



## Социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа

Оксана П. Цариценцева<sup>a, @</sup>; Марианна Н. Чеховская<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Оренбургский государственный педагогический университет, 460014, Россия, г. Оренбург, ул. Советская, 19

<sup>b</sup> Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет), 105005, Россия, г. Москва, ул. 2-я Бауманская, 5, стр. 1

@ tsaritsentseva.oksana@yandex.ru

Поступила в редакцию 10.01.2019. Принята к печати 05.02.2019.

**Аннотация:** В статье анализируется феномен карьеры в современных социально-экономических условиях. Акцент в исследовании сделан на одном из структурных компонентов карьеры, а именно карьерных ориентациях личности. Раскрывается сущность термина, его роль в планировании и построении карьеры. В статье обосновывается актуальность изучения карьерных ориентаций в социально-профессиональном развитии женщин. Описание результатов эмпирического исследования построено на анализе карьерных ориентаций женщин, которые формируют склонность к карьере определенного типа в контексте их социально-демографических характеристик. Анализируются такие социально-демографические характеристики, как возраст, уровень образования, стаж работы, семейное положение, наличие детей, род занятий, сфера занятости, уровень дохода. Статья раскрывает особенности женщин, характеризующихся доминированием той или иной ведущей карьерной ориентации, а также направленностью на карьеру определенного типа: горизонтальную, вертикальную или направленность на условия. Доказано, что женщины на этапе поздней юности (18–21 год), не состоящие в браке, без детей чаще ориентированы на построение вертикальной карьеры; при построении карьеры ориентированы на конкуренцию, преодоление, решение трудных задач. На этапе ранней зрелости (22–35 лет) у женщин, имеющих детей, чаще обнаруживается ориентация на горизонтальную карьеру. Ориентация на условия в работе характерна для женщин, находящихся в разводе, и вдов. Описаны возможности использования полученных данных в практике психологического консультирования по вопросам карьеры и профориентации.

**Ключевые слова:** карьерные ориентации, женская карьера, тип карьеры, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, якорь карьеры

**Для цитирования:** Цариценцева О. П., Чеховская М. Н. Социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. Т. 21. № 1. С. 152–163. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163>

### Введение

На современном этапе развития нашего общества все более актуальными становятся вопросы планирования и построения карьеры. В условиях экономической нестабильности, реформирования современного образования и изменений на рынке труда, появления новых профессий и видов деятельности и отмирания старых для человека особенно важно сознательно планировать перспективу своего социально-профессионального развития для того, чтобы получить возможность наиболее полно реализовать свой личностный потенциал в социально-профессиональном пространстве общества [1–7]. Особенно остро вопросы планирования и реализации карьеры, на наш взгляд, стоят для женщин [8].

Во-первых, это обусловлено традициями воспитания, зачастую ориентирующими женщину на выбор профессии и карьерной стратегии, которая соответствует ее гендерной роли и поощрению таких черт, как уступчивость, терпимость, нежность, мягкость в высказываниях и пр. Во-вторых, женская карьера связана с необходимостью разрешать неизбежный ролевой конфликт *семья-работа* [9–10], а также преодолевать реальные или субъективные барьеры трудоустройства и карьерного продвижения, связанные с негативными гендерными стереотипами, отказом в продвижении со стороны руководства, недооценкой женщинами своего профессионального потенциала, боязнью успеха и пр. [11–13].

Тем не менее мы можем констатировать рост количества профессионально- и карьерно-ориентированных женщин. Важно отметить, что женщины заняты во всех сферах общества и реализуют не только горизонтальное, но и вертикальное, и центростремительное перемещение по должностям, проектам и социально-профессиональным позициям [3; 14–17].

На сегодняшний момент проблема женской карьеры приобрела междисциплинарный статус и вышла на уровень нового концептуального осмысления, привлекая внимание все большего числа психологов (А. А. Гончарова, Е. Н. Жорникова, М. В. Сафонова, Ф. О. Семенова, С. Н. Ситдикова и др.), социологов (Л. Г. Гарипова, А. Л. Журавлев, Е. Б. Задорожникова, С. В. Митюнина, Г. В. Турецкая и др.), политологов (А. В. Гришин, В. В. Makeев, В. В. Мошненко, В. А. Рамих и др.), педагогов (О. В. Воронина, Л. Д. Зубцова, Е. В. Киселева, Е. А. Юлкина) и др.

Наиболее разрабатываемыми проблемами в психологии женской карьеры являются особенности карьеры женщин-предпринимателей (Е. К. Завьялова, О. Ш. Кричевская, С. Т. Посохова, Г. В. Турецкая, А. Е. Чирикова), женщин-менеджеров (Т. В. Бендас, Е. Г. Молл, М. Ш. Соламова); личностные особенности карьерно-ориентированных женщин (М. В. Сафонова, Ф. О. Семенова и др.); ролевой конфликт работающих женщин (В. А. Васюнина, О. А. Гаврилица, Е. В. Трофимова); психологические стратегии выхода женщин из конфликтной ситуации *семья-работа* (Ю. Е. Алешина, Т. А. Гурко, Э. Е. Новикова).

### Методы и материалы

В данной статье мы предприняли попытку описать и проанализировать социально-демографические характеристики личности женщин, ориентированных на карьеру разного типа. Изучение социально-демографических характеристик личности с разными доминирующими карьерными ориентациями может стать важным основанием для разработки направлений профориентационной помощи и карьерного тьюторинга. Кроме того, полученная информация дополнит имеющиеся исследования относительно феномена карьерных ориентаций.

Карьеру мы рассматриваем как многомерный социально-психологический феномен, связанный с целевой активностью человека и обеспечивающий ему ощущение успешной профессиональной самореализации, формирующийся на всех этапах жизненного пути человека в пространстве процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обусловленный развитием саморефлексии [18]. Выбор карьеры предполагает неоднозначное видение одной предметной области разными

людьми и подчиняется культуральной и социальной специфике конкретного общества. Очевидно, что карьера представляет собой процесс и результат реализации замыслов личности, связанных с социально-профессиональной сферой общества [19–21].

Важным структурным компонентом карьеры, направляющим и определяющим движение человека в социально-профессиональном пространстве, являются карьерные ориентации личности. Понятие *карьерная ориентация* соотносится с понятием *якорь карьеры*, который использовал Э. Г. Шейн в своих исследованиях [22; 24].

Карьерные ориентации возникают в процессе социализации, на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. Карьерные ориентации есть смысл, который человек хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры, это индивидуальное сочетание и последовательность аттитюдов, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни. В структуре карьерной ориентации Э. Г. Шейн выделяет представление о своих способностях и талантах, представление о своих потребностях и мотивах, представление о своих отношениях и ценностях [22]. Каждый человек обладает своим собственным набором якорей, выделяя в приоритеты при этом один ориентир, задающий тон всей стратегии построения карьеры. Когда люди осведомлены о якорях, влияющих, или в данном случае «прикрепляющих» их к тому или иному карьерному пути, становится возможным осуществлять наиболее эффективный поиск значимой для них работы и реализовывать определенную карьерную стратегию с опорой на ресурсы своего карьерного потенциала. Планируя свое профессиональное будущее, намечая конкретные события – цели, планы, человек исходит, прежде всего, из определенной иерархии карьерных якорей, представленной в его сознании. Карьерные ориентации не имеют той определенности, которая присуща сформированным на должном уровне карьерным целям и планам. Благодаря этому они выполняют более гибкую регулятивную функцию. Место и значение карьерных ориентаций в карьере личности показано на рисунке.

Для диагностики иерархии карьерных ориентаций женщин мы применили реадaptированный вариант опросника Э. Г. Шейна «Карьерные ориентации» [23]. Опросник состоит из 40 утверждений, по которым нужно высказать степень своего согласия или несогласия. Обработка результатов производится с целью выявления доминирующих карьерных ориентаций у опрашиваемых.

Э. Г. Шейн выделяет восемь основных карьерных ориентаций.

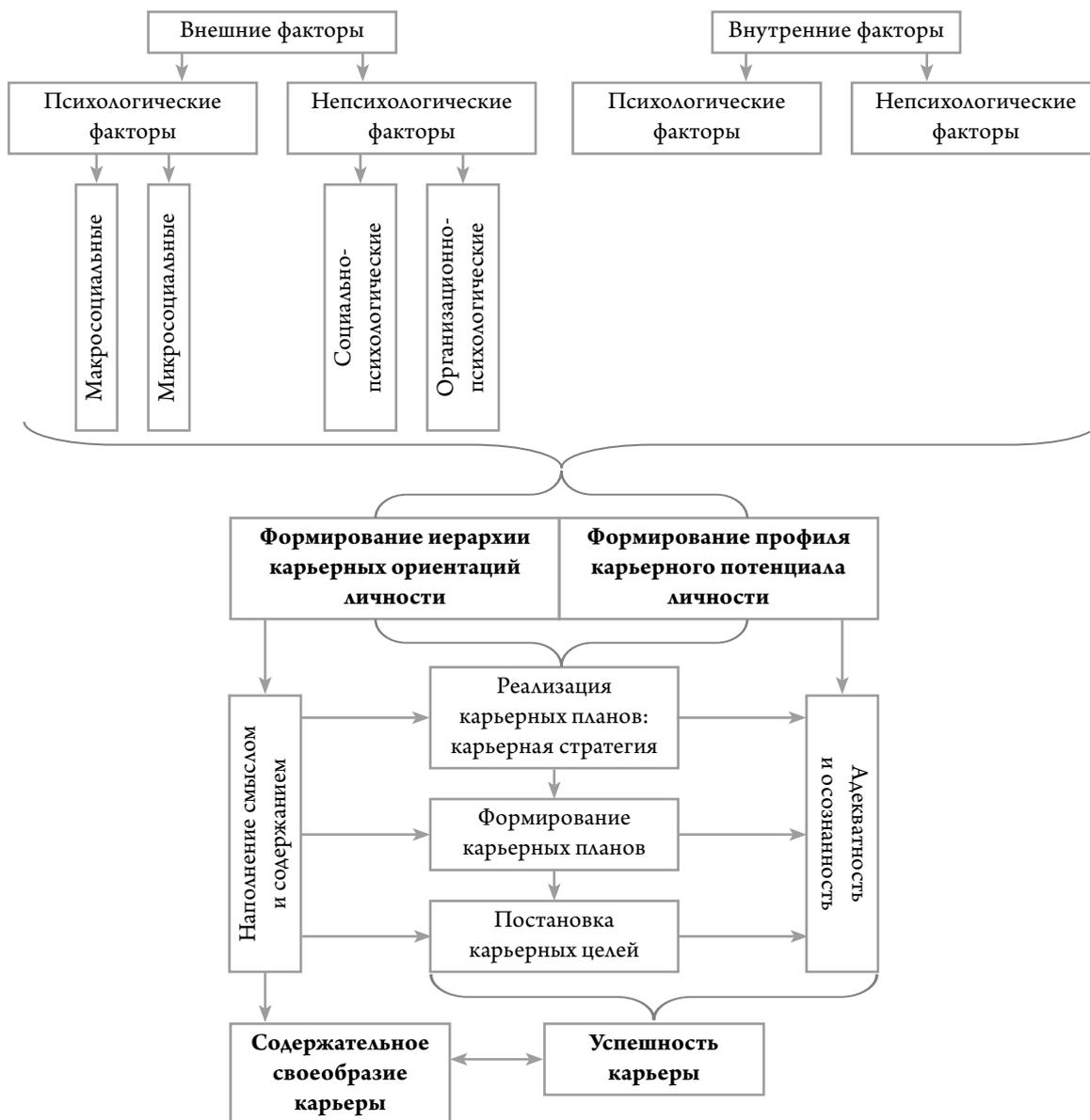


Рис. Структура карьеры специалиста  
Fig. Structure of career of an expert

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.).

2. *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации.

3. *Автономия (независимость).* Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений.

4. *Стабильность.* Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предска-

зуемы. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, пуская корни в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его срывание с места.

DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163

5. Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше и т. д.

6. *Вызов*. Основные ценности при карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов.

7. *Интеграция стилей жизни*. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни.

8. *Предпринимательство*. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску [24].

Кроме того, опросник позволяет выявить ориентацию на определенный тип карьеры: горизонтальный, вертикальный или ориентацию на условия.

Являясь компактным, экономичным в проведении и обработке, опросник «Карьерные ориентации» может использоваться в качестве скринингового инструмента в профконсультационной практике, менеджменте, коучинге для определения приоритетного направления профессионального продвижения и карьерного развития, прогнозирования качественных характеристик профессиональной Я-концепции в процессе профессионализации [23].

В исследовании приняли участие 122 женщины в возрасте 18–65 лет – простая случайная выборка.

### Результаты и обсуждение

На первом этапе мы проанализировали ориентацию женщин на тип карьеры. Данные ориентации мы назовем целеобразующими в карьере. Известны и наиболее распространены следующие траектории движения личности в социально-профессиональном пространстве общества: вертикальная, предполагающая должностной рост; горизонтальная, связанная с профессиональным ростом; ориентация на условия, которая связана с внешними факторами карьеры, а не с внутренними. В случае с карьерной ориентацией на условия речь идет не о должностном и профессиональном росте, основной заботой такого работника является комфортное пребывание на рабочем месте, дающее гарантии, определенность и стабильность.

Результаты показали, что женщины чаще всего ориентированы на горизонтальную карьеру (44 % от общей выборки). Подобная карьера предполагает рост уровня мастерства, увеличение компетенций и повышение компетентности в решении профессиональных задач. Специалист, ориентированный на горизонтальную карьеру, стремится к получению специализированных и уникальных умений, которыми обладает небольшое количество людей, обозначенные тенденции делают специалиста весьма ценным и порой незаменимым в своей органи-

зации. Продвижение по горизонтали связано со сменой обязанностей, заработной платы, расширением функционала, но положение в структуре, как правило, остается прежним. В данном случае понятие непосредственно карьерной лестницы не совсем применимо. Пример горизонтального движения – это повышение в разрядах, научных степенях и пр.

На втором месте по частоте встречаемости располагаются ориентация на условия и отсутствие ориентации на карьеру (по 21 % от общей выборки). Ориентация на условия предполагает стремление специалиста к стабильности, определенности, гарантиям, комфорту, благоприятному климату в организации и пр. – перечисленные бонусы, безусловно, обеспечивают женщине уверенность в будущем. Объяснить полученный результат, на наш взгляд, можно тем, что для женщины успех отождествляется с ситуацией, когда присутствует гармония всех сторон жизни: семья, работа, досуг, здоровье [15]. Данная гармония возможна в том числе благодаря такой карьере, которая гарантирует блага, не слишком влияя на другие сферы. Отсутствие ориентированности на построение карьеры у женщин зачастую связано с тем, что у женщины, которая социализируется традиционными путями, формируются феминные жизненные ориентации и личностные качества, направляющие женщину на реализацию в семейной сфере, воспитании детей и пр. [13]. Тем более что замужняя женщина сталкивается еще и с особенностями структуры супружеской семьи, которую, несмотря на все трансформации, можно по-прежнему охарактеризовать как умеренно патриархальную. При такой структуре отношение мужа к работающей и карьерно-ориентированной жене, скорее всего, будет нейтральным, а в некоторых случаях и отрицательным. Таким образом, отказ женщины от карьеры может быть связан со страхом утратить свою женственность и не справиться с реализацией своих основных функций в семье. Женщины чаще, чем мужчины, пассивны в планировании деловой карьеры [10].

Ориентация на вертикальную карьеру выражена лишь у 14 % женщин в нашей выборке. Вертикальная карьера связана с перемещением специалиста в организационной иерархии. Именно с этим направлением зачастую ассоциируют понятие карьеры. Ориентация на вертикальную карьеру предполагает должностной рост, повышение уровня заработной платы, рост ответственности зачастую связаны с выполнением управленческих функций (начальник отдела, руководитель проекта и пр.).

Анализируя содержание доминирующих карьерных якорей в индивидуальной иерархии карьерных ориентаций

женщин, можно отметить относительно равномерное распределение выборов.

Обращает на себя внимание тот факт, что, несмотря на участие в нашем исследовании женщин разного возраста с разным стажем работы, наиболее обширной стала подгруппа, в которой доминирующий якорь не выражен (48 %). В данной подгруппе мы не смогли выделить ту карьерную ориентацию, которая бы значимо отличалась от других, чаще всего несколько карьерных ориентаций являлись рядоположенными. На наш взгляд, это может быть связано с тем, что вопросы планирования карьеры, ее осознанного построения и реализации в большинстве случаев не являются первостепенными для специалистов в целом и для женщин в частности. Планирование и реализация карьеры осуществляются в основном стихийно или на основе внешнего контроля, что уведит специалиста от поиска индивидуальных, личностных смыслов карьеры.

Следующими предпочитаемыми якорями стали *Интеграция стилей жизни* и *Служение* (по 11 % от общей выборки). Стремление к интеграции стилей жизни проявляется в том, что женщины стремятся к сбалансированности индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения, не желая чрезмерного превалирования в одном из направлений. Близка по содержанию и ориентация женщин на служение, которая предполагает преданность делу, ориентацию на гуманистические ценности (стремление сделать мир лучше, помогать людям). Обозначенные карьерные ориентации несомненно сочетаются с традиционной феминной ролью в обществе. На третьем месте располагаются такие карьерные ориентации, как *Вызов* и *Профессиональная компетентность* (по 10 % от общей выборки). *Профессиональная компетентность* связана с ориентацией на содержание профессиональной деятельности, наличие способностей и талантов в определенной области, стремление стать мастером своего дела. *Вызов* – это та карьерная ориентация, содержание которой не совсем типично для традиционной феминной роли. Тем не менее она была нами зафиксирована, и в дальнейшем мы проанализируем социально-демографические характеристики тех женщин, у которых данный якорь стал наиболее выраженным. Здесь мы можем предположить, что в процессе социализации сформировались маскулинные черты, такие как склонность к риску, напористость, амбициозность и пр. Отметим, что *Вызов* связан с тем, что профессиональные задачи рассматриваются с точки зрения выигрыша или проигрыша. Для специалистов с подобной карьерной ориентацией важно доказать и продемонстри-

ровать свою профессиональную компетентность и квалификацию в решении сложных профессиональных задач.

Незначительный процент женщин (7 %) ориентированы в карьере на стабильность места жительства, что предполагает приоритет должностей, рабочих мест, не связанных с командировками и переездами. Данная ориентация вполне соотносится с традиционной ролью женщины и матери в российском обществе. И еще одна карьерная ориентация, которую мы обнаружили у 3 % женщин – организаторская компетентность. Именно эти женщины ориентированы на должностной рост и стремятся управлять другими людьми, организацией в целом. Можно предположить, что у этих женщин социализация шла по маскулинному типу, формируя черты личности, приписываемые традиционной мужской половой роли в обществе и предполагающей стремление к лидерству, руководству, доминированию. Показательным для женщин является и тот факт, что такие карьерные ориентации, как автономия, предполагающая стремление к независимости; предпринимательская креативность, связанная с ориентацией на свое дело, не встретились ни у одной женщины, участвовавшей в нашем исследовании.

Нашу выборку мы разделили по целеобразующим карьерным ориентациям: вертикальная, горизонтальная, ориентация на условия. Четвертая группа – это группа женщин, которые по полученным нами данным не ориентированы на карьеру. Каждую из групп мы описали по следующим социально-демографическим характеристикам: возраст, уровень образования, семейное положение, наличие и количество детей, сфера труда, род занятий, общий стаж работы, уровень ежемесячного дохода (таблица). За 100 % мы принимали подвыборку женщин, ориентированных на карьеру определенного типа, для каждой анализируемой нами социально-демографической характеристики мы рассчитывали процент от соответствующей группы.

### **Ориентация на вертикальную карьеру**

76 % женщин, ориентированных на вертикальную карьеру, – это женщины в возрасте 18–21 год. Вероятно, это возрастная период, который не связан с замужеством, деторождением, а связан с получением профессионального образования и наработкой компетентности в выбранной области. На последующих возрастных этапах ориентация на вертикальную карьеру обнаруживается лишь у 26 %.

Образование у женщин, стремящихся к вертикальному восхождению, преимущественно высшее – 50 % от всей подвыборки. Среднее и средне-профессиональное образование встречается у 25 % женщин и в первом,

DOI: 10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163

и во втором случае. Наличие среднего и средне-профессионального образования в данном случае обусловлено не отсутствием ориентации на повышение своего образовательного уровня, а возрастом опрашиваемых женщин с преобладанием данной ориентации.

Семейное положение этих женщин, соответственно, не замужем – 90 % и без детей – 75 % опрошенных с выраженной вертикальной ориентацией. По роду занятий эти женщины студенты – 61 %, специалисты, госслужащие и квалифицированные работники – по 13 % в каждой обозначенной категории.

Среди женщин, ориентированных на вертикальную карьеру, преобладают женщины (51 %), которые свою карьеру рассматривают как вызов. Такие женщины выбирают для себя сложные профессиональные задачи, стремятся к конкуренции, разными способами пытаются продемонстрировать свое превосходство.

Таким образом, преобладание вертикальной карьерной ориентации мы обнаружили среди женщин юношеского возраста, которые еще не создали семью, занимаются получением образования с уровнем ежемесячного дохода до 12 тыс. руб. (описание дано по преобладающей тенденции). При построении карьеры стремятся к решению сложных профессиональных задач, что позволит доказать свое превосходство. Женщины с преобладанием этой карьерной ориентации отличаются экстраверсией [23]. Они характеризуются эмоциональной устойчивостью, широкими интересами, обращенностью к новым идеям, эмоциям и нетрадиционным ценностям; целостным восприятием действительности и предпочтением интуиции в качестве способа обработки информации; при взаимодействии с внешним миром опираются на сбор информации, что позволяет им действовать гибко и адаптивно, ориентируясь на процесс, а не на результат.

**Таблица. Социально-демографические характеристики женщин с разными карьерными ориентациями, %**  
**Table. Social and demographic characteristics of women with different career orientations, %**

Критерий анализа	Ориентация на определенный тип карьеры			
	Вертикальная	Горизонтальная	Условия	Не выражена
<i>Возраст</i>				
18–21 лет	76	4	38	28
22–35 лет	12	52	38	22
36–60 лет	12	30	24	36
Старше 60 лет	0	14	0	14
<i>Уровень образования</i>				
Среднее	25	7	15	8
Средне-специальное	25	7	23	16
Высшее	50	67	39	46
Два и более высших образования	0	12	23	22
Наличие ученой степени	0	7	0	8
<i>Семейное положение</i>				
Не замужем	90	15	46	31
Замужем	10	63	54	61
В разводе	0	11	0	8
Вдова	0	11	0	0
<i>Наличие детей</i>				
Нет детей	75	33	54	31
1 ребенок	25	11	23	23
2 ребенка	0	45	23	46
3 и более детей	0	11	0	0
<i>Род занятий</i>				
Студент	61	11	39	23
Специалист	13	33	15	23

Критерий анализа	Ориентация на определенный тип карьеры			
	Вертикальная	Горизонтальная	Условия	Не выражена
Творческий работник	0	4	7	7
Руководящий работник	0	4	0	15
Предприниматель	0	0	7	0
Пенсионер	0	18	15	15
Квалифицированный рабочий	13	11	0	7
Государственный служащий	13	15	15	7
Военнослужащий	0	4	0	0
<i>Сфера деятельности</i>				
Бизнес	0	26	23	0
Искусство / творчество	12	4	0	8
Медицина	12	15	7	15
Образование	50	22	31	39
Политическая сфера	0	18	8	30
Без определения	26	15	31	8
<i>Уровень дохода</i>				
До 12 тыс. руб.	38	15	24	24
До 20 тыс. руб.	25	45	31	38
До 30 тыс. руб.	0	22	24	17
До 60 тыс. руб.	0	15	0	7
До 90 тыс. руб.	25	0	7	7
Более 90 тыс. руб.	12	3	14	7
<i>Доминирующий якорь карьеры</i>				
Профессиональная компетентность	12	15	0	8
Организаторская компетентность	12	0	7	0
Автономия	0	0	0	0
Служение	0	15	7	15
Вызов	51	4	8	0
Предпринимательская креативность	0	0	0	0
Стабильность места работы	0	0	0	0
Стабильность места жительства	0	11	0	8
Интеграция стилей жизни	0	4	31	15
Не выражен	2	51	47	54

### Ориентация на горизонтальную карьеру

Ориентация на горизонтальную карьеру в большей степени выражена среди женщин в возрасте 22–35 лет – 52 %, в возрасте 36–60 лет данная ориентация встречается у 30 % женщин. Как ранее мы отметили, это достаточно распространенная карьерная ориентация среди женщин.

Женщины, ориентированные на горизонтальную карьеру – это женщины, имеющие высшее образование (67 %). Рассматривая семейное положение этих жен-

щин, можно отметить, что большинство из них замужем (63 %) и имеют двоих детей (45 %).

Преобладающий процент женщин этой подгруппы представлен специалистами (33 %), занятыми в сфере бизнеса (26 %) и образования (22 %) с уровнем дохода до 25 тыс. руб. (45 %).

Доминирующий карьерный якорь не выражен у 51 % женщин, относящихся к данной подгруппе. Подобный результат может быть следствием того, что в данной ориентации специалисты-женщины выбирают себе работу,

организацию и продолжают оставаться в одной должностной позиции, следуя лишь внешней необходимости периодически повышать свою квалификацию и наращивать профессиональное мастерство, не задумываясь о том, какие внутренние смыслы они реализуют в своей профессиональной деятельности. То есть, если мы говорим, что карьера – это более или менее осознанный проект своего социально-профессионального будущего, то для женщин данной подгруппы карьера – менее осознанный путь реализации себя в социально-профессиональном пространстве общества. Хотя обращает на себя внимание тот факт, что на втором месте мы обнаруживаем такие карьерные якоря, как *Служение* и *Профессиональная компетентность* (по 15 %), что указывает на наличие в данной подгруппе тех специалистов, которые не просто работают, но и реализуют определенный смысл своей деятельности, который выражается либо в стремлении стать мастером своего дела, либо в стремлении быть полезным другим.

### Ориентация на условия работы

Выраженность данной ориентации представлена примерно в равных диапазонах значений по всем возрастным группам (24–38 %). Исключение составила лишь группа женщин старше 60 лет, для них ориентация на условия работы не стала характерным направлением (0 %).

Женщины, ориентированные на условия работы, характеризуются большей вариативностью в уровне образования. Здесь по-прежнему преобладающим уровнем образования является высшее образование (39 %), однако и другие варианты представлены, хотя и в чуть меньшем количестве (среднее образование – 15 %, средне-специальное – 23 %, два и более высших – 23 %). Данный факт указывает, на наш взгляд, на то, что для современных российских женщин ценность высшего образования вполне очевидна и неоспорима, однако современный рынок труда дает возможность реализовывать свои карьерные замыслы в обозначенном направлении и при иных вариантах профессионального образования.

Относительно семейного положения можно отметить, что доминирующей линией выделить здесь не представляется возможным. На условия ориентированы женщины как замужние (54 %), так и незамужние (46 %), причем различия не являются статистически значимыми. Чаще эти женщины без детей (54 %), объяснить полученную закономерность мы можем ориентированностью этой подгруппы женщин на гедонистические ценности, стремлением к удовольствию и пр. Еще раз напомним, что в этой подгруппе находятся женщины разного возраста, разного уровня образования, замужем, но в преоблада-

ющем количестве случаев без детей. Для таких женщин важно не то, кем они работают, а то, в каких условиях осуществляется их деятельность, дает ли им организация гарантии, ощущение стабильности, возможность уделять внимание и иным сферам своей жизни.

Уровень дохода женщин не превышает 30 тыс. руб. (24 %), чаще они затрудняются определить сферу своей деятельности (31 %), что может быть связано с частым переходом с одного рабочего места на другое и, как следствие, смену сфер. Вероятно, что женщины данной подгруппы в большей степени ориентированы не на содержание деятельности, а на то, что эта деятельность приносит в качестве мотивирующих факторов. Подтверждает полученный вывод еще и то, что распространенным якорем здесь является *Интеграция стилей жизни* – 31 %. Данный якорь предполагает ориентацию на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения. Эта карьерная ориентация основана на дилемме *работа-отдых*. Невозможность удовлетворить потребность в оптимальном сочетании карьеры и личной жизни ведет к росту эмоционального напряжения. Женщины с преобладанием карьерной ориентации *Интеграция стилей жизни* отличаются, по мнению А. А. Жданович, мотивацией избегания неудач, они характеризуются восприятием себя как активного и динамичного человека, общительностью, готовностью к сотрудничеству и совместной работе. В то же время чаще ведущий якорь не определяется – 47 %.

### Женщины, не ориентированные на карьеру

Женщин, не ориентированных на карьеру, больше всего в 36–60 лет (36 %). Однако и в группе 18–21 лет тоже не так редко (28 %) встречается ориентация не на карьеру, а на поиск занятости и способа заработка. Характерным является отмечаемый Т. В. Андреевой факт, что даже у большинства женщин, которые в юности выбирали творческую работу, в зрелом возрасте (около 30 лет) преобладает семейная направленность. Это согласуется с выявленным Э. С. Чугуновой фактом, что среди инженеров с индифферентной установкой к творческой профессиональной деятельности женщин в 2 раза больше, чем мужчин [10].

Уровень образования женщин, не ориентированных на карьеру, как и в других подгруппах, – высшее (46 %), но встречаются и иные варианты (среднее, средне-специальное, хотя и в чуть меньшем диапазоне значений, от 8 % до 22 %).

По семейному положению преобладает статус «замужем» – 61 % и наличие двоих детей – 46 %. Здесь наличие преобладание семейной сферы над профессиональной.

Возможно, будучи замужем и имея двоих детей, женщина в большей степени ориентирована на реализацию традиционных функций и ролей, нежели карьерно-профессиональных. Наличие семьи служит серьезным препятствием для карьерного роста женщин. Результаты анкетного опроса женщин-предпринимателей, владеющих собственными предприятиями в США, показали, что свое дело большинство из них начали в 35–45 лет и только 55 % из них имеют мужа и детей [3; 25]. Успешная карьера часто связана для женщин с ролевым конфликтом *работа-семья*, дисгармонией в семейных отношениях [8].

В основном женщины относятся к студентам – 23 % или специалистам – 23 % по роду своей деятельности. В то же время интересным является и факт, что в данной подгруппе мы обнаружили руководящих работников – 15 % и пенсионеров – 15 %. И если относительно пенсионеров вопросов о причинах отсутствия ориентации на карьеру не возникает, то наличие женщин-руководителей в данной подгруппе – это интересный факт. Тем более что 15 % – это самый большой процент женщин-руководителей в сравнении с другими ориентациями (вертикальной, горизонтальной или ориентацией на условия). Объяснить полученный факт мы можем стечением обстоятельств, по причине которых женщины не ставят перед собой целей вертикального / должностного восхождения, однако профессиональная ситуация способствует продвижению женщины до позиции руководителя. Мы не можем назвать наличие женщин-руководителей в подгруппе женщин, не ориентированных на карьеру, иначе чем «вынужденная карьера» [21]. Уровень дохода женщин – до 20 тыс. руб. (38 %).

Доминирующий карьерный якорь в данной подгруппе не выделяется у 54 % женщин. Следовательно, в подобной ситуации сложно определить смыслообразующие ориентации профессиональной деятельности этих женщин.

Таким образом, нами были описаны социально-демографические характеристики женщин, ориентированных на карьеру разного типа.

С целью более детального анализа относительно статистической значимости различий мы обратились к непараметрическому критерию – критерию Фишера ( $\phi$ -критерий) с целью проверки следующих гипотез (здесь мы приводим только те гипотезы, которые нашли свое подтверждение):

1) ориентация на вертикальную карьеру чаще встречается среди женщин в возрасте от 18 до 21 года ( $\phi^*_{\text{эмп}}=1,68, p<0,05$ ); которые не замужем ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,06, p<0,05$ ); и / или без детей ( $\phi^*_{\text{эмп}}=3,2, p<0,01$ ); по роду занятий – студенты ( $\phi^*_{\text{эмп}}=1,82, p<0,05$ ); доминирующим якорем является *Вызов* ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,24, p<0,05$ );

2) ориентация на горизонтальную карьеру чаще проявляется у женщин в возрастном диапазоне от 22 до 35 лет ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,3, p=0,01$ ), которые имеют 2 детей (в подгруппе женщин, ориентированных на вертикальную карьеру не были обнаружены женщины, имеющие 2 и более детей – 0 %); занятых в сфере бизнеса (при вертикальной ориентации и отсутствии ориентации на карьеру представителей данной сферы не обнаруживается – 0 %);

3) ориентация на условия характерна для женщин, находящихся в разводе и вдов ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,37, p<0,01$ ); а также специалистов, занятых в сфере бизнеса (при вертикальной ориентации и отсутствии ориентации на карьеру представителей данной сферы не обнаруживается – 0 %); такой якорь карьеры, как *Профессиональная компетентность*, в данной подгруппе не встречается (0 %); однако интеграция стилей жизни – якорь распространенный в данной подгруппе, в отличие от женщин, ориентированных на вертикальную и горизонтальную карьеру ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,34, p<0,01$ );

4) отсутствует выраженная ориентация на карьеру у женщин, выбирающих интеграцию стилей жизни в качестве ведущего карьерного якоря, в отличие от женщин, ориентированных на вертикальную и горизонтальную карьеру ( $\phi^*_{\text{эмп}}=2,34, p<0,01$ ).

### Заключение

Подводя итог нашего исследования, отметим, что социально-демографические особенности женщин, ориентированных на карьеру определенного типа, несомненно, имеют отличия: женщины на этапе поздней юности (18–21 год), не состоящие в браке, без детей чаще ориентированы на построение вертикальной карьеры; при выборе карьерной цели они ориентированы на конкуренцию, преодоление, решение трудных задач. На этапе ранней зрелости (22–35 лет) у женщин, имеющих детей, чаще обнаруживается ориентация на горизонтальную карьеру. Ориентация на условия в работе характерна для женщин, находящихся в разводе, и вдов.

Обнаруженные и описанные особенности социально-демографических характеристик женщин, ориентированных на карьеру разного типа, дополняют существующие гендерные исследования по психологии карьеры и являются основанием для выдвижения новых исследовательских гипотез и задач, таких как изучение особенностей женщин, ориентированных на вертикальную карьеру, за счет увеличения объема выборки; описание и анализ личностных характеристик женщин, не ориентированных на карьеру или ориентированных на условия; анализ аксиологических оснований женской карьеры и др.

Полученные результаты могут быть использованы в практике организации психологической консультативной помощи женщинам по вопросам карьеры; а также руководителями организаций и менеджерами по персоналу в их практической работе, при формировании кадрового резерва и планированию мероприятий по обучению персонала.

## Литература

1. Джанерьян С. Т. Профессиональные Я-концепции мужчин и женщин со стабильным типом карьер // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. 2005. № 3. С. 80–83.
2. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
3. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 351 с.
4. Митина Л. М. Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски. СПб.: Нестор-История, 2018. 456 с.
5. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность. М.: МОСУ, 2001. 272 с.
6. Семенова Ф. О. Психология профессионализации: выбор профессии и планирование профессиональной карьеры в юности. СПб.: Копи-Р Групп, 2010. 322 с.
7. Weng Q., McElroy J. C. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness // Journal of Vocational Behavior. 2010. № 76. P. 234–243.
8. Митина Л. М., Колмакова И. Г., Митин Г. В., Брендакова Л. В. Ролевые конфликты в профессиональной карьере женщин-учителей и женщин-руководителей в сфере образования // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 26. № 2. С. 124–128.
9. Когель Д. Д., Рикель А. М. Представления о взаимосвязи успешности карьеры и романтических отношений // Национальный психологический журнал. 2015. № 1. С. 111–118.
10. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2002. 544 с.
11. Сухов А. Н., Гераскина М. Г., Лафуткин А. М., Чечкова А. В. Социальная психология / под ред. А. Н. Сухова. М.: Юнити-Дана, 2014. 615 с.
12. Гендерная педагогика и психология / под ред. О. И. Ключко. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. 115 с.
13. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб.: Питер, 2006. 431 с.
14. Котоманова О. В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины // Вестник Бурятского государственного университета. 2013. № 5. С. 102–106.
15. Толстая С. В. Современная женщина: карьера или семья? // European research. 2015. № 6. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-zhenschina-kariera-ili-semya> (дата обращения: 18.12.2018).
16. Камнева Н. А. Исследование переживания свойств личности супругов в гендерном конфликтном поведении, связанного с работой // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 2. С. 110–114.
17. Галиакберова Н. Р. Гендерная асимметрия российского общества // Университетское образование: материалы VII Междунар. науч.-методич. конф. Пенза, 2003. С. 138–140.
18. Шнейдер Л. Б., Акбиева З. С., Цариценцева О. П. Психология карьеры. М.: Юрайт, 2018. 187 с.
19. Кочнева Е. М., Костылева Е. А., Арсакова Ю. Е., Ильина Е. В. Карьера как предмет исследований в психологии: парадоксы, риски и возможности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. № 2. С. 238–241.
20. Панкратова И. А. Феномен образа карьеры в отечественной психологии // Российский психологический журнал. 2008. Т. 5. № 3. С. 99–101.
21. Пушкарева Л. Г., Мусин А. Размышления о карьере (по данным опроса молодежи) // Концепт. 2014. № S2. С. 16–20.
22. Schein E. H. Organizational culture and leadership // The Learning Organization. 1999. Vol. 6. № 4. P. 163–172.
23. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4–22.
24. Schein E. H. Career Anchors: Participants Workbook. San Francisco: Pfeiffer. 2006. 72 p.
25. Столяренко А. М. Психология менеджмента. М.: Юнити-Дана, 2015. 455 с.

## Social and Demographic Characteristics of the Women Focused on Career of Different Type

Oksana P. Tsaritsentseva <sup>a, @</sup>; Marianna N. Chekhovskaya <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Orenburg State Teacher Training University, 19, Sovetskaya St., Orenburg, Russia, 460014

<sup>b</sup> Bauman Moscow State Technical University, buil. 1, 5, 2-nd Baumanskaya St., Moscow, Russia, 105005

@ tsaritsentseva.oksana@yandex.ru

Received 10.01.2019. Accepted 05.02.2019.

**Abstract:** The article features the phenomenon of career in modern social and economic conditions. The research studied career orientations of the personality, e.g. its definitions and role in career planning. The authors proved the relevance of studies in career orientation for social and professional development of women. The empirical research involved career orientations of women with inclination to a certain type of career in the context of their social and demographic characteristics. The authors analyzed such social and demographic characteristics as age, qualifications, work experience, marital and parental status, occupation, the sphere of employment, and income level. The research revealed specific features of women characterized by domination of a certain career orientation type, i.e. horizontal, vertical, or conditions-oriented. 18–21-year-old unmarried childless women appeared to be focused on vertical career, competition, overcoming, difficult tasks, etc. 22–35-year-old mothers were more likely to reveal orientation to the horizontal type of career planning. Divorcees and widows tended to be conditions-oriented. The obtained data can be used in career guidance.

**Keywords:** career orientations, female career, career type, vertical career, horizontal career, career anchor

**For citation:** Tsaritsentseva O. P., Chekhovskaya M. N. Social and Demographic Characteristics of the Women Focused on Career of Different Type. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2019, 21(1): 152–163. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-1-152-163>

## References

1. Dzhanyan S. T. Professional I-concepts of men and women with stable type a pit. *University news. North-Caucasian region. Social sciences series*, 2005, (3): 80–83. (In Russ.)
2. Mogilevkin E. A. *Career growth: diagnostics, technology, training*. Saint-Petersburg: Rech, 2007, 336. (In Russ.)
3. Moll E. G. *Management of career of the manager*. Saint-Petersburg: Piter, 2003, 351. (In Russ.)
4. Mitina L. M. *Personal and professional development of the teacher: strategy, resources, risks*. Saint-Petersburg: Nestor-Istoriia, 2018, 456. (In Russ.)
5. Shneider L. B. *Professional identity*. Moscow: MOSU, 2001, 272. (In Russ.)
6. Semenova F. O. *Psychology of professionalization: the choice of profession and the planning of a professional career in adolescence*. Saint-Petersburg: Kopi-R Grupp, 2010, 322. (In Russ.)
7. Weng Q., McElroy J. C. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, (76): 234–243.
8. Mitina L. M., Kolmakova I. G., Mitin G. V., Brendakova L. V. Role conflicts in professional career of women-teachers and women-leaders in education. *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2016, 26(2): 124–218. (In Russ.)
9. Kogel D. D., Rikel A. M. Of the relationship of a successful career and romance. *Natsionalny Psikhologicheskyy Zhurnal*, 2015, (1): 111–118. (In Russ.)
10. Ilin E. P. *Differential psychophysiology of the man and woman*. Saint-Petersburg: Piter, 2002, 544. (In Russ.)
11. Sukhov A. N., Geraskina M. G., Lafutkin A. M., Chechkova A. V. *Social psychology*, ed. Sukhov A. N. Moscow: Iuniti-Dana, 2014, 615. (In Russ.)
12. *Gender pedagogics and psychology*, ed. Kliuchko O. I. Moscow, Berlin: Direkt-Media, 2015, 115. (In Russ.)
13. Bendas T. V. *Gender psychology*. Saint-Petersburg: Piter, 2006, 431. (In Russ.)
14. Kotomanova O. V. Professional career as a path of personal development of women. *Vestnik Buriatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2013, (5): 102–106. (In Russ.)

15. Tolstaia S. V. Modern woman: career or family? *European research*, 2015, (7). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-zhenschina-kariera-ili-semya> (accessed 18.12.2018). (In Russ.)
16. Kamneva N. A. Research experience of individual spouses' properties in gender conflict behavior related to work. *Tambov University Review. Series Humanities*, 2013, (2): 110–114. (In Russ.)
17. Galiakberova N. R. Gender asymmetry of the Russian society. *University education: Proc. VII Intern. Sci.-Method. Conf. Penza*, 2003, 138–140. (In Russ.)
18. Shneider L. B., Akbieva Z. S., Tsaritsentseva O. P. *Career psychology*. Moscow: Iurait, 2018, 187. (In Russ.)
19. Kochneva E. M., Kostyleva E. A., Arskova Ju. E., Ilina E. V. Career as subject of researches in psychology: paradoxes, risks, and opportunities. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2016, (2): 238–241. (In Russ.)
20. Pankratova I. A. Phenomenon of an image of career in domestic psychology. *Russian Psychological Zhurnal*, 2008, 5(3): 99–101. (In Russ.)
21. Pushkareva L. G., Musin A. Thinking about a career (according to the youth survey). *Koncept*, 2014, (S2): 16–20. (In Russ.)
22. Schein E. H. Organizational culture and leadership. *The Learning Organization*, 1999, 6(4): 163–172.
23. Zhdanovich A. A. Readaptation of the questionnaire "Career orientations" and its standardization on student's selection. *Psikhologicheskii zhurnal*, 2007, (4): 4–22. (In Russ.)
24. Schein E. H. *Career Anchors: Participants Workbook*. San Francisco: Pfeiffer, 2006, 72.
25. Stoliarenko A. M. *Management Psychology*. Moscow: Iuniti-Dana, 2015, 455. (In Russ.)