследования показали, что 12% опрошенных стремятся осуществить профессиональное развитие в виде карьерного роста. При этом обнаружилось, что потребность в карьерном росте у определенной части работников связана с тем, что им не удастся самоутвердиться среди коллег по труду путем повышения мастерства, овладения новыми технологиями, техническими устройствами. Возникает проблема материального и морального стимулирования работников,

независимо от их гендерной принадлежности, к разным формам повышения уровня профессионализма.

В параграфе 2.2 «Влияние гендерных различий на формирование потребностей в профессиональном развитии личности в настоящее время» представлен сравнительный анализ тех факторов, которые побуждают мужчин и женщин к постоянному росту квалификации, мастерства, карьерному продвижению.

Опрос экспертов показал, что женщины, приходя на производство, успешнее и быстрее осваивают новые знания, определяемые инновациями в технологиях и техническом оснащении труда. Женщины более ответственно относятся к организации процесса переобучения, углубления и расширения профессиональных знаний. Причина заключается не в наличии особой природной предрасположенности к ответственному выполнению той работы, которой занимается женщина. Веками формировавшийся стереотип организованного труда, связанного с уходом за ребенком и ведением домашнего хозяйства, является той основой, которая обеспечивает более высокую самоорганизацию женщин, когда они оказываются в ситуации освоения инноваций на производстве.

В то же время, женщины часто ставятся в ситуацию выбора, когда надо или тратить время на профессиональное развитие, или реализовать себя в семье в качестве жены и матери. 22% опрошенных женщин сменили свою профессию по семейным обстоятельствам. В результате переезда мужа в другой город, либо из-за рождения ребенка, им пришлось сменить профессию на ту, которая позволяет успешнее выполнять традиционные семейные обязанности. На семейный фактор, побуждающий сменить профессию, указали только 10% мужчин. Однако, привычная для многих поколений женщин домашняя работа, будучи рутинной, монотонной, не требующей освоения чего-то нового, повлияла на то, что среди них меньше тех, кто стремится к постоянному профессиональному развитию после смены специальности. Таких среди опрошенных нами женщин лишь 7%, что в два с половиной раза меньше, чем среди мужчин.

Рассматривая перспективы профессионального развития, побуждающие к самосовершенствованию, 31% у мужчин и 34% у женщин указали желание

повысить *квалификацию, мастерство*. Все респонденты, независимо от гендерной принадлежности, отмечают значимость самообразования, обучения на различных курсах как неперенное условие роста профессионализма. Следовательно, профессиональное развитие мужчин и женщин происходит путем *использования единых механизмов развития трудовой деятельности человека*.

Исследования показали, что имеются существующие различия в оценки роли семьи как внешнего фактора, побуждающего личность к профессиональному развитию. Среди мужчин 87% отметили, что наличие семьи усиливает их стремление к профессиональному росту, среди женщин указали на позитивную роль этого фактора только 37% . Среди представителей «слабого пола» 61% подчеркнули, что семья *ограничивает* возможность профессионального развития женщин.

Поэтому 26% из них заявили, что легче всего обеспечить профессиональный рост тем женщинам, которые не имеют семью и не заняты по хозяйству. Но этот факт признают только 7% опрошенных мужчин. Среди них 44% считают, что наличие семьи не оказывает существенного влияние на то, как мужчина и женщина совершенствуют свою трудовую деятельность. Удивительно то, что такая же доля женщин согласна с эти мнением.

Наличие такого значительного числа женщин считающих, что семья не является помехой для их профессионального развития, указывает на то, что *увеличивается доля женщин, которые стремятся ни в чём не уступать мужчинам*. Наличие равных возможностей в получении профессионального образования, занятии различными видами сложного умственного труда ведет к тому, что представители женской гендерной общности пытаются активно самоутвердиться в качестве высококвалифицированных работников, способных к высшим достижениям в работе.

Исследования диссертанта выявили наличие устаревших стереотипов у части руководителей структурных подразделений, организаций по поводу необязательности профессионального развития женщин. С одной стороны, 63% опрошенных отметило, что у них на предприятии руководство побуждает к профессиональному росту работников, независимо от их гендерной

принадлежности. С другой стороны, 35% указало, что в первую очередь на постоянное повышение квалификации, мастерства руководители ориентируют мужчин.

Видимо, необходимо не только в семье, но и на производстве преодолевать те стереотипы мужского сознания, которые сдерживают утверждение у женщин устойчивых потребностей в постоянном росте квалификации, мастерства.

Исследования диссертанта показали, что в целом среди респондентов 59% желают получить более высокую должность. Среди мужчин связывают профессиональное развитие с карьерным ростом 65%, а среди женщин 42%. Для женщин сдерживающим фактором формирования потребности в карьерном росте является понимание того, что им придется тратить больше сил, чтобы преодолеть препятствия, которые существуют при ее реализации.

Среди опрошенных работников разных отраслей производства 42% подчеркнули, что мужчинам легче обеспечить карьерный рост. Только 56% считают, что он не зависит от гендерной принадлежности личности. Среди мужчин 21% оценивают свои шансы на карьерный рост как достаточно высокие, а среди женщин – 12%. При этом, среди них 23% назвали основной причиной то, что они принадлежат к женскому полу. В то время как среди мужчин ведущим фактором, сдерживающим карьерный рост, 41% отметили плохие отношения с руководством.

По мнению 32% женщин наличие семьи не препятствует возникновению и реализации у представителей этой гендерной общности ориентации на карьерный рост, но 67% женщин имеют прямо противоположное мнение. Мужчины иначе оценивают роль семьи в качестве фактора, влияющего на становление потребности в продвижении по служебной лестнице. 68% рассматривают ее наличие как существенный стимул к карьерному росту и только 22% - как сдерживающий его фактор.

При это следует отметить, что, по мнению 72% опрошенных принадлежность руководителя к определенной гендерной общности не влияет на качество выполнения им управленческих обязанностей. Только 23% заявили о том, что мужчины лучше справляются с теми требованиями, которые

предъявляются к руководителю. Из тех, кто придерживается этого мнения 68% - мужчины. Следовательно, в настоящее время уже в целом разрушен стереотип о том, что мужчины обладают особыми качествами, обеспечивающими преимущества в занятии руководящих должностей.

В Заключении формулируются основные выводы диссертационного исследования, а также представлены рекомендации по разрешению выявленных диссертантом противоречий формирования потребностей в профессиональном развитии мужчин и женщин в современных условиях.

Основные положения диссертационной работы нашли отражение в следующих публикациях автора по теме диссертации:

Статья, опубликованная в ведущем рецензируемом научном журнале, определенном ВАК:

1. Хоробрых О.С. Гендерные особенности реализации потребностей в профессиональном росте личности [Текст] / О.С.Хоробрых // Известия Уральского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. – 2007. – №51. – С.37-41. (0,3 п.л.).

Другие публикации:

2. Хоробрых О.С. Роль женщины в современном обществе [Текст] / О.С.Хоробрых // Лидерство. Гендерные перспективы: материалы 1-ой Международной конференции. Санкт-Петербург, 2003. С.104-106. (0,2 п.л.).
3. Хоробрых О.С. Гендер: судьба понятия в России [Текст] / О.С.Хоробрых // Политическая наука и политические процессы в Российской Федерации и новых независимых государств: материалы 1-ой Международной научной конференции. Екатеринбург, 2004. С.28-31. (0,3 п.л.).
4. Хоробрых О.С. Вопрос о женской морали в истории философии [Текст] / О.С. Хоробрых // София: интернет – журнал общества ревнителей русской философии: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2005. Вып. № 7. (0,2 п.л.).

5. Хоробрых О.С. Феминистические концепции женской морали [Текст] / О.С. Хоробрых // Сумма философии: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2005. Вып.2. С. 92-94. (0,1 п.л.).
6. Хоробрых О.С. Гендерный аспект принципа социальной справедливости [Текст] / О.С. Хоробрых // Сумма философии: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2005. Вып.2. С. 95-100. (0,3 п.л.).
7. Хоробрых О.С. Мифологическое матричное мышление женской духовности [Текст] / О.С. Хоробрых // Сумма философии: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2005. Вып.3. С. 89-100. (0,5 п.л.).
8. Хоробрых О.С. Историко-философский аспект исследования проблемы становления лидера в обществе: образование новой меры [Текст] / О.С. Хоробрых // Сумма философии: сборник научных трудов. Екатеринбург, 2005. Вып.3. С. 101-103. (0,1 п.л.).
9. Хоробрых О.С. Социальные теории женской морали [Текст] / О.С. Хоробрых // Перспективы развития российского общества: материалы Международной научно-практической конференции. Казань, 2005. С.28-31. (0,1 п.л.).
10. Хоробрых О.С. Мораль и право как регуляторы отношений между полами [Текст] / О.С. Хоробрых // Мужское и женское в культуре: Международная научная конференция. Санкт-Петербург, 2006. С.78-82. (0,3 п.л.).
11. Хоробрых О.С. Дифференциация языка по полу [Текст] / О.С. Хоробрых // Философия как самопонимание культуры и посредник в диалоге культур: Международная научная конференция. Беларусь, Минск, 2007. С.53-54. (0,2 п.л.).
12. Хоробрых О.С. Социальный конфликт и роль лидерства [Текст] / О.С. Хоробрых // Ломоносов-2008: материалы XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Москва, 2008. С. 258-260. (0,1 п.л.).

Подписано в печать 21.11.2008 г. Формат 60 x 84 /16

Печать офсетная Бумага офсетная

Гарнитура Times New Roman

Усл. п л 1,5 Тираж 100 экз Заказ № *166*

Отпечатано в ИПЦ «Издательство УрГУ»

620083, Екатеринбург, Тургенева, 4.