

УДК 159.9.

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЖЕНЩИН В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

*Некрасова Анна Сергеевна - старший преподаватель кафедры
психологии Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина,
nekrasova-as@rguk.ru Россия , город Москва*

Аннотация: В статье рассматриваются карьерные ориентации женщин в контексте формирования профессиональной идентичности. В последние десятилетия наблюдается значительное внимание к вопросу гендерного равенства на рынке труда, однако считается, что женщины по-прежнему сталкиваются с различными барьерами, которые препятствуют их карьерному развитию. Внимание уделяется анализу барьеров, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда, включая сложности в балансировании профессиональной и семейной жизни, недостаток поддержки и возможностей для карьерного роста.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, карьера, профессия, карьерные ориентации, идентичность, цели, способности.

CAREER ORIENTATIONS OF WOMEN IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL IDENTITY

Abstract: the article examines the career orientations of women in the context of the formation of professional identity. In recent decades, there has been considerable attention to the issue of gender equality in the labor market, but women still face various barriers that hinder their career development. Attention is also paid to the analysis of barriers faced by women in the labor market, including difficulties in balancing professional and family life, lack of support and opportunities for career growth.

Keywords: professional identity, career, profession, career orientations, identity, goals, abilities.

Актуальность изучения данной темы обуславливается тем, что профессиональная идентичность играет важную роль в формировании карьерных ориентаций и может существенно влиять на уровень удовлетворенности работой и достижения успеха в профессиональной сфере. Понимание того, как именно женщины формируют свою профессиональную идентичность и какие факторы влияют на этот процесс, становится необходимым для разработки эффективных стратегий поддержки и менторства.

Идентичность - понятие, которое описывает, как человек воспринимает себя и свою принадлежность к различным группам, а также как он понимает свои уникальные характеристики и роли в обществе. Она включает в себя аспекты, такие как личные убеждения, ценности, социальные взаимодействия и влияния культуры. Идентичность может меняться с течением времени и в зависимости от жизненных обстоятельств. [1].

Эриксон считает, что идентичность состоит из нескольких компонентов: национальной культуры, профессиональной деятельности, субъективного времени, социальных факторов и т.д. Идентичность невозможна без процесса рефлексии, так как она и есть результат анализа субъектом своих достижений, целей, выбранного жизненного пути, саморазвития, профессиональной деятельности и мировоззрения. С помощью идентичности индивид чувствует свою общность в социуме, принадлежность к определенным группам людей, результаты своей какой-либо деятельности.

Профессиональное сообщество оказывает большое влияние на становление профессиональной идентичности [1, с. 344]. В процессе включения человека в социальную среду профессионального развития и взаимодействия с профессиональным сообществом, обладающим определенной системой отношений, он постепенно становится активным участником своей карьеры. Человек начинает идентифицировать себя с выбранной профессией, что способствует формированию его профессиональной Я-концепции и развитию профессиональной рефлексии [2, с. 128].

Карьерные ориентации женщин являются важной темой, исследуемой в рамках как женской психологии, так и организации труда. Эти исследования фокусируются на различных аспектах, таких как выбор профессии, карьерное развитие, профессиональная идентичность, баланс между работой и личной жизнью, а также социальные и культурные факторы, влияющие на карьерные достижения женщин. В данной статье освещаются основные факторы, влияющие на формирование карьерных ориентаций и профессиональной идентичности женщин.

Профессиональная идентичность — это концепция, описывающая, как человек воспринимает себя в рамках своей профессиональной деятельности. Она формируется на основе опыта, ценностей, навыков и социального взаимодействия в данной профессиональной среде. Профессиональная идентичность включает в себя самовосприятие, профессиональные достижения, ценности и убеждения, опыт, роль в профессиональном сообществе и адаптацию к изменениям. Самовосприятие влияет на оценку себя в выбранной профессии, уверенность в своих навыках и компетенциях, уровень удовлетворения от выполнения профессиональных обязанностей. Ценности и убеждения могут влиять на соответствие профессиональной деятельности личным ценностям и ощущение значимости своей работы. Роль в профессиональном сообществе также влияет на профессиональную идентичность человека, ощущение общности и принадлежности к сообществу может укреплять его самоощущение как профессионала. Накопление профессионального опыта и регулярное обучение влияют на развитие профессиональной идентичности. Новые навыки и знания могут привести к переосмыслению своей роли и положения в профессии. Профессиональные достижения в карьере и признание со стороны коллег также способствуют становлению профессиональной идентичности. Успешная адаптация к изменениям на рынке труда может помочь сохранить уверенность в себе и своих навыках. Профессиональная идентичность является важным аспектом личности человека, поскольку она влияет на карьерные стремления,

уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, общим эмоциональным благополучием и качеством жизни [5, с. 25].

Карьерные ориентации — это совокупность предпочтений, интересов и целей, которые определяют профессиональный путь человека. Они характеризуют, как индивидуумы воспринимают свои карьерные возможности, какие профессии им интересны и какие цели они стремятся достичь в своей профессиональной жизни [4, с. 298].

Карьерные ориентации могут зависеть от множества факторов, например, от профессиональных интересов личности, то есть от областей, которые вызывают у нее наибольший интерес и увлечение. От ценностей субъекта, то есть от принципов и убеждений, которые координируют его выбор карьеры. От целей и амбиций человека, то есть от краткосрочных и долгосрочных целей, которые он ставит перед собой в рамках построения своей карьеры, амбиции могут варьироваться от желания продвигаться по карьерной лестнице до стремления к профессиональному мастерству в своей сфере. От профессиональной идентичности, то есть от того, как человек воспринимает себя в своей профессии. Соответствие профессиональной идентичности актуальному профессиональному статусу может способствовать карьерному росту и удовлетворению работой, а разрыв этих аспектов может негативно сказываться на самовосприятии успешности человеком. От рынка труда и экономических возможностей, то есть внешние экономические и социальные факторы, влияющие на выбор карьеры, также играют важную роль. Например, наличие рабочих мест в определенной сфере может сконцентрировать интерес людей на этих профессиях. От образования и навыков, то есть уровень образования и актуальные навыки также влияют на карьерные ориентиры, так как они определяют возможность претендовать на интересующие должности и профессиональное развитие. Понимание своих карьерных ориентаций может способствовать совершению более осознанных выборов в своей профессиональной деятельности и достижению поставленных карьерных целей [3, с. 447].

Традиционно на женщинах лежит большая часть обязанностей по поддержанию домашнего быта и воспитанию детей, причем женщины тратят больше ресурсов и времени на детей не только в первые годы их жизни, но и в дошкольный и школьный периоды жизни детей. Исторически социум возлагает на женщину высокие требования, связанные с рождением и воспитанием детей, выполнением домашних обязанностей и «хранением очага», что часто приводит к осуждению женщин, выбравших иной жизненный путь – построение карьеры [6, с. 346]. Такие женщины могут испытывать давление со стороны общества и ближайшего окружения, поддерживающего традиционные устои, вследствие чего чувствовать вину за сделанный выбор. Также некоторые женщины делают выбор в сторону гибкого графика или удаленной работы по причине возникновения трудностей в достижении баланса между профессиональной деятельностью и семейными обязанностями. Поддержка со стороны партнера может сильно поспособствовать построению карьеры женщины, освободив время для саморазвития и достижения карьерных целей. Женщины иногда испытывают сложности с самовосприятием и уверенностью в своих способностях, что может отражаться в их профессиональной идентичности. Концепция «синдрома самозванца» часто находит отражение в жизни женщин, что приводит к низкой самооценке и сомнениям в своих профессиональных достижениях. Также тут имеют место гендерные стереотипы, в разных культурах и обществах существуют устойчивые представления о том, какие профессии считаются "мужскими", а какие "женскими". Эти стереотипы могут ограничивать выбор женщин и влиять на их уверенность в своих силах при стремлении к карьерному росту в традиционно мужских сферах, таких как наука, техника или нахождению на руководящей позиции [7, с. 573].

Благодаря новым тенденциям в обществе, таким как гибкий график рабочего дня, возможность дистанционной работы и увеличение числа женщин на руководящих должностях, формируется более позитивная профессиональная идентичность, которая вносит разнообразие в профессиональные взаимодействия и возможности.

Таким образом, профессиональная идентичность и карьерные ориентации женщин зависят от множества факторов, включая индивидуальные особенности, социально-культурный контекст, уровень поддержки, доступность ресурсов и профессиональные интересы. Формирование позитивной профессиональной идентичности может способствовать не только карьере отдельных женщин, но и изменению отношения общества к построению женской карьеры в целом.

Список литературы:

1. Идентичность: юность, кризис: пер. с англ. / Э. Эриксон; общ. ред. и предисл. А.В. Толстых. - М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. С. 344.
2. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л.Б. Шнейдер. - М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. С. 128.
3. Перинская, Н. А. (2008) Социализация профессиональная // Социология молодежи. Энциклопедический словарь / отв. ред. Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. М.: Academia. С. 447.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб.: Речь, 2000. С. 298.
5. Селиванова, С. С. Формирование профессиональной идентичности студентов в вузе: социологический анализ // Теория и практика общественного развития. 2020. № 12. С. 25.
6. Хасиева Дарья Дмитриевна КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЖЕНЩИН В РОССИИ: КАЛЕЙДОСКОПНАЯ МОДЕЛЬ КАРЬЕРЫ // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2021. №3.
7. Eagly A., Karau S. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109 (3), 2002. - С. 573-598.