

ЖЕНЩИНА-РУКОВОДИТЕЛЬ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

Хайретдинова А.Р.¹

¹РЭУ им. Плеханова, Россия, Москва, e-mail: 1473904@gmail.com

В настоящее время карьерные возможности женщин не так ограничены, как ранее. Однако остается насущной проблема, заключающаяся в том, что немногим женщинам удастся достичь руководящих позиций. Согласно статистике, женщин на руководящих постах в корпорациях всего лишь 13%-15% и с 2000 года этот показатель не вырос. Даже в некоммерческой сфере, где женщины чаще самореализуются – не более 20% [1].

Женщинам сегодня, как и ранее, приходится делать сложный выбор между карьерными успехами и реализацией себя в семье. Однако интересен и тот факт, что в России доля женщин, руководителей высшего звена, членов совета директоров больше, чем в европейских странах [1]. Возможной причиной этого факта является наследие советского союза, в котором принцип равенства полов в профессиональном поле постоянно пропагандировался. Исследования, проведенные российскими общественными организациями, подтверждают данные о том, что доля женщин на руководящих постах в России наибольшая в мире, и управленцев-женщин не менее 1/3 среди всех менеджеров [2]. Самым обнадеживающим статистическим фактом, является то, что возможности для развития бизнеса с руководителем мужчиной в два раза хуже, чем с женщиной.

Области, где женщины чаще всего занимают руководящие позиции: пищевая промышленность; отрасли фармацевтической и парфюмерной продукции; оптовая торговля; легкая промышленность; дошкольное воспитание; ресторанный бизнес; управление и эксплуатация жилого фонда; профсоюзы и прочие ассоциации [3]. Из полученных данных можно сделать вывод о том, что женщины заняты только в тех сферах, в которых доходы ниже, чем в тех, где заняты мужчины (например, сфера производства).

Тем не менее в России очень много стереотипов и предрассудков относительно руководителей – женщин. Патриархальная культура не изжита в головах большинства, многие уверены в невозможности сбалансированного совмещения профессиональных обязанностей на высоких постах и семьи. Статистика также подтверждает, что среди старших менеджеров дети есть у 2/3 мужчин и только у 1/3 женщин. Чтобы изменить такую ситуацию необходимо проводить карьерное консультирование женщин и помогать им в достижении более высоких результатов.

Для того чтобы определить в карьере основные проблемные точки было проведено исследование 36 женщин. Выборка состояла из женщин с высшим образованием в сфере менеджмента (70%), психологии (21%) и педагогики (9%).

Первым этапом исследования было анкетирование движущих сил, стимулирующих на работу и развитие карьеры респонденток (рисунок 1).

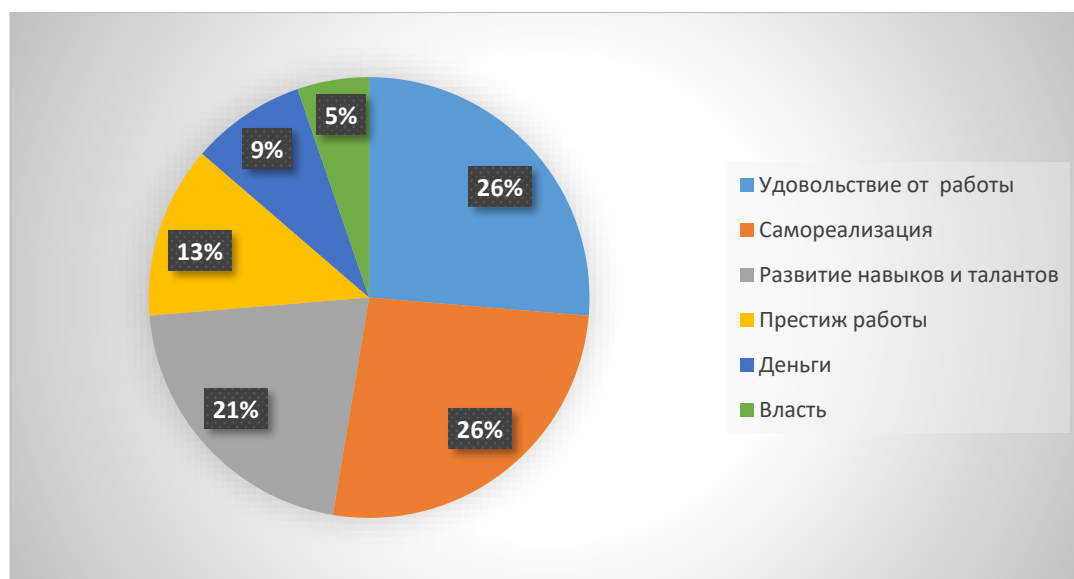


Рисунок 1 – Движущие силы карьеры

Далее были проанализированы факторы карьерного продвижения, которые, должны помочь в респонденткам быстром карьерном продвижении.

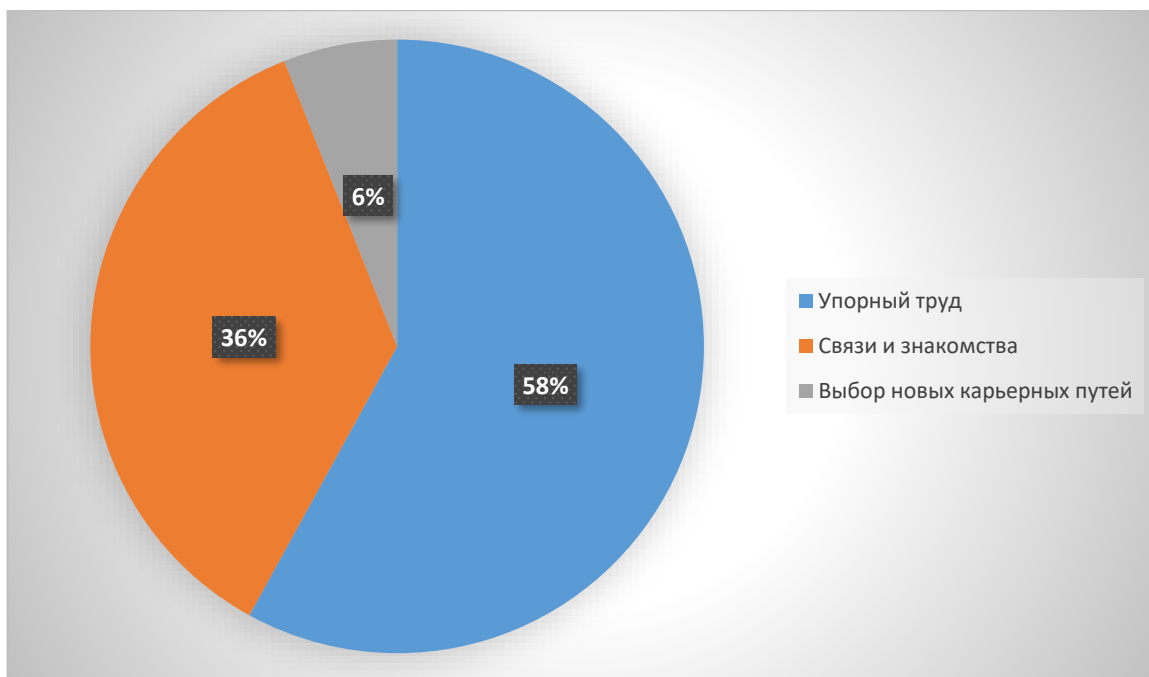


Рисунок 2 – Факторы карьерного продвижения

Третьим шагом была проведена оценка внешних (объективных) факторов, которые оказывали влияние на карьеру респонденток. Результаты представлены на рисунке 3.

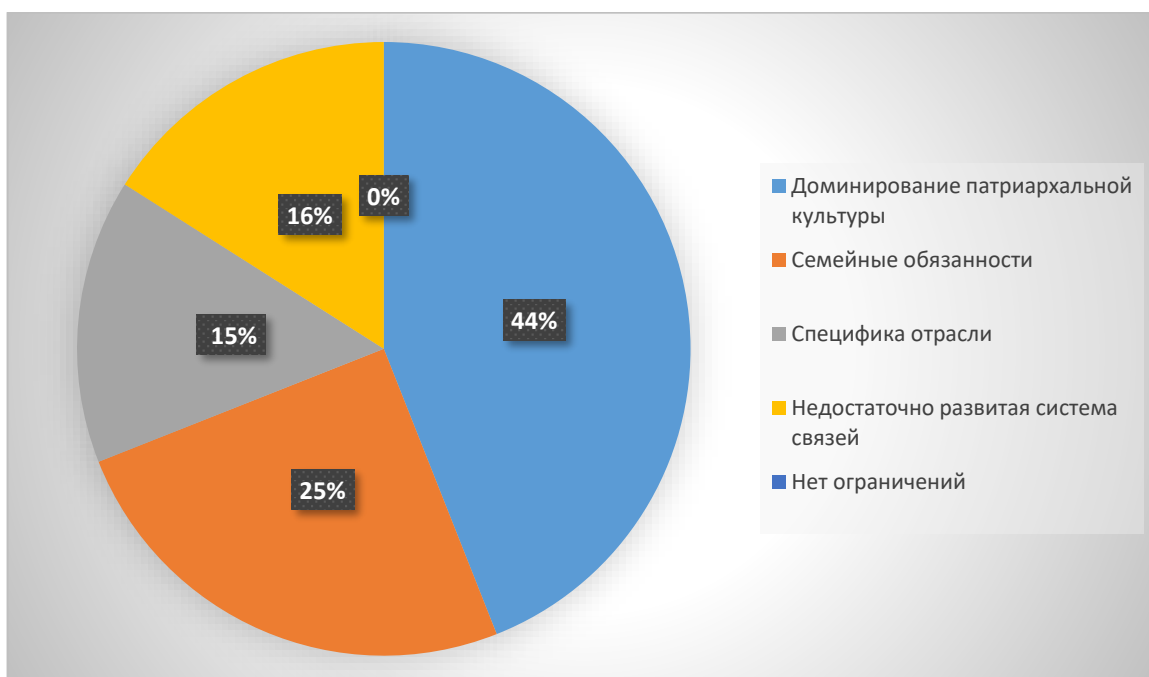


Рисунок 3 – Факторы, влияющие на карьеру

Также был проведен опрос о влиянии наличия ребенка на карьерный рост, результаты опросы распределились следующим образом: на первом месте ответ «да, частично» (67%). На втором – ответ «да, и сильно» (19%).

Меньше всего женщин отметили, что рождение детей никак не повлияло на их карьерный рост (14%).

Следующим шагом было изучение мнений о карьерной квоте. Результаты опроса представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Необходимость введения карьерной квоты

Не нужна	Необходима
62	38

Только 38% считает, что карьерная квота необходима для женщин, что обусловлено тем, что большинство респонденток хотят получать повышение благодаря своим профессиональным качествам, а не квоте.

Далее был проведен анализ карьерной динамики. Опрашиваемые оценивали количество лет, которое необходимо для достижения позиции руководителя в их организации. Распределение ответов представлено на рисунке 4.

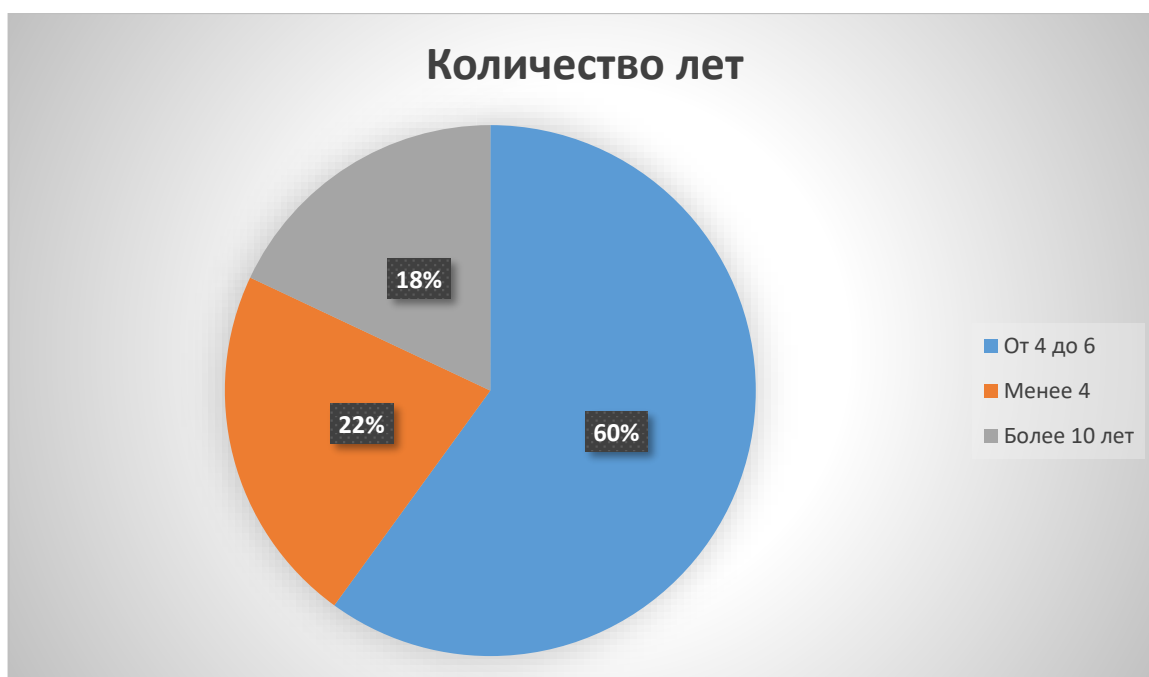


Рисунок 4 – Результаты анализа карьерной динамики

Следовательно, для 82% опрошенных для достижения должности руководителя требуется до 6 лет и этот факт можно отнести к стремительной карьерной динамике.

Изучая тип карьеры в организациях где работают респондентки, были получены следующие результаты (таблица 2).

Таблица 2 – Типы карьеры, %

Вертикальная	Горизонтальная	Смешанная
44	36	20

Анализируя полученные результаты можно отметить, что во многих организациях существует возможность не только двигаться вверх, но и углублять профессиональные знания, нарабатывать опыт и квалификацию на горизонтальных перемещениях.

Результаты полученного исследования можно использовать для разработки рекомендаций женщинам, которые стремятся к карьерному продвижению. Первое, что очевидно из полученных данных, это недооценка такого действенного инструмента как построение сети полезных контактов. Женщины в нашей стране оценивают его скорее, как блат, чем как преимущество, в отличие от мужчин, которые активно им пользуются. То есть женщинам в первую очередь необходимо расширять свою сеть знакомств и контактов (нетворкинг), тем самым приобретая возможность получать информацию из других кластеров общения.

Кроме того, женщинам необходимо развивать такую адаптационную модель поведения, в которой был бы найден баланс мужских и женских управленческих особенностей, обеспечивающих ей наибольшие карьерные достижения. Данная модель более эффективна, чем та при которой женщина занимает полностью либо мужскую, либо женскую модель поведения.

Анализ данных полученных в результате проведенного исследования, позволил выделить еще одну рекомендацию для женщин, желающих занять руководящий пост. Перед тем как устроиться в ту или иную в организацию, немаловажным представляется изучение карьерной динамики и примерная оценка возраста, в котором возможно достигнуть ключевых позиций на этом предприятии. Тут как раз опять могут пригодиться умения использовать

неформальные источники и систему нетворкинга, целью которых будет получение информации о предельном возрасте, назначения на пост руководителя, а также о скорости карьерного роста. Это необходимо чтобы оценить соответствие возможностей, предоставляемых организацией и планов на карьеру у сотрудницы.

Таким образом, женщины смогут постепенно изменять сложившуюся ситуацию неравных возможностей из-за влияния патриархальной культуры и успешно обходить ограничения карьерного роста.

Список литературы

1. Авакян-Ржевский С. Женщины и бизнес // Журнал «Босс» - <http://www.ex.ru/content/%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%89%D0%B8%D0%BD%D1%8B-%D0%B8-%D0%B1%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81>
2. Борисова Д., Стерхова О. Женщины как ценный актив // McKinsey & Company, 2012. - С. 4.
3. Ресурс Credinform - <https://credinform.ru/ru-RU/herald/details/ee9d221cfda3>