DOI: 10.17117/na.2015.08.1484

<http://ucom.ru/doc/na.2015.08.1484.pdf>

Поступила (Received): 26.08.2015

Чернышёва О.В.
Профессиональное продвижение российских женщин в
современных социально-экономических условиях:
социогендерный аспект

Chernysheva O.V.
Professional advancement of the russian women in modern social
and economic conditions: the gender aspect

В статье актуализируется проблема необходимости изучения профессионального продвижения российских женщин, формирования их жизненных стратегий, углубления представления о характере трансформации жизненных стратегий, о процессах изменения жизненных ориентаций, адаптационных механизмов и т.д., что обусловлено изменениями, происходящими в российском обществе
Ключевые слова: профессиональное продвижение, нарративное биографическое интервью

In article the problem necessity studying of professional advancement the russian women, formations of their vital strategy, representation deepening about character of transformation of vital strategy, about processes of change of vital orientations, adaptable mechanisms etc., is staticized that is caused by the changes occurring in the russian society

Key words: professional advancement, narrative biographic interview

Чернышёва Ольга Валериевна

Кандидат социологических наук, доцент, старший преподаватель
 Рязанское высшее воздушно-десантное командное училище им. В.Ф. Маргелова
 г. Рязань, пл. Маргелова, 1

Chernysheva Olga Valerievna

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Senior teacher
 Ryazan higher air-landing command school named V.F. Margelov
 Ryazan, square Margelov, 1

Необходимость изучения профессионального продвижения российских женщин, формирования их жизненных стратегий, углубление представления о характере их трансформации, о процессах изменения жизненных ориентаций, адаптационных механизмов и т.д. обусловлено изменениями, происходящими в российском обществе.

Важно понять, каковы установки женщин-профессионалов на определение жизненных целей и планов, как разрешается проблема выбора жизненного пути, в том числе и выбора профессии, каковы пути женщин к профессиональному успеху, в какой степени женщины подвержены социальным переменам, и каким образом это отражается на их профессиональном статусе, каковы особенности стратегий жизненного поведения женщин, необходимые для достижения определенного статуса.

Настоящая статья является частью более широкого биографического исследования [6], [7], посвященного изучению особенностей формирования жизненных стратегий российских женщин в условиях социально-экономической трансформации российского общества, обобщаются результаты интервьюирования автором современных российских женщин. На основе анализа нарративных интервью прослежен процесс формирования жизненной стратегии образованных российских женщин, а также представлен опыт применения качественной методологии в процессе изучения формирующихся жизненных стратегий женщин в современных социально-экономических условиях российского общества. Логика представления материала в данной статье основана на последовательном рассмотрении основных факторов и условий формирования жизненных стратегий женщин.

Методика исследования предполагала проведение *нарративного биографического интервью*. Автор отдает себе отчет в том, что метод интервью не отвечает распространенному в социальных науках представлению о том, что любые достоверные утверждения возможны лишь на основе репрезентативного анкетного опроса. Но, на наш взгляд, в условиях быстрых социальных изменений российской действительности, изменения характера адаптации людей к этим условиям, трансформации жизненных стратегий и жизненного пути именно качественные методы социологии, к которым принадлежит метод биографического интервью, могут дать более полную и глубокую картину исследуемых явлений. Нам представлялась важной именно большая глубина исследования: респонденты обладали уникальным жизненным опытом, и им было что рассказать.

Автором была осуществлена серия нарративных биографических интервью с женщинами 40-55 лет. Всего к исследованию было привлечено 30 женщин, которые представляли следующие социально-профессиональные группы: специалисты, занятые на предприятиях различных форм собственности; предприниматели, имеющие свой бизнес; домохозяйки; преподаватели вузов. Таким образом, в выборку попали представители всех основных профессиональных сегментов среднего слоя в априорно нерепрезентативном соотношении. Выборка нерепрезентативная, целевая. Выбирались противоположные случаи с целью выявления мотивационных комплексов.

Перед автором стояла задача изучить трансформацию жизненных стратегий, индивидуальный путь и жизненный опыт современных российских женщин на разных стадиях (от детства к взрослению и зрелости), и проследить, каким образом происходит профессиональное становление человека, какие параметры детства и ранней взрослости на него влияют, как непосредственно сам профессиональный рост накладывается на канву жизни. Нам было необходимо получить полное представление о процессе формирования жизненных стратегий женщин.

В парадигме жизненного пути соотношение объективного (социального) и субъективного (личностного) начал может быть представлено разными способами, в разных пропорциях и разных ракурсах.

Ученые отмечают, что мотивация личности, обуславливая характер поведения и деятельности, существенно влияет на ее профессиональное самоопределение в системе высшего образования. Мотивы получения высшего образования и профессиональной подготовки зависят от сложившегося ранее отношения к обучению и к избранной профессии [2], [8].

Представляем результаты нашего исследования.

Исследуя профессиональное продвижение женщин, автор задался вопросом, существует ли двойной стандарт в процессе должностного роста. Ниже приводятся оригинальные тексты интервью, раскрывающие гендерную асимметрию на производстве, распространение традиционных гендерных ролей в профессиональной сфере.

У Натальи Б. (48 лет), начальника проектного отдела крупного машиностроительного завода, мы наблюдаем напряженный карьерный рост, требующий большого личностного вклада в него. Становление ее карьеры, самореализация в социально-профессиональной сфере протекали в мире, населенном и контролируемом в основном мужчинами. Анализ текстов интервью показал, что женщине сделать карьеру намного труднее, чем мужчине, в силу сложившегося стереотипа мышления, в соответствии с которым мужчине было принято рассматривать как основного «кормильца» семьи, что учитывалось в профессиональном продвижении: *«Начальник отдела предлагает мне стать ведущим конструктором. Тогда (1985 год – автор) это было не принято. В КБ (конструкторском бюро – автор), где 535–550 человек, в основном начальники отделов, ведущие конструкторы были мужчины. Из женщин в то время я была третьей. Женщины не занимали высоких должностей. Достаточно было мужчин. Мужчины всегда у нас продвигались по службе быстрее, чем женщины... Мужчины-руководители, а женщины – за кульманом. Женщины – исполнители. Это считается в порядке вещей, что женщина – это прекрасный исполнитель. Логически она мыслить не может как мужчина, у нее большее время мысли заняты о доме, о детях, о муже, о чем угодно, только не о работе. То есть творить она не в состоянии»* [6, с. 136].

Анализируя интервью, мы отметили тот факт, что должностному росту мужчин, находящихся на любом уровне своего профессионального продвижения, руководство отдает предпочтение. Это особенно очевидно в ситуации, когда на одну должность имеются два претендента – мужчина и женщина. Как правило, высшее руководство поощряет профессиональный рост мужчин. Когда же начальником отдела становится женщина, к ней предъявляют более высокие требования, чем к начальнику-мужчине: *«То, что прощалось мужчине-начальнику отдела (нерасторопность, медлительность в принятии решений) на протяжении многих лет, то не прощается женщине-начальнику. С тебя спрашивают сполна. Поэтому очень трудно, если ты остаешься на том же уровне, на каком была вначале, и будешь считать, что тебе этого достаточно. ...Приходится постоянно повышать свою квалификацию»* [6, с. 130].

При назначении на должность начальника отдела женщина сталкивается с рядом трудностей, не связанных напрямую с ее профессиональной квалификацией: *«Когда меня назначали ведущей (ведущим специалистом – автор), это*

было что-то из ряда вон выходящее. То есть это было непривычно для нашего предприятия. Потому что все время до сих пор считалось, что женщина со своим складом ума просто-напросто не сможет выдержать этой **мужской** работы. Когда назначали начальником отдела, высказывались всякие предположения. Допустим, уже перебрали всех мужчин, которые работают у нас, ну всё, больше некого ставить. Ну, давайте попробуем, поставим женщину. Может быть, что-нибудь из этого получится. А не получится, что мы теряем? Контракт закончится, мы поставим мужчину, если найдется такой» [6, с. 130].

Женщина не воспринимается как высококвалифицированный специалист даже на уровне высшего руководства: «Большое сопротивление мне пришлось преодолевать в отношениях с главным конструктором, потому что для него женщина у руля, это было не то, что бы он хотел видеть. До сих пор ему не приходилось так тесно сталкиваться с женщиной, занимающей должность. И он считал, что женщины на это **не** способны. И прошло минимум два года, пока я с его стороны почувствовала какое-то уважение к себе. Сначала это были вызовы, вызовы, вызовы к себе... И должно было пройти два года, чтобы я почувствовала, что мы стали, по крайней мере, понимать друг друга. Хотя больше всего выговоров я получала и получаю от главного конструктора», – делится своими воспоминаниями Наталья Б., начальник отдела [6, с. 131].

Ирина Т. (38 лет), начальник отдела номерного предприятия, отмечает сложности профессионального продвижения женщин, связанные лишь с их биологическим полом: «Ни одной женщины нет в Совете директоров нашего завода. Я хочу сказать, если взять наш завод, это тоже нужно понять, у нас 90 подразделений. Есть отделы, цеха. У нас 90 начальников цехов и 90 начальников отделов. Из этих 90 начальников у нас **от силы** где-то 5 женщин. То есть пробиться где-то на нашем заводе это **не реально**. Здесь **в первую** очередь идет оценка того, что мужчина всегда естественно умнее, он всегда лучше. То есть такое понятие «культура организации». Вот культура нашей организации **такова**, что женщина **не может** быть здесь **руководителем**. За всю историю нашего завода 1 женщина была директором по экономике. А мы 60 лет существуем» [6, с. 131].

Марина Т. (52 года), кандидат наук, преподаватель, делится своими воспоминаниями: «Девочки в радиотехническом институте всегда должны были находиться где-то на втором плане после мужчин. Особенно это касалось распределения. Все **лучшие распределения** мужчинам, женщинам – что остается» [6, с. 131].

Проинтервьюированные женщины отмечают, что прослеживается стереотип отношения к женщине как к работнику «второго» сорта: «Сначала ты оцениваешься с точки зрения того, что ты **женщина**. А когда на тебя накладывается стереотип, что женщина не может быть на руководящих должностях... Я год проработала, было **очень** тяжело всем доказывать... Ну, как доказывать? Во-первых, достался отдел с достаточно плохим имиджем. Пришлось доказывать, что отдел имеет право на существование, что может развиваться. А, во-вторых, **доказывать себя**. Когда тебе люди после года работы говорят: «Ну надо же, оказывается ты можешь! Ты, оказывается, не глупее нас,

мужчин!». Но это не говорится напрямую, это у нас всё время подразумевается, на нашем предприятии. Поэтому быть женщиной-руководителем здесь **очень** тяжело. **Очень** тяжело. Но что делать, приходится» [7, с. 142].

Наталья Б. вспоминает: «Я становлюсь начальником отдела, и у меня в подчинении оказываются мужчины с большим стажем работы. Моим замом был (имярек), который проработал на заводе в пределах где-то 37 лет. Это был **один** из первых, который **не хотел** бы иметь начальником женщину. Это было ниже его мужского достоинства – подчиняться женщине. Потому что всю жизнь он проработал, что **у него** в подчинении были женщины. И вдруг обстоятельства складываются таким образом, что приходится подчиняться женщине ему. **Была объявлена негласная война**. Получилось раздвоение власти: если я предлагала какое-то решение, даже если оно было правильным, тут же – яростный протест: «А я сказал вот так!». И это не говорится прямо, допустим: «Извините, товарищ начальник, я с вами не согласен. Вы предложили неправильное решение». А речь идет о том, что: «Не слушайте ее! Не слушайте ее!». Подтекст: потому что «она женщина!» С мужчинами-подчиненными сложнее в каком плане, – они не терпят указаний со стороны женщины. Мне приходилось преодолевать это сопротивление. Как-то свои требования обставлял, вуалировал таким образом, чтобы это исходило не как приказ, а как беседа, как пожелание» [7, с. 142].

И продолжает свои воспоминания: «Находиться в подчинении у женщины-начальника отдела для многих мужчин – это ...наказание... Поскольку не каждый может себе признаться, что женщина может на равных общаться с ним и на равных помочь ему. Когда меня поставили начальником, в замах у меня был мужчина, который не выдержал этого испытания. Он сбежал. Бросил в такой момент, когда его помощь была в первую очередь необходима. Потому что это было только мое становление, и багаж **его** знаний вполне мог бы пригодиться: знаний производства и всего остального. Он бросил в надежде на то, что я без его помощи утону. ...Мужчинам осознавать, что женщина, которую поставили на эту должность, обладает еще каким-то багажом знаний и может помочь им в чем-то, – вот это тяжело воспринимается» [6, с. 132].

Женщины отмечают, что успехов в управленческой деятельности им приходилось добиваться не за счет мимикрии под мужской стиль руководства, а проявляя себя как женщину-руководителя: «Я не хочу сказать, что они меня воспринимают как мужчину, равного себе. По крайней мере, я сама этого не забываю, что я женщина, а не мужчина. И они ко мне относятся как к **женщине-руководителю**. И что меня радует, что если нам приходится общаться в тесном кругу, когда собираются начальники отделов, то в моем присутствии с их стороны никогда не было никаких пошлостей ни в словах, ни в действиях. ...Но поскольку и с моей стороны не было притязаний на их мужскую исключительность, то между нами оставалась какая-то дистанция между мужчиной и женщиной в общении непрофессиональном» [6, с. 133].

Анализируя взаимоотношения: «женщина-руководитель, мужчина-руководитель: точки сопряжения», мы пытались выяснить, имеются ли преимущества женщины-руководителя перед руководителем мужчиной. Резуль-

таты исследования автора и анализ результатов исследований других авторов [1], [3] показали, что при сопоставлении эвристических тактик мужчин- и женщин-руководителей процесс принятия решения у последних более «полифоничный», так как они чаще мужчин включают в собственные суждения другие точки зрения, учитывают мысли и чувства окружающих людей, в том числе и подчиненных. Женское, «медленное» решение, может оказаться менее травматичным для участников ситуации и эффективным в течение более длительного времени.

Наталья Б. (начальник отдела) делится своими размышлениями по этому поводу: *«Когда в мужском коллективе появляется женщина, и у нее достаточно знаний для того, чтобы с ними на равных общаться, и которая не стремится стать мужчиной рядом с ними, вот это чувствуется. ...Женщина какую-то мягкость в общение вносит. Это чувствуется, допустим, по совещаниям. Когда женщину приглашают на совещание, то намного мягче проходит совещание. Нет, решаются те же самые вопросы. Просто подбираются слова другие, чтобы выразить свою мысль в присутствии женщины. Я бы не сказала, что это все-таки преимущества женщины; в любом случае, кто бы ты ни был, женщина или мужчина, от тебя все-таки ждут человеческого отношения и взаимопонимания в первую очередь»* [7, с. 144].

Анализ текстов интервью позволяет увидеть, что нередко коллеги-мужчины ждут от женщин в общении чисто «женского» проявления: *«...Я себя больше мужчиной чувствую, чем некоторые мужчины у нас на предприятии. В том плане, что управлять своими чувствами я умею лучше, чем они. ...На совещаниях такие моменты бывают, когда мужчина ищет защиту в том, что женщина начнет оправдываться и **обвинять**. То есть ее скандальность как бы выплывает наружу, и дает ему какую-то защиту в его отступлении. И когда я поняла, что во мне благо мужчины видят в том, что я женщина, что я могу чисто по-женски себя вести, то мне стало намного легче общаться с мужчинами. То есть я не иду на поводу, не даю им возможности зацепиться за эту слабость женскую»* [6, с. 134], [9].

Таким образом, текстуальный анализ нарративных интервью показывает, что в российском обществе существует распространение традиционных гендерных ролей в профессиональной сфере, двойной стандарт в процессе должностного продвижения [4–9].

Список используемых источников:

1. Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 8.
2. Курлов А.Б. Качество инженерной подготовки как проблема социологического исследования. Москва-Уфа: Изд. УАИ, 1992.
3. Суковатая В.А. Бизнес-леди: мифы и реальность // Социологические исследования. 2002. № 11.
4. Чернышёва О.В. Реализация ценностных ориентаций и установок в рамках системы координат жизненного пути личности // Научные и практические результаты в технических, общественных, естественных и гуманитарных науках. СПб.: КультИнформПресс, 2015. 182 с. С. 166–170.
5. Чернышёва О.В. Специфика изучения жизненного пути личности в психологических исследованиях // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования. Ч. 14. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2015. 164 с. С. 155–159.

6. Чернышёва О.В. Трансформация жизненной стратегии человека в современном обществе (социогендерный аспект): монография. Рязань: РВВДКУ, 2011. 186 с.
7. Чернышёва О.В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях: дисс. ... канд. социол. наук. М., 2003. 187 с.
8. Чернышёва О.В. Особенности жизненного выбора российских женщин-профессионалов в конце 90-х гг. (по материалам биографических интервью) // Социальный статус и имидж гуманитарной интеллигенции. М., РГГУ, 2001. Вып. 2.
9. Чернышёва О.В. Факторы, влияющие на формирование жизненных стратегий современных российских женщин // Жизненные стили и социальные практики интеллигенции. М., РГГУ, 2002. Вып. 3.

© 2015, Чернышёва О.В.

Профессиональное продвижение российских женщин в современных социально-экономических условиях: социогендерный аспект

© 2015, Chernysheva O.V.

Professional advancement of the russian women in modern social and economic conditions: the gender aspect