

**Влияние карьеры женщины на выполнение социальных ролей.**

**Закирова Алия Раисовна**

*Студент (бакалавр)*

Казанский государственный энергетический университет, Казань, Россия

*E-mail: Zalija21@mail.ru*

В современном обществе происходят значительные позитивные изменения, которые касаются практически всех сфер жизнедеятельности. Вместе с тем, появляется все больше организаций, в которых существует противоречивое отношение к роли женщин в них. С одной стороны, карьероориентированные женщины составляют высокий процент штата, с другой стороны, многочисленные стереотипы, которые существуют в организациях, сдерживают их профессиональный рост и карьеру. Все это не может не сказываться на представлении женщин о самих себе, их гендерную идентичность, проблему гармонизации ролей.

В настоящее время для многих стран с рыночной экономикой характерна тенденция к продвижению женщин практически во всех сферах человеческой деятельности. Такое явление, как использование женского труда в управлении, фактически остается для российских условий по-прежнему непривычным и новым.

Женщины, занимающие в организациях руководящие должности, отличаются от женщин - не руководителей. Вероятно, это следствие того, что для женщин путь к власти связан с преодолением многочисленных препятствий. Таким образом, когда женщина определяет управленческую деятельность как одну из приоритетных сфер самореализации, в структуре ее гендерной идентичности, как правило, возникает много противоречий, в частности между маскулинным и фемининным компонентами.

Достаточно широкий спектр профессий являются преимущественно мужскими или женскими. Западноевропейские женщины, например, чаще мужчин работают учителями, библиотекарями, медицинскими сестрами, выполняют рутинную, монотонную работу в офисе и магазине. Даже если мужчины и женщины занимают одинаковые должности и играют одинаковые роли в организации, они все-таки имеют разные обязанности и выполняют разные задания. Очень немногие работники хотят работать под началом женщины. Хотя ей свойственна опрятность, внимательность, детализация обязанностей и тому подобное, однако не достаточно выражена деловая направленность, преобладают ориентация на семью, неформальные отношения, повышена эмоциональная чувствительность. Женщины, в сравнении с мужчинами, более болезненно переживают ошибки и критические замечания, острее реагируют на неуважение к себе высшего руководства, постоянно нуждаются в оценивании своего труда, менее склонные к риску. Невзирая на то, как засвидетельствовали исследование немецких и британских ученых, организации, которыми руководят женщины, более стабильные, а возглавляемые мужчинами фирмы постоянно сопровождают трудности. Мужчин больше привлекает абстрактная, престижная работа а рутинную работу они переводят на женщин[n1].

В российской психологии гендерные проблемы представлены в научных исследованиях Г.А. Брандта, П.И. Дидина, Н. Ершовой, О.А. Здравомыслова, А. Ивановой, А. Капустинной, И.С. Клециной и др.

Однако, до сих пор не решен вопрос о взаимосвязи гендерной идентичности с ценностными ориентациями, гендерными аттитюдами и стилями межличностного взаимодействия карьероориентированных женщин.

Положение женщин в региональном социуме определяется социально-экономическими и социокультурными факторами, такими как падение производства, рост безработицы, обострение конкуренции на рынке труда, кризис традиционной семьи, низкие доходы. Сложившиеся в советский период стереотипы социальной и трудовой активности женщин модифицировались в современном региональном социуме в установки разделения мужских и женских сфер деятельности. Ожидаемые качества женщины как матери и домохозяйки коррелируют с исключением женщин из конкуренции за высокодоходные и высококвалифицированные профессиональные ниши. Для женщин работа в мотивации жизнедеятельности выступает реализацией личных качеств и предпосылкой карьерного роста, что отводит семье место «крепкого тыла» и свидетельства соответствия сложившимся тендерным стереотипам.

Несмотря на то, что семья и дети остаются, одними из базовых ценностей современной женщины, сочетать функции матери, жены и труженицы им все сложнее. Переходя в статус беременной, женщина не встречает поддержки ни со стороны государства, ни со стороны работодателя, а в частых случаях и семьи. Как правило сама общественная обстановка не способствует самовыражению женщины в этой области, что приводит к ухудшению имиджа материнства, снижению рождаемости, ухудшению демографической ситуации в регионе и стране и т.д.

### Источники и литература

- 1) В современном обществе происходят значительные позитивные изменения, которые касаются практически всех сфер жизнедеятельности. Вместе с тем, появляется все больше организаций, в которых существует противоречивое отношение к роли женщин в них. С одной стороны, карьероориентированные женщины составляют высокий процент штата, с другой стороны, многочисленные стереотипы, которые существуют в организациях, сдерживают их профессиональный рост и карьеру. Все это не может не сказываться на представлении женщин о самих себе, их гендерную идентичность, проблему гармонизации ролей. В настоящее время для многих стран с рыночной экономикой характерна тенденция к продвижению женщин практически во всех сферах человеческой деятельности. Такое явление, как использование женского труда в управлении, фактически остается для российских условий по-прежнему непривычным и новым. Женщины, занимающие в организациях руководящие должности, отличаются от женщин - не руководителей. Вероятно, это следствие того, что для женщин путь к власти связан с преодолением многочисленных препятствий. Таким образом, когда женщина определяет управленческую деятельность как одну из приоритетных сфер самореализации, в структуре ее гендерной идентичности возникает много противоречий, в частности между маскулинным и фемининным компонентами. Достаточно широкий спектр профессий являются преимущественно мужскими или женскими. Западноевропейские женщины, например, чаще мужчин работают учителями, библиотекарями, медицинскими сестрами, выполняют рутинную, монотонную работу в офисе и магазине. Даже если мужчины и женщины занимают одинаковые должности и играют одинаковые роли в организации, они все-таки имеют разные обязанности и выполняют разные задания. Очень немногие работники хотят работать под началом женщины, считая что - не достаточно выражена деловая направленность, преобладают ориентация на семью, неформальные отношения, повышена эмоциональная чувствительность. Женщины, в сравнении с мужчинами, более болезненно переживают ошибки и критические замечания, острее реагируют на неуважение к себе высшего руководства. Невзирая на то, как засвиде-

тествовали исследование немецких и британских ученых, организации, которыми руководят женщины, более стабильные, а возглавляемые мужчинами фирмы постоянно сопровождают трудности[n1]. В российской психологии гендерные проблемы представлены в научных исследованиях Г.А. Брандта, П.И. Дидина, Н. Ершовой, О.А. Здравомыслова, А. Ивановой, А. Капустиной, И.С. Клециной и др. Однако, до сих пор не решен вопрос о взаимосвязи гендерной идентичности с ценностными ориентациями, гендерными аттитюдами и стилями межличностного взаимодействия карьероориентированных женщин. Положение женщин в социуме определяется социально-экономическими и социокультурными факторами, такими как падение производства, рост безработицы, обострение конкуренции на рынке труда, кризис традиционной семьи, низкие доходы. Ожидаемые качества женщины как матери и домохозяйки коррелируют с исключением женщин из конкуренции за высокодоходные и высококвалифицированные профессиональные ниши. Для женщин работа в мотивации жизнедеятельности выступает реализацией личных качеств и предпосылкой карьерного роста, что отводит семье место «крепкого тыла» и свидетельства соответствия сложившимся гендерным стереотипам. Несмотря на то, что семья и дети остаются, одними из базовых ценностей современной женщины, сочетать функции матери, жены и труженицы им все сложнее. Переходя в статус беременной, женщина не встречает поддержки ни со стороны государства, ни со стороны работодателя, а в частых случаях и семьи. Как правило сама общественная обстановка не способствует самовыражению женщины в этой области, что приводит к ухудшению имиджа материнства, снижению рождаемости, ухудшению демографической ситуации.