

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Социология»

(наименование)

39.03.01 Социология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему: «Профессиональная карьера мужчин и женщин в условиях
постиндустриального общества»

Студент

К. Э. Германова

(И. О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Канд. социол. наук, доцент Н. В. Любавина

(ученая степень, звание, И. О. Фамилия)

Тольятти 2022

Аннотация

Актуальность бакалаврской работы заключается в том, что в настоящее время карьера является неотъемлемым элементом в социальной структуре организации, определяющим потребности, удовлетворенность трудом, и показателем развития современного человека. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, а также способствует удовлетворению потребностей в развитии, самореализации, уважении, успехе и власти.

Объектом исследования является профессиональная карьера как социальный процесс. Предметом исследования выступают представления о карьерном продвижении мужчин и женщин в постиндустриальном обществе.

Целью работы является выявить степень значимости и изучить перспективы карьерного продвижения женщин и мужчин постиндустриального общества.

Работа состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка литературы, приложения А, приложения Б, приложения В, Приложения Г. Общий объем работы 83 машинописных страниц.

В первом параграфе первой главы рассмотрены методологические принципы анализа постиндустриального общества. (Р.Дарендорф, М.Г.Делягина, Д. Белл).

Во втором параграфе первой главы раскрывается профессиональная карьера как социальный процесс в современном обществе.

В первом параграфе второй главы представлены результаты эмпирического исследования: «Оценка перспектив и значимости карьерного продвижения мужчин и женщин» с целью изучения оценок и перспектив карьерного продвижения мужчин и женщин.

Во втором параграфе второй главы по результатам глубинного интервью описаны мнения молодых людей о важности карьерного продвижения.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Карьера в постиндустриальном обществе	7
1.1 Методологические принципы анализа постиндустриального общества .	7
1.2 Профессиональная карьера как социальный процесс в современном обществе.....	15
Глава 2 Эмпирические аспекты изучения профессиональной карьеры мужчин и женщин постиндустриального общества	24
2.1 Оценка перспектив и значимости карьерного продвижения мужчин и женщин	24
2.2 Отношение мужчин и женщин к карьерному продвижению	36
Заключение	53
Список используемой литературы и используемых источников.....	55
Приложение А Программа социологического исследования.....	58
Приложение Б Анкета	68
Приложение В Интервью	74
Приложение Г Таблицы распределений	75

Введение

Актуальность темы исследования. В настоящее время карьера является неотъемлемым элементом в социальной структуре организации, определяющим потребности, удовлетворенность трудом, и показателем развития современного человека. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, а также способствует удовлетворению потребностей в развитии, самореализации, уважении, успехе и власти. Грамотное управление карьерой имеет важное значение для функционирования и развития организации, для повышения ее эффективности. В связи с этим на первый план выходят проблемы связанные. Новая тенденция в управлении карьерой приводит к последовательному закреплению женщин на местах руководителей крупных организаций, фирм, компаний. Активная интеграция мужской и женской моделей поведения в управленческой сфере создает предпосылки и формирует осознанную потребность изучать различия представлений о карьерном продвижении в постиндустриальном обществе.

Степень научной разработанности проблемы. Проблему карьеры поднимали самые разные научные деятели. Нельзя обойти вниманием роль К. Маркса, Ф. Энгельса, А. Бебеля в решении этого вопроса. Отмечая различия социального положения мужчин и женщин, марксизм выходит на уровень понимания равенства полов, которое основывается на единстве биологического, психологического и социального. А. Бебель подчеркивал физиологические и психологические особенности женщин. Если марксисты делали упор на различия социальности, внешний по отношению к мужчинам и женщинам, то представители социально-духовных теорий акцентировали внимание на внутренней социальности. Ф. Ларошфуко, Ж.Ж. Руссо, Д. Юм, М. Монтень, И. Кант и другие представители философии доказывали, что мужчина превосходит женщину своими духовными, нравственными качествами. Развитие женского образования, профессиональной подготовки

женщин и растущая потребность индустриального общества в рабочей силе привели к появлению новой концепции социокультурного развития. Ее представители, С. де Бовуар, К. Миллет, М. Мид, С. Файерстоун, Дж. Гриер, Б. Фриден, Дж. Митчелл, интерпретируют женщину, как общественный субъект, способный к неограниченному саморазвитию. Именно профессиональная деятельность является одной из сфер самореализации личности. В профессиональной деятельности человек может раскрыть и проявить свои способности, личные и профессиональные качества. Большую роль в данном процессе играет карьера, которая представляет собой процесс сознательного осуществления «профессионального или должностного продвижения, в функции которого проявляется «результатирующий» статус, гарантирующий приемлемый способ самоутверждения». Карьера женщины, как и мужчины, включает всю ее жизнь: становление как личности, формирование как субъекта и объекта управления на разных уровнях; в системе различных общественных отношений и различных социальных институтов.

Объект исследования – профессиональная карьера как социальный процесс.

Предмет исследования – представления о карьерном продвижении мужчин и женщин в постиндустриальном обществе.

Целью бакалаврской работы является выявить степень значимости и изучить перспективы карьерного продвижения женщин и мужчин постиндустриального общества.

Из заявленной цели вытекают следующие задачи:

1. Рассмотреть методологические принципы анализа постиндустриального общества.
2. Рассмотреть концепции о карьере в постиндустриальном обществе.
3. Изучить различия оценок женщинами и мужчинами перспектив и значимости карьерного продвижения.

4. Определить отношение мужчин и женщин к карьерному продвижению

Теоретико-методологическая база исследования представлена следующими подходами:

Концепция постиндустриального общества впервые появляется у Р.Дарендорфа в 1958 году. По-другому Р.Дарендорф называл данную теорию «постапокалиптической», в рамках которой появлялась новая экономическая отрасль – информационная. Полно она изложена впервые в вышедшей в 1973 году книге американским социологом Д. Беллом «Грядущее постиндустриальное общество». Научные деятели СССР также сильно углублялись в проблему постиндустриального общества, как и зарубежные социологи. Одними из самых известных публицистов были, например, такие люди, как М.Г.Делягина, В.Л.Иноземцева, Ю.А.Левады и др. Термин «информационное общество» возник практически в один момент в двух странах, в Соединенных Штатах Америки и в Японии. Разработали терминологию по данному вопросу Ф.Махлупом и Т.Умесао. «Информационное общество» сильнее всего повлияло на дальнейший ракурс развития концепций постиндустриального общества. Дальнейшие теории, основанные на данном термине, были поддержаны такими социологами того времени, как М.Порат, Й.Масуда, Т.Стоуньер, Р.Катц и др.

В рамках данной работы был использован метод анкетирования и глубинного интервью, позволяющий помочь лучше и более углубленно изучить степень значимости карьерного роста для женщин и мужчин и их личные перспективы.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, четырех параграфов, заключения, списка литературы, приложения А, приложения Б, приложения В, Приложения Г. Общий объем работы 83 машинописных страниц.

Глава 1 Карьера в постиндустриальном обществе

1.1 Методологические принципы анализа постиндустриального общества

С конца 60-х годов XX века в науке утвердилось понимание происходящих в наиболее развитых странах мира хозяйственных и вызываемых ими социально-политических перемен как провозвестников качественно нового этапа общественного прогресса. К настоящему времени за рубежом выдвинуто немало оригинальных концепций, в которых обобщаются фундаментальные закономерности хозяйственного развития и на этой основе делаются попытки осмыслить глобальные перспективы человечества [8].

Концепция постиндустриального общества впервые появляется у Р.Дарендорфа в «Размышлениях о революции Европы». По-другому Р.Дарендорф называл данную теорию «постапокалиптической», в рамках которой появлялась новая экономическая отрасль – информационная. Концепция «постиндустриального – посткапиталистического» общества впервые появляется у Дарендорфа (1958), в границах которой проявляется новая отрасль – информационная экономика [6]. Полно она изложена впервые в вышедшей в 1973 году книге американским социологом Д. Беллом «Грядущее постиндустриальное общество» [3]. Быстрое развитие последней обуславливает ее контроль за сферой бизнеса и государства (Гэлбрейт, 1967). Выделяются организационные основы этого контроля (Болдуин, 1953; Уайт, 1956), в применении к социальной структуре означающие возникновение нового класса, так называемой меритократии (Янг, 1958; Гоулднер, 1979). Производство информации и коммуникации становятся централизованным процессом. И в итоге информация становится основополагающим ресурсом в постиндустриальном обществе [9].

Данные известные социологи и публицисты рассматривают в своих исследованиях самые разные сферы жизни человека, например, психологию философию, политологию. Экономическая сфера не выступает главной и

основной темой в работах научных деятелей, в них они рассматривают не только информацию, как главный ресурс постиндустриального общества, но и другие, не менее важные аспекты [18].

Научные деятели СССР также сильно углублялись в проблему постиндустриального общества, как и зарубежные социологи. Одними из самых известных публицистов были, например, такие люди, как М.Г.Делягина, В.Л.Иноземцева, Ю.А.Левады и другие [11].

Чтобы в полной мере рассмотреть специфику постиндустриального общества и определить правильный характер доктрины, нужно противопоставить формирующееся социальное целое всем формам обществ, которые соединились эпоху экономики. Исключительно таким образом, считают научные деятели, можно охватить весь путь развития цивилизацией направления. Данная революция в области экономики привнесла масштабные изменения во всех аспектах жизни человека. Всем научным специалистам было очевидно, что наступление такого важного переворота в мире и наступление новой эпохи означает изменения во всем. Они пришли к выводу, что люди пришли к той точке развития, когда человеческая реальность не может и дальше регулироваться теми же способами, что и раньше.

Подобный процесс напрямую зависит от резкой смены направления человеческих мыслей. У людей появляются все больше и больше новых ценностей, не вписывающихся в эпоху, в которой они жили и росли. Психологический портрет общества меняется и лишь ускоряет процесс эволюции культуры и экономики общества в развитых странах.

Популярный на тот момент социолог Д. Белл выпустил книгу, в которой подробно рассматривает перспективы общества. Работа получила название «Грядущее постиндустриальное общество» и вышла в 1973 году [3]. Новая и не похожая на остальные тема сразу заинтересовала большое количество ученых, которые, в свою очередь, стали поднимать данную проблему на новый уровень.

Д. Белл в своей работе пишет об обществе, которое смогло направить экономику не на производство товаров и услуг, а на информацию [3]. В постиндустриальном укладе важное место занимает научная деятельность, проведение эмпирических исследований и открытий. Безусловно значимую роль играет в подобном обществе образование, на улучшение и модернизацию которого направлен постиндустриальный строй жизни. Общее качество жизни людей стремительно возрастает и улучшается. Так как главнейшем ресурсом в подобном обществе является информация, самым распространенным и востребованным классом становятся технические специалисты, консультанты и научные работники. Успешное развитие станет напрямую зависеть от теоретических и полученных эмпирическим путем знаний.

В своей работе Белл поднимает множества проблем, возникающих в постиндустриальном обществе. Также, разобравшись в укладе постиндустриального общества, он выделил пару подходов. В одном из подходов он поднимают проблематику психологического образа человека. В новом образе жизни и с новой экономической системой, человек сам начинает сильно меняться, как и психологический портрет общества в целом. Второй подход, который выделяет Белл, больше направлен на формулирование позитивных понятий появившегося, доселе не похожего на все остальные, уклада жизни, основываясь на выводе наиболее подходящих признаков для него. Первый подход раскрывают в большей степени научные деятели со своими теориями о новом типе общества. Также они рассматривают концепции постмодернизма. Подобные теории весьма быстро распространились по всем сферам жизни человека, в особенности разница заметна в таких кругах, как социология, психология, экономика, философия [3].

Многие специалисты и социологии рассматривают конкретные проблемы постиндустриального общества в своих работах. Они поднимают такие темы, как например, пост-капитализм, пост-общество, пост-экономика. Написав множество работ по данное теме, все научные сотрудники

единогласно сошлись во мнении, что роль информации в таком обществе будет играть самую значимую роль. А производство ресурсов и товаров значительно будет уступать и сходиться к минимуму [2]. Сфера услуг станет не так актуальна, как в индустриальном обществе. Товарно-денежные отношения станут не актуальными. Изменяются предпочтения в используемых в производстве ресурсов. Строй общества также сильно изменится, как и психологический портрет индивидуума постиндустриального уклада.

Постиндустриальному обществу в явной степени прилежит технологический детерминизм, который всячески стараются исправить сторонники подобного типа общества. Они склонны обращать свое внимание на многие аспекты жизни человека, например, на психологическую оценку людей и смены ракурса их ценностей, а не только исключительно на производственные ситуации. Также эти социологи предшествуют к полному изменению условий и способов организации трудовой деятельности, которые были нормальными и общепринятыми ранее, в индустриальном обществе [34]. Сотрудники эти считают, что в трудовой действительности необходимо полностью раскрыть творческие способности каждого работающего человека. Институт брака и семьи также потерпит множество изменений. Станет доступен новый уровень партнерства между людьми и появится новая форма и уклад семьи. Важнейшим фактором будет являться информация, знаний и теория. Образование будет играть одну из самых решающих ролей в подобном обществе. Он будет всячески модернизироваться и изменяться под воздействием нового уклада [21]. Новшества не пройдут стороной и вопросы расовой культуры и этноса. Вместе с этим развиваются и появляются работы и учения о современном мире как о постбуржуазном, посткапиталистическом, постпредпринимательском, пострыночном и т.п. Хотя и вместе с этим, подобные понятия не распространились в полной мере, как того ожидалось. Таким образом, научные деятели, которые склонялись к первому подходу, в точности до мелочей описали действительность постиндустриального

общества. Они рассматривали новый тип мира в качестве чего-то глобального и всеохватывающего, влияющего на все сферы жизни людей.

Научные сотрудники, которые посчитали трактовку постиндустриального общества более верной с позиции второго подхода, рассматривают общество и социум через призму его отдельных элементов. И при всем этом крайне часто получается так, что социологи рассматривают общество не с точки зрения социальности и целостности. Одной из самых популярных на сегодняшний день подобных попыток является введение в обиход научной парадигмы такого термина, как «информационное общество». Данный термин возник практически в один момент в двух странах, в Соединенных Штатах Америки и Японии. Разработали терминологию по данным вопросам Ф.Махлупом и Т.Умесао. «Информационное общество» сильнейшим образом повлияло на дальнейший ракурс развития концепций постиндустриального общества [19]. Дальнейшие теории, основанные на данном термине, были поддержаны такими социологами того времени, как М.Порат, Й.Масуда, Т.Стоуньер, Р.Катц и др. Второй подход, приведенный в книге Д. Белла рассматривает процесс эволюционирования людей через формирование и трансформацию знаний и теории. [3] Такое исследовательское направление породило известную концепцию технетронного социума, которую создал и подробно разработал Бжезински.

Новый тип общества, появление которого знаменовало изменение всего строй общества и экономики, использует префикс «пост». Такой подход предоставляет достаточно удобных случаев для создания на подобной основе вполне общепринятую на сегодняшний день теорию эволюции социума, где основополагает выделять три крупные эпохи, в общей сложности. Также данная концепция позволяет рассмотреть новый строй общества, сравнивая не со всей его историей развития, а только с частью, одной из стадий [15]. На сегодняшний момент крайне распространена теория, в которой выделяются несколько стадий развития общества: доиндустриальное, индустриальное, постиндустриальное. Такую концепцию изобрел и вывел в массы Д.Белл.

Социологи С.Круку и С.Лэшу также выразили свое мнение на этот счет и выделили такие ступени развития, как премодернистское, модернистское, постмодернистское. Или просто пронумерованные три эпохи, которым дал название научный деятель О.Тоффлер.

Концепция постиндустриального общества глобальна и имеет мировые масштабы. Она не относится исключительно к сфере образования или политики, к сфере финансов. По своим методологическим основам теория данной эпохи развития общества носит всеобъемлющий характер и включает в себя крупный раздел проблематики [11].

Приверженцы постиндустриализма, равно также как сторонники марксистских теорий, базируются на вполне материальных концепциях ко изучению социальной действительности. В основе рассмотрения – координационно-научно-технические нюансы сферы экономики, распределения и обмена, в то время как их классовый характер, вопросы эксплуатации и политической власти остаются нераскрытыми [37].

Концепция постиндустриального общества и по сей день остается в центре внимания различных обществоведческих дисциплин, причем воспринимается, как правило, в качестве не столько одного из течений социологической или экономической мысли, сколько методологического основания широкого спектра современных исследований.

Таким образом, после долгого становления определения постиндустриального общества, его можно описать как общество, в экономике которого в результате научно-технической революции и существенного роста доходов населения приоритет перешёл от преимущественного производства товаров к производству услуг. Производственным ресурсом становятся информация и знания. Научные разработки становятся главной движущей силой экономики. Наиболее ценными качествами являются уровень образования, профессионализм, обучаемость и креативность работника.

Становление постиндустриального общества связано не только с разнообразными экономическими и социальными трансформациями прежней

индустриальной системы, но и с изменением типа межличностных отношений и отношений между человеком и социумом. Личностные черты становятся одной из основных доминант социального прогресса, а развитие человека как уникального творческого субъекта и его способностей оказывается источником наиболее серьезных общественных преобразований. Это основная характеристика западного общества на данном этапе развития.

Сфера культуры в постмодерне, занимающая не просто особое, но доминирующее положение среди других социальных сфер, приобретает такие черты как плюралистичность, отсутствие авторитетов, предстает в виде расколотой на большое количество суверенных единиц, где уравниваются различные иерархические структуры [35]. Многовариантность культуры и в целом формирующейся социальной реальности является следствием нового состояния человеческого сознания на постсовременном этапе, новых ценностных ориентаций как мужчин, так и женщин, мотивов и стимулов их поведения [28].

Социальная организация постиндустриального общества основана на доминирующей роли знания во всех сферах жизни. Уровень образования стал определяющим двигателем вертикальной мобильности [22]. Формирующийся новый класс включает в себя лиц, главное занятие которых состоит в производстве и распределении теоретических знаний. Основными характеристиками данного класса являются: во-первых, его изначальная ориентированность на оперирование информацией и знаниями; во-вторых, фактическая независимость от внешних факторов собственности на средства и условия производства; в-третьих, крайне высокая мобильность и, в-четвертых, желание заниматься деятельностью, открывающей широкое поле для самореализации и самовыражения, возможно в ущерб материальной выгоде.

Появление этого нового класса привело к серьезным изменениям в общественной структуре, одним из которых стало изменение социального статуса женщин, имеющих не только формально, но и фактически равные

права на получение высшего образования и, следовательно, располагающих паритетным представительством в сфере науки, образования, инженерно-технической деятельности и других информационных сферах, развиваемых посредством личностной творческой активности.

Существовавшее в эпоху модерна индустриальное общество характеризовала главенствующая роль производства и производительного труда на индивидуальном, социальном и системном уровнях. В постиндустриальном обществе эта роль принадлежит потреблению. Размываются границы между производством и процессом потребления, между категорией людей занятой производительным и непроизводительным трудом и категорией потребителей [10]. Таким образом, активное потребление оказывается продолжением производства, а сочетание этих двух процессов составляет основное содержание экономической деятельности. Постсовременное производство не является массовым производством благ, как это было прежде, а производством услуг и информации, нацеленным на замену материальных нужд потребностями человека как основного ориентира развития и производительности. Другими словами, постиндустриальная экономика требует усиленного внимания к человеческому фактору [14].

При переходе от индустриального общества к обществу потребления услуги экономика уже не освобождается от морали и не находится вне культуры. Она управляется, регулируется не только экономическими законами, но и определяется потребительской деятельностью людей, в воле и выборе которых всегда принимает участие целый комплекс ожиданий, норм, установок, культурных и моральных представлений. Культура и экономика составляют единое целое: решения в сфере потребления, как и само потребление всегда оформлено в образах культуры и определяется именно символическим значением благ. Эстетическое и культурное измерение трудовых будней производства, свободного времени и потребления значительно больше принимается во внимание в экономике, переходящей от

количественных показателей производства материальных благ к качественному развитию духовного и культурного потенциала человека [10].

1.2 Профессиональная карьера как социальный процесс в современном обществе

Появление понятия «карьера» связывается с периодом II–IV в. н.э. Информация, дошедшая до нас в папирусных источниках Древнего Египта, свидетельствует о широком, уже в те времена, использовании этого понятия, которое отражало представление об успехах, упоминалось в письмах при пожелании богатства, благополучия и процветания [22].

Современное понятие «карьера» связано с европейской культурой. Несмотря на разнообразные трактовки, оно связано одним общим основанием для субъекта карьеры – изменяться и получать новые качества в процессе деятельности. От латинского карьера – дорога, путь; от французского – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды; от итальянского – бег, жизненный путь, поприще.

Современные исследователи склонны рассматривать карьеру в рамках исполнения различных ролей, которые предоставляет человеку его жизнь в процессе перемещения из одной сферы с другую. Все это позволяет установить базисное его содержание, отражающее явление движения и развития, достижения значимого для человека состояние в его личной и социальной жизни. Этот базовый признак и положен в основу множества существующих дефиниций термина «карьера» [24].

Как известно, на уровне социальной практики, представления о карьере характеризуются, прежде всего, факторами индивидуальной успешности. Установка на успех, стремление к достижению материальной и социальной независимости развивают у человека особые индивидуальные качества, обеспечивающие карьерные устремления и уверенность в собственных силах. Такой же позиции придерживается большинство современных исследователей

и разработчиков технологий по достижению успехов в карьере. Их методики основаны на индивидуальных принципах самореализации человека, которые направлены на достижение конкретных целей, связанных с формированием о себе положительных впечатлений. На этом фоне, в научно-популярной литературе, средствах массовой информации, карьерная успешность стала своеобразным знаком, стереотипом представлений о современном стиле жизни. Однако, определённо следует учесть тот факт, что данный подход вовсе не раскрывает в полной мере сущность карьеры, профессии в качестве возможности развиваться, самореализовываться [26].

Карьера очень часто выступает в качестве процесса саморазвития. В связи с этим она занимает одну из главных мест в жизни современного человека и именно она способна сильно влиять на потребности. Она может поднять качество жизни человека самыми разными способами. Высокий уровень профессионализма означает не только хороший заработок и удовлетворение нужды человека самореализоваться, она также дает людям высокий статус, за которым следует общественное признание, важность человека в глазах его близких, друзей, семьи. Еще, карьера выступает в виде интегратора всестороннего развития, из-за которого перед людьми открывается возможность получать разные знания, умения в самых специфичных областях карьерной действительности [21].

Профессия дает также возможность людям осознать собственное место в мире, определить, какую роль они занимают в этом обществе. Они, посредством карьеры, обретают уважение, восхищение и чувство собственной значимости в своих глазах и со стороны окружающих их людей [31].

Карьерная мотивация, в свою очередь, выступает как важнейшая стимулирующая функция в управлении персоналом организации [25]. Данный подход к понятию «карьера» расширяет его значение и выходит за рамки личностных и профессиональных характеристик субъекта карьеры, предполагая, что социальная среда оказывает существенное влияние на

продвижение и достижение его успеха в самых различных сферах жизнедеятельности, а также обеспечивает формы его существования [31].

Совершенствование подготовки работников, повышения уровня их профессиональной квалификации относится к числу важнейших элементов комплекса работ в современной экономике. Главной задачей современной системы подготовки и повышения квалификации работников является преодоление сложившихся в прошлом несоответствий в подготовке кадров по профессиям и квалификации и сбалансированном удовлетворении потребностей конкретного производства с учетом перспектив его развития в квалифицированных работниках [23]. Это обуславливается необходимостью научно обоснованного определения реальных потребностей производства в квалифицированных кадрах нужного количества и качества.

Также в условиях современного производства все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию [29]. В свою очередь рост культурно-технического уровня трудящихся является одним из важнейших условий, обеспечивающих поступательный процесс общества. С экономической точки зрения культурно-технический уровень предприятия – это богатство, которое дает предпосылку для развития и повышения эффективности производства.

Производство определяется самыми разными факторами, но можно выделить основной. Именно рабочая сила выделяется среди остальных факторов и определяет, насколько будет прибыльно предприятие и способно ли оно конкурировать.

Это главный ресурс, который есть у предприятия [22].

Она является основным ресурсом и определяется совокупностью физических, умственных и духовных способностей, благодаря которым человек может участвовать в трудовой деятельности. Особенность «рабочей силы» как товара состоит в том, что собственником и носителем этого товара

является работник со всеми его правами человека и гражданина общества, на страже которых стоит общество. Работодатель не может использовать работника по своему произволу, он должен соблюдать общественные нормы и морали, требования государственного законодательства и международных конвенций, регулирующих рынок труда. Работодатель не имеет права нарушать законодательство о продолжительности рабочего времени, об оплате труда, о безопасности труда в различных условиях.

Еще важнее та особенность товара «рабочая сила», что этот товар производственного назначения, личный фактор производства в отличие от общественных факторов (орудий и средств труда, инструментов, сырья, зданий, сооружений, земли и т. п.) [17]. Но суть его в том, что он является решающим фактором производства, а работник – главной производительной силой. Это признает и хозяйственная практика, и экономическая наука. Особенность товара «рабочая сила» заключается также в том, что его нельзя положить на склад на хранение, как это можно сделать в отношении других товаров [1]. Скажем, если работник не продал свою способность к труду, то ему, как собственнику товара, нет никакой пользы от этого. Более того, он не будет иметь дохода, стало быть, всех, необходимых для своего существования, жизненных средств. Тем не менее, способность к труду будет требовать все новых жизненных средств для ее поддержания. Количество этих жизненных средств и их цена на рынке потребительских товаров, необходимых работнику для поддержания способностей к труду, определены еще до продажи «рабочей силы» и нужны ему постоянно, независимо от того, продал или не продал; он свой труд. Эта особенность товара «рабочая сила» имеет огромное значение для рыночной экономики в целом [7].

Во всех странах рыночной экономики труд оплачивается работодателем после того, как использовался им в течение некоторого времени, установленного договором о купле-продаже «рабочей силы», скажем, в конце каждой недели. Наемный работник дает использовать свою рабочую силу

раньше, чем она оплачивается, т. е. работник как бы кредитует работодателя Е.В. Маслов, Управление персоналом предприятия [17].

Это доказывается в тех случаях, когда работодатель оказывается неплатежеспособным в результате банкротства, и работник теряет свою заработную плату (при отсутствии соответствующей системы страхования). Как и всякий товар, рабочая сила имеет потребительную стоимость [33]. Продавец фактически отдает лишь проданную им потребительную стоимость рабочей силы. Покупателю товара принадлежит потребление способности к труду. Маркетинговое понятие потребительной стоимости рабочей силы включает целостную, интегральную характеристику товара под углом измерения его потенциальных возможностей для удовлетворения рыночных интересов каждого из участников деятельности [38].

Товар «рабочая сила» можно классифицировать по временному параметру и по типу спроса в зависимости от сочетания характеристик. По временному параметру в зависимости от типа договора (контракта) товар «рабочая сила» может быть длительного пользования. Работодатель заключает трудовое соглашение на длительный срок. Как правило, это работники так называемого, первичного рынка труда, впоследствии, некоторые из них могут составить кадровое ядро предприятия. Они имеют некоторые преимущества в оформлении трудовых соглашений и в оплате труда. Временные работники или работающие по принципу частичной занятости или временно замещающие, а также оказывающие единовременные услуги – это товар «рабочая сила» кратковременного пользования. психологический персонал карьера

Классификация товара «рабочая сила» по временному параметру продиктована гибким подходом менеджмента к кадровой политике и связанной прежде всего с дифференциацией рабочей силы по признаку их ценности и, соответственно, привязанности к фирмам [17].

Это проявляется в формировании так называемых внутренних рынков труда, когда в фирмах выделяется «ядро» постоянного

высококвалифицированного персонала, пользующегося льготами и привилегиями, и «периферия» – работающие по индивидуальным контрактам, на принципах временной или частичной занятости и т. п. Последняя служит своего рода «буфером» при резких технологических изменениях и колебаниях конъюнктуры.

Классификация товаров «рабочая сила» по типу постоянного спроса, – это когда рабочая сила нанимается часто, без особых колебаний и с минимальными усилиями по сравнению с другой рабочей силой. Примерами такой рабочей силы могут быть: младший обслуживающий персонал, рабочие массовых предприятий и т. д.

Кандидатов, как правило, сравнивают между собой по показателям пригодности качества трудового потенциала [16]. И последнее – по типу, пассивного спроса. Это может быть рабочая сила, о которой работодатель не знает или знает, но обычно не задумывается об их найме: специалисты по рыночным исследованиям, инженеры по технике безопасности, менеджеры по связи с общественностью [5].

Карьера деловая – поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения, например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег.

Таким образом, возникают основания сформулировать обобщенную и более емкую по содержанию характеристику, представить карьеру как процесс реализации человеком себя и своих возможностей, как процесс становления в социальной жизни [32]. Это процесс активного освоения социального пространства с целью удовлетворения потребностей. Следовательно, социальная доминанта в процессе развития возможностей субъекта карьеры играет определяющую роль и выступает социальным механизмом карьерного процесса. Источниками и главным движущими элементами в этом механизме

выступают личностные и социальные ресурсы или возможности, которыми человек реально и потенциально обладает.

Построение профессиональной карьеры сопряжено с управлением ею. Это целенаправленная деятельность, она не хаотична, а строится на основании определенного сценария. Он в принципе един для всех, но вполне гибок и адаптируется под особенности и перспективные ориентации отдельной личности [4]. Главная цель – это постепенно развивать профессиональные способности, осуществлять накопление профессионального опыта. В дальнейшем эти знания следует рационально использовать для того, чтобы развиваться самому и помогать в развитии других людей, в частности новичков. Управление профессиональной карьерой имеет определенные цели как для самой организации, так и для сотрудника. Со стороны организации управление реализуется эффективным использованием профессиональных умений, знаний, навыков и способностей работника для того, чтобы разрешать наиболее актуальные задачи [36]. Еще одна цель работников кадровой службы – своевременное обеспечение организации необходимым количеством работников, которые будут отвечать всем требованиям компании и выведут ее на новый уровень, а также создание эффективных стимулов, мотивирующих работников к развитию и овладению новыми знаниями. За построение карьеры в современном обществе отвечают различные социальные институты, в том числе семья, образовательные институты (школа, вузы), сообщества, которые помогают человеку раскрывать свои способности.

Карьеру как социальное явление можно изучать в двух взаимосвязанных аспектах социально-личностном (социально-статусном) и социальном, социально-структурном. В первом случае речь идет о продвижении вверх, на высшие ступени определенной социальной иерархии в определенном социуме (осознанный и мотивированный процесс вертикальной социальной мобильности), наиболее интенсивный и наиболее эффективный по социальным результатам способ социализации личности, являющийся «результатом усвоения и активного продуцирования социального опыта,

необходимого для успешного функционирования в данном обществе» [30]. Во втором, о совокупном интеграционном механизме напряженной и продуктивной дифференциации (стратификации) общества, которая представляет собой «одновременно процесс и результат социального расслоения элементов социальной структуры» благодаря индивидуальной подвижности и энергии определенных личностей, которые, двигаясь поодиночке, приносят движение в общество в целом [28]. Основываясь на единстве этих двух аспектов и логическом подчинении первого из них второму, карьеру как социальное явление можно определить так: она является личностным механизмом воспроизводства, совершенствования или изменения социальной структуры определенного социума путем продвижения личностей вверх по ступеням социальной иерархии.

Социальным субъектом карьеры является личность. Карьера – это скорее внутренне мотивированное, чем стимулированное извне явление личностной человеческой жизнедеятельности [27]. Карьерное поведение в значительной мере обуславливают внутренние, субъективные потенции личности и в меньшей – обстоятельства жизни, объективные факторы. Признаками карьерного поведения как достижения успеха служат:

- осознанный, целенаправленный характер продвижения вверх;
- изменение (повышение) социального статуса;
- достижение популярности и общественного признания в определенной социальной среде. Осуществление карьеры предполагает определенный, более или менее широкий, социальный пространственно-временной континуум. Оно не безгранично, поскольку имеет сознательное начало и не всегда осознаваемый конец, что означает либо достижение цели, либо исчерпанность жизненных ресурсов личности [12].

Карьера осуществляется благодаря личностным усилиям и преодолению преград и трудностей на пути к успеху, изменения статуса и само – утверждению. Такая карьера называется трудовой. В связи с изменениями, происходящими в жизни современного общества, существенно изменилось

понятие труда. Именно от толкования того или иного вида человеческой деятельности как труда или не труда зависит оценка социального статуса ее субъекта, а в итоге и понимание социальной структуры общества – основ ее дифференциации, направленности и перспектив развития, а отсюда оценка и типологизация карьеры в целом и карьерного поведения индивида в частности [13].

Суммируя все изложенное, хотим обратить внимание на то, что карьера – это не только способ достижения успеха отдельного индивида, но и фактор развития определенной организации, общности, общества в целом. Именно это обстоятельство должно стимулировать интерес исследователей к феномену карьеры и к определению социальных технологий ее построения, что, в свою очередь, призвано содействовать адекватней оценке этого важного явления и управлению им в пределах социальных институтов и организаций общества [20].

Глава 2 Эмпирические аспекты изучения профессиональной карьеры мужчин и женщин постиндустриального общества

2.1 Оценка перспектив и значимости карьерного продвижения мужчин и женщин

Исследование на тему «Оценка перспектив и значимости карьерного продвижения мужчин и женщин» посвящено в основном роли карьерного роста в жизни современных людей.

Карьера в жизни человека значит многое. От успешности реализации себя на работе зависит самооценка, душевное состояние. Но бывает и так, что построение карьеры заменяет человеку саму жизнь. Он перестает обращать внимание на семью, окружающих, забывает о собственных увлечениях и склонностях. Таким карьеристам можно посоветовать только одно: посмотреть вокруг и убедиться, что в мире много интересного и захватывающего без их работы и ежедневного труда.

Если раньше были распространены традиционные семьи, в которых мужчина являлся главным и основным добытчиком финансовых средств для существования, то на сегодняшний день все больше семей предпочитают выбирать партнерские отношения. О ходе развития карьеры можно судить по уровню объективного успеха. Объективный успех обычно отражается в заработной плате, завоеванной репутации, в достигнутом должностном положении в организации. Например, директор фирмы, очевидно, достиг большего карьерного успеха, чем начальник отдела закупок. Объективный успех, важный в начале карьеры, может впоследствии стать второстепенным в жизни человека. Это случается после того, как человек достиг некоторого уровня экономической стабильности, достаточной для того, чтобы быть уверенным в том, что его потребности и потребности членов его семьи будут удовлетворены. Второй критерий хода развития карьеры - психологический успех, который связан с самоуважением человека. Самоуважение тесно связано с самооценкой человека, определяющей его ценность для самого себя.

Психологический успех может сопутствовать объективному успеху, а может вступать с ним в противоречие. Как именно построить свою карьеру – зависит от самого человека.

Современные люди, принимая во внимания все сферы своей жизни, сами выбирают насколько значим карьерный рост в их судьбе в сравнении с другими ценностями. Также есть такие мужчины и женщины, для которых карьерное продвижение не стало чем-то обязательным и важными, и они по-прежнему считают основным своим видом деятельности нечто другое, например, собственная семья, отдых и развлечения, свои хобби и занятия. Для других же наоборот работа является частью жизни, а есть индивиды, которые уже не представляют, как можно не задумываться о собственной реализации в карьерном плане, для них профессия и коллектив на работе носят обязательный и важный характер. Таким образом, необходимо отследить общий настрой мужчин и женщин на профессиональное развитие, уровень значимости карьерного продвижения и сравнить их. У женщин есть вариант посвятить себя карьере, взяться за свою самореализацию или ухаживать за детьми, улучшать уровень жизни своей семьи. Многие мужчины и женщины рассматривают работу исключительно с точки зрения материальной обеспеченности. Поэтому поднимается проблема личной важности и значимости карьерного продвижения в жизни современного человека. Данное исследование посвящается изучению роли карьеры в жизни женщин на сегодняшний момент, сравнению профессии с другими ценностями и личным перспективам девушек.

В нашем исследовании было опрошено 200 респондентов. Для проведения опроса и изучения значимости и перспектив карьерного продвижения, мы провели анкетирование среди мужчин и женщин. 100 опрошенных составили мужчин, а 100 женщин. Возрастной диапазон, который был выбран для данной работы, составляет 18–30 лет. Мы разделили этот возраст на две группы: 18–24 и 26–30. 65,6% людей, прошедших анкетирование, в возрасте 18–24 года. 36,5% респондентов относятся к

возрастной группе 26–30. Мы пригласили поучаствовать молодых людей, которые только начинают свой путь по карьерному продвижению или вовсе его еще не начали. В рамках нашего исследования были опрошены респонденты, получающие высшее образование по двум направлениям: гуманитарное и медицинское. Мы опросили одинаковое количество респондентов по этим двум группам.

Также опрошенные были разделены по нескольким группам, каждая из которых соответствует курсу обучения, на котором обучались респонденты. На первом курсе обучались 14,5% опрошенных на втором курсе 13%, на третьем курсе 23,5% респондентов, на четвертом 21%, на пятом 9,5%. В магистратуре же обучались 18,5% опрошенных.

При участии в исследовании, мужчины и женщины отвечали на вопрос о своем семейном положении. 52% участников состоят в браке, а 48% - не замужем или не женаты. Мы рассматривали опрошенных с точки зрения их материального положения. Мы опросили 9% людей с полным достатком, 17% опрошенных выбрали вариант «Могу позволить себе многое», 35% респондентов отметили «Удовлетворительно». 31% опрошенных признались, что их материальное положение «Могло быть и лучше» и 6% отметили вариант «Едва свожу концы с концами». Таким образом, в исследовании принимали самые разные женщины, с различным материальным положением, семейным положением и профилем обучения.

Методом сбора информации, используемый в данном социологическом исследовании, является проведение анкетирования на информационной платформе WebAnketa. В дальнейшем результаты анкетирования подвергались анализу, создание на основе их массива. Осуществлялась обработка полученных результатов исследования в таких программах, как Excel и SPSS Statistics.

Анкетирование как основной метод анализа в данной работе представляет из себя опросы граждан, которые в процессе его проведения оценивают значимость карьерного роста в их жизни и рассматривают

перспективы. Анкетирование содержит вопросы для более близкого рассматривания темы «Оценка значимости и перспектив карьерного продвижения мужчин и женщин». В нем раскрываются темы стереотипов, с которыми может столкнуться работающий человек, сравнение работы с другими ценностями, условия профессионального продвижения, условия конкуренции и многое другое.

В анкетировании были разные вопросы, которые помогли нам разобраться в проблеме. Так, в первом вопросе мы решили узнать, что является главным в жизни у респондента. Мы привели несколько вариантов с ценностями. Результат и анализ данных показал, что первый вариант «Семья, дети» выбрали 47,5% опрошенных. Второй вариант «Карьера, профессионализм» выбирали чаще, таким образом процент подобных респондентов составил 52,5%. 54,5% мужчин и женщин, участвующих в исследовании, предпочли отметить «любовь, дружба». Наиболее часто выбираемый пункт первого вопроса анкетирования был «материальное благополучие» (64,5%). Самым малочисленным по количеству ответов оказался пункт «Удачный брак» (11,5%). Некоторые люди также предпочли выбрать варианты «развлечение, удовольствие» и «самореализация» (31,5% и 38%). Карьера и профессия оказалась важной ценностью, однако не самой первостепенной. Если мужчин выбирали вариант «Семья, дети достаточно чаще (55%), то женщины отмечали его реже (40%). Пункт «Удачный брак» отмечался женщинами активнее, чем мужчинами, которые в свою очередь почти не выбирали его (17% и 6%). Таким образом, карьера и профессия занимает важную роль в жизни современных людей, но не самую главную.

Мы спросили у участников опроса, как они относятся к женщинам, достигшим высот в профессиональной карьере. Самым распространенным вариантом был относятся «Положительно» (58%). Также некоторые респонденты отметили вариант «Скорее положительно» (22,5%). 13,5% респондентов предпочли другим вариантам «Скорее отрицательно» и всего 5,5% - относятся отрицательно к женщинам, достигшим карьерных высот. Мы

рассмотрели варианты ответов, разделив их по половому признаку. Из этого вышло, что у всех женщин, участвующих в опросе, вариант «Положительно» являлся крайне популярным (72%), как и у мужчин (44%), тем не менее, разница в процентном соотношении ответов выражена ярко. Другие варианты ответов чаще выбирались мужчинами. Например, «Скорее положительно» отметили 29% мужчин, а гуманитариев –16%. И вариант «Скорее отрицательно» получил 20% мужских ответов и только 7% женских. Таким образом, подавляющее большинство мужчин и женщин относятся крайне положительно к женщинам, достигшим профессиональных высот.

В следующем вопросе была поднята тема степени значимости карьерного продвижения для мужчин женщин. В ходе анализа данных выяснилось, что достижение профессионального успеха для 30,5% является крайне высоким, а для 37,5% степень важности карьерного продвижения такая же, как и других целей. 25% опрошенных отметили вариант «меньшая по сравнению с другими аспектами жизни». Для 5,5% респондентов карьера не является чем-то важным и для них она не имеет значение. Более значимой карьерное продвижение по сравнению с другими аспектами является для девушек, которые выбирали вариант «Очень высокая» чаще, чем мужчины (36% и 25%). Мужчины же напротив отмечали вариант «Такая же, как других важных целей» и «Меньшая по сравнению с другими аспектами жизни» чаще, чем женщины (41% и 34%) (31% и 19%). Таким образом, карьерное продвижение занимает крайне важную или такую же важную роль, как и остальные цели, в жизни современных мужчин и женщин.

Нам было интересно узнать, что для опрошенных мужчин женщин важно в профессиональном росте. Самым частым вариантов ответа среди опрошенных был «Улучшить материальное благополучие», выбор составил 68,5%. Менее выбираемыми, но не маловажными были варианты «Возможность реализовать себя (51,5%), «Высокий уровень профессионализма» (37,5%) и «Повысить социальный статус» (37%). 31% опрошенных выбрали вариант «Добиться уважения, почета». 25,5% мужчин и

женщин предпочли вариант «Стать руководителем». Приобретение нужных связей стало важным фактором для 28% респондентов, а оказывание влияние на людей сыграло роль только для 18% опрошенных. Самым малочисленным и непопулярным стал девятый пункт «Добиться известности, славы» (2,5%). Разделив участников опроса на две группы, выяснилось, что женщины (75%) гораздо чаще мужчин (45%) выбирали такой вариант ответа, как «Улучшить материальное положение», как это произошло и с вариантами «Возможность реализовать себя» (57% и 33%), «Высокий уровень профессионализма» (44% и 31%), «Оказывать влияние на людей» (23% и 13%). Мужчины чаще выделялись такими пунктами ответов, как «Повысить социальный статус» (45%), когда только 29% девушек упомянули этот фактор. «Стать руководителем» мужчины отмечали чаще (33%), чем женщины (14%). Приобретение нужных связей сыграло роль в большей степени для мужчин (32%), нежели для девушек (24%). Таким образом, для мужчин и для женщин главной причиной и смыслом карьерного продвижения является улучшение материального положения.

В пятом вопросе нашего анкетирования мы решили узнать, есть ли желание у респондентов продвигаться по карьерной лестнице и реализовывать свой профессиональный потенциал. Большая часть опрошенных ответила «Да» (44%), а 33,5% предпочли вариант «скорее да, чем нет». Вариант ответа «скорее нет, чем да» отметили 19%. Только 3% респондентов не имели желания строить карьеру и развивать себя в профессиональной сфере. Конкретный ответ «Да» отмечался чаще женщинами (50% и 38%), а пункт «Скорее да, чем нет» выбирали больше мужчины (38% и 29%). На основе полученных результатов можно сделать вывод, что и мужчины, и женщины имеют желание заниматься собственной самореализацией.

Далее нас заинтересовало, какие карьерные направления рассматривают индивиды, участвующие в опросе. Мы предложили выбрать респондентам несколько вариантов ответа. Результаты показали, что вариант «Стать первым руководителем организации» выбрали 60,5% опрошенных. Около 30%

респондентов выбирали три варианта ответов: «стать заместителем руководителя организации», «стать руководителем подразделения организации» и «получить ученую степень». Для мужчин и женщин, участвующих в анкетировании, вариант ответа «Открыть собственное дело» казался самым желательным результатом (67,5%). Работу в государственных органах предпочло 53% опрошенных. Рассмотрев различия ответов мужчин и женщин, стало понятно, что мужчины рассматривают должность первого руководителя организации чаще, чем женщины (67% и 54%). В пользу женщин с разницей в 10% выбирался вариант «Открыть собственное дело», а в пользу мужчин отмечался чаще пункт «Стать руководителем государственных органов». Первым руководителем организации предпочли стать больше мужчины, чем женщины «67% и 54%). Таким образом, можно сделать вывод, что и мужчины, и женщины на сегодняшний день рассматривают для себя самые разные направления карьерного продвижения. Тем не менее, самым популярным направлением является предпринимательство, создание собственного бизнеса.

Узнав направления карьерного продвижения, мы решили узнать, какие личные качества способствуют, по мнению респондентов, достижению профессиональных высот. Первый вариант ответа «целеустремленность» оказался самым часто выбираемым (71,5%). «коммуникабельность» выбрали 38,5% опрошенных, а «ответственность» 40%. Креативность оказалась значимым качеством для 33,5% опрошенных, «пунктуальность» предпочли отметить 12,5% человек, а «усидчивость» 10,5%. Самым непопулярным вариантом ответа оказался «Властность», его выбрали всего около 9%. Вариант «Осторожность» тоже показался большинству респондентов не соответствующим реальности, его выбрали 11,5% опрошенных. Рассмотрев результаты опроса и разделив их на две группы, мы заметили, что некоторые пункты респонденты отмечают по-разному. Например, вариант «Креативность» мужчины выбирали чаще (39%), чем женщины (28%). Также мужчины чаще отмечают, что стрессоустойчивость креативность являются

важными качествами для карьерного продвижения, чем женщины (42% и 33%) (39% и 28%). Осторожность мужчины выбирали тоже больше (18% и 5%). Женщины предпочли больше пункт «Настойчивость» (24% и 13%) Таким образом, можно сделать вывод, что основными качествами, способствующими карьерному продвижению, можно считать целеустремленность, ответственность, коммуникабельность и стрессоустойчивость. Для мужчин и для женщин целеустремленность крайне важна в человеке, который планирует достигать определенных профессиональных вершин.

Мы спросили у респондентов, как они оценивают собственные шансы продвижения по карьерной лестнице. Самым часто выбираемым ответом на этот вопрос был «Скорее высокие» (37%). Также 20% опрошенных отмечают вариант «Высокие», а 26% предпочли другим вариантам «Скорее низкие» (26%). Только 7% считают, что их шансы карьерного продвижения низкие. Рассмотрев результаты выборов женщин-гуманитариев и женщин-медиков, мы нашли некоторые отличия. 28% медиков оценивают свои шансы на профессиональный рост как «Скорее высокие». Этот же пункт гуманитарии выбирали чаще (46%). Таким образом, в основном респонденты не дают определенной оценки своим шансам на профессиональное развитие и расценивают личные возможности «плавающими» ответами, такими, как «Скорее высокие» или «Скорее низкие».

Далее мы попросили участников опроса оценить непосредственно условия продвижения в месте, где они планируют развивать профессиональные навыки и подниматься по служебной лестнице. Результаты показали, что большинство респондентов ставят оценку в 3 балла условиям продвижения (34,5%). Оценили на все 5 баллов 20% опрошенных. Немного меньший процент у варианта «4 балла» (24%). Крайне низко оценили 8% респондентов условия продвижения в месте, где они планируют работать. Что касается различий между респондентами, которые рассматриваются в данном исследовании, девушки чаще оценивали условия в 5 баллов (27%), когда мужчины давали подобную оценку немного реже (13%). В остальном резких

отличий не обнаружено. Можно сделать вывод, что респонденты, дающие оценку условиям продвижения по служебной лестнице по 5-ти бальной шкале, в целом, считают условия высокими или средними.

В исследовании мы подняли тему средств карьерного продвижения, которые подходят для респондентов. Полученные результаты показали, что самыми распространенными средствами для профессионального развития является, по мнению участников опроса, «Получение образования по профилю» и «Проявление инициативы на работе» (54,5% и 54,5%). Также очень частым пунктом в выборе респондентов стал «Повышение квалификации» (53%). Гораздо реже, при этом примерно одинаково часто, отмечали «Использование дружественных, родственных связей» (28,5%), «Оказание услуг руководству» (24%) и «Участие в конкурсах» (26%). Самым малочисленным по количеству выборов респондентов является пункт «Участие в выборах» (2,5%). Вариант «Выполнение всех требований руководства» набрал 37% выборов респондентов. Мы рассмотрели полученные результаты и выявили некоторые различия в ответах опрошенных мужчин и женщин. Если вариант «Проявление инициативы» набрал 60% выборов женщин, то этот же пункт у мужчин составил 49% выборов. Так же случилось и с первым пунктом «Получение образования по профилю», где процент мужчин составил 49%, а женщин 60%. С разницей примерно в 10% отличились такие варианты в сторону мужчин, как «Повышение квалификации», «Использование дружественных связей», «Участие в выборах». Таким образом, мы сделали вывод, что самыми эффективными средствами карьерного продвижения для людей являются получение образования и повышение квалификации, то есть обретение профессиональных навыков и собственное профессиональное развитие. Проявление инициативы и усердия также является значимым средством продвижения по службе.

Далее мы узнали у респондентов, какие реальные шаги они предпринимают для карьерного продвижения. Мы попросили отметить

несколько вариантов ответа. 53% опрошенных отметили вариант «Получаю глубокие знания по профессии», 46,5% респондентов посчитали вариант «Развиваю деловые качества» наиболее подходящим для себя. Примерно одинаковое количество опрошенных отметили пункты «Работаю в студенческом активе», «Завожу нужные знакомства» и «Получаю второе образование (18%, 17,5% и 20%)». Весомые процент мужчин и женщин (37,5%), участвующих в опросе, предпочли другим вариантам «Работаю по профилю образования, получаю стаж». Участие в конкурсах в качестве реального шага для карьерного продвижения выбирают 14,5% респондентов. Мы рассмотрели особенности выбора мужчин, участвующих в нашем исследовании и женщин и заметили некоторые различия. Вариант «Развиваю деловые качества» чаще выбирали женщины (58%), мужчины отмечали данный пункт реже (48%). Таким образом, можно сделать вывод, что мужчины и женщины в современном обществе предпринимают самые разные шаги, помогающие им продвинуться по служебной лестнице. В основном это получение образования и опыта работы, необходимого для становления хорошим специалистом, работа над собой и над своими внутренними качествами, приобретение навыков и стажа.

Следующий вопрос, который мы задавали студенткам о влиянии семьи на карьерное продвижение показал, что 39,5% респондентов получают моральную поддержку для движения к цели. 25% получают материальную поддержку, что не маловажно. Тоже значительный процент (21,5%) не получают поддержки от своей семьи. И 4% респондентов, считают, что семья, наоборот, препятствует их карьерному росту. Реальную помощь в продвижении по карьерной лестнице получают 7,5% людей от своей семьи. Таким образом, семья занимает важное место в профессиональном продвижении. Семья влияет на эмоциональное состояние здоровья человека и на его личную эффективность.

В 13 вопросе мы решили поднять тему стереотипов и их влияния на карьерное продвижение и предложили респондентам ответить на данный

вопрос «Сильно ли, по-Вашему мнению, гендерные стереотипы влияют на карьерное продвижение?». Самым распространенным ответом был «Скорее да, чем нет» (39%). Также достаточно частым по количеству выборов пунктом стал «Да, влияют сильно» (26%) и «Скорее нет, чем да» (22,5%). Достаточно малочисленным вариантом оказался в данном вопросе «Нет, не влияют» (11,5%). Рассмотрев особенности выбора двух гендеров, мы заметили некоторые различия в количестве выборов пунктов «Да, сильно влияют» и «Скорее нет, чем да». Первый вариант женщины выбирали чаще, чем мужчины (35% и 17%). Мужчины же посчитали вариант «Скорее нет, чем да» более реальным (32% и 13%). Таким образом, стереотипы, по мнению женщин, достаточно сильно влияют на достижение определенных высот в карьерной лестнице. А мужчины, в свою очередь, не могут конкретно ответить на данный вопрос и выбирают «плавающие» ответы. Тем не менее, стереотипы и для мужчин, и для женщин играют роль на продвижение в карьерной сфере.

Далее мы решили узнать, какие ограничения существуют в карьерном продвижении женщин. Исходя из полученных данных, можно определить, что наиболее распространёнными ограничениями в карьерном продвижении женщин, по мнению опрашиваемых, являются «Трудности завоевания авторитета в коллективе» (45,5%), «Высокая конкуренция» (44,5%), «Недоверие руководства» (41%), «Семейные обязанности» (40%) и «Загруженность рутинной работой» (41,5%). Чуть менее распространенным, но все так же часто выбираемыми, являются варианты «Отсутствие личных амбиций, низкая самооценка» (22,5%) и «Особенности психологии» (25%). Самыми малочисленными вариантами оказались «Отсутствие стартового капитала» (15%) и «Недостаток связей для карьерного продвижения» (16%). Особенности выбора мужчин в данном вопросе заключались в том, что те выбирали пункт «Отсутствие личных амбиций» реже, чем женщины (15% и 30%). Респонденты женского пола предпочли активнее отмечать такое ограничение в карьерном продвижении, как «Недоверие руководства» (48% и 34%). Весомым фактором для мужчин также оказалась высокая конкуренция,

когда для женщин она оказалась чуть менее значимой (51% и 38%). Таким образом, можно сделать вывод, что существуют самые разные ограничения в карьерном продвижении для современных людей. Многие сталкиваются с такими трудностями, как недоверие, семейные обязанности, трудности завоевания авторитета и так далее.

Мы задали респондентам вопрос об условиях конкуренции между женщинами и мужчинами в сфере, в которой они планируют работать. Рассмотрим, что ответили участники опроса на данный вопрос. Большинство, а это 45,5% респондентов считают, что условия конкуренции равны, однако почти такой же процент занимает пункт «У мужчин больше шансов, чем у женщин» (45%). Только 6% опрошенных считает, что у женщин больше шансов, чем у мужчин. Тем не менее, этот пункт выбирали только девушки, в то время как лица мужского пола не отмечали его совсем (12% и 0%). Мужчины чаще отмечали «Условия конкуренции равны» (54% и 37%). Таким образом, хоть и для многих условия конкуренции на рабочем месте равны, еще существуют различия, основанные на половом признаке.

Таким образом, мы провели исследование и столкнулись с самыми разными результатами. Материальное положение является одним из главных факторов. Многие мужчины и женщины видели материальное благополучие одним из главных вещей в их жизни. Главным в жизни вовсе не являлась карьера или профессионализм, как мы предполагали изначально. Самореализация себя в карьере уходила на второй план по сравнению с материальным достатком и комфортной жизни. В современном обществе многие женщины достигают определённых профессиональных высот. Отношение респондентов к подобным женщинам, как мы предполагали, вовсе не является негативным. Респонденты оценивают подобных достиженцев хорошо. И мужчины, и женщины, относятся к успешным и самореализовавшимся женщинам крайне положительно. Женщины и мужчины оценивали собственные шансы на успешное карьерное продвижение. Мы предположили, что женщины дадут низкую оценку на

успех. Однако, в действительно девушки описывали свои шансы, скорее высокие или скорее низкие, не давая конкретных ответов. Респонденты в целом предпочитали подобные ответы, избегая четких утверждений. Чтобы достичь результатов в карьерном продвижении, необходимо предпринимать различные шаги, способствующие успеху. Получение образования одно из них. Данный шаг и правда, как мы предполагали, являлся одним из главных у женщин. Стоит также отметить, что проявление инициативы, как и образование, является решающим и очень важным шагом в карьерном росте, по мнению девушек. На карьерное продвижение могут влиять стереотипы в сторону мужчин или женщин. Мы предположили, что мужчины не замечают большого влияния на карьерное продвижение стереотипов. Однако, это не совсем так. Большая часть мужчин замечает, что повышение по службе не обходится без предвзятого отношения и предрассудков.

2.2 Отношение мужчин и женщин к карьерному продвижению

На данный момент карьера важна абсолютно для каждого человека. Карьера – наиболее успешное продвижение по служебной лестнице в деятельности, которую выбрал себе человек. Данное продвижение даёт ему возможность больше зарабатывать, получить известность и славу, приобрести новые навыки, которые помогут ему в жизни. Карьера – осознанная деятельность человека в рамках какой-либо работы, которая характеризуется постепенным ростом благ.

Карьеристом называют человека, который быстро поднимается по карьерной лестнице, добивается успехов в собственном деле, при этом зачастую ставя выше интересы свои, чем коллектива.

Для карьериста его работа зачастую стоит на первом месте. Конечно, это вызывает и одобрение, и осуждение со стороны людей. Осуждают, в основном, те, которые не смогли добиться таких же результатов, как карьерист.

Стремиться к развитию и получению знаний – важная черта, которая отличает каждого современного карьериста.

В последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьера». Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Успешно построенная карьера позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом. Таким образом, карьера – это один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы.

К параметрам, которые во многом могут быть названы определяющими карьеру, относят внешние и внутренние факторы.

Внешние – это социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможности иерархической структуры организации, влияние событий, случаев и др. Например, быстрое продвижение по служебной лестнице может препятствовать профессиональному росту, а высокопрофессиональное окружение может ограничивать должностной рост за счет формирования специфических групповых норм.

Внутренние факторы обусловлены прежде всего интеллектом и мотивационной структурой личности, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути.

У каждого человека имеется жизненная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентации, социальных установок по отношению к карьере в частности и к работе вообще.

В связи с этим в апреле 2022 года было проведено исследование с целью изучения оценок и перспектив и препятствий карьерного продвижения у жителей города Тольятти.

В ходе работы было проведено интервью. Изначально для этого был заготовлен список вопросов, отражающих основные вопросы для изучения данной темы. С помощью интервью мы хотели изучить в более полном объеме информацию относительно изучения данной тематики, то есть определить уровень значимости карьерного продвижения для людей в современном обществе, перспективы и препятствия, с которыми сталкиваются мужчины и женщины на сегодняшний день.

Выборку (N=10) составили жители города Тольятти:

- Николай, (20 лет, медицинское направление),
- Сергей, (21 год, гуманитарное направление),
- Михаил, (23 лет, медицинское направление),
- Дмитрий, (19 лет, гуманитарное направление),
- Илья, (19 лет, гуманитарное направление),
- Анастасия, (18 лет, гуманитарное направление),
- Ева, (27 лет, гуманитарное направление),
- Евгения, (21 год, медицинское направление),
- Анна, (28 лет, гуманитарное направление),
- Александра, (22 года, гуманитарное направление).

По типу выборка – неслучайная (целевая). В качестве метода исследования было выбрано неформализованное фокусированное глубинное интервью.

Само интервью состоит из 10 вопросов. С их помощью мы можем получить необходимую информацию о значимости карьерного продвижения.

Программа интервью содержала три блока вопросов:

- определение уровня важности карьерного продвижения,
- профессиональные перспективы,

– препятствия в карьерном продвижении, с которыми может столкнуться человек в современном обществе.

Ниже будут представлены основные результаты, которые были получены непосредственно в ходе исследования.

Первый вопрос звучал так: *«Как Вы считаете, в чем заключена Ваша личная самореализация?»*

Наши респонденты высказываются, что значит для них самореализация в первом вопросе, а именно:

Николай (20 лет, медицинское направление): Это много чего, если честно. Набраться за жизнь, к годам 25, большого количества знаний, которые мне помогут по жизни и по работе. Много чему набраться, чтобы можно было более сознательную жизнь вести, более взрослую, чтобы жить без чьей-либо помощи.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Чтобы я был в комфорте в своей личной сфере, семья в первую очередь, чтобы она не нуждалась в финансовых условиях, чтобы все было в идеале. Чтобы был дом, улыбка на лице, любимая работа или работа на дому. Чтобы был гараж и машина. И саморазвитие. Чтобы было не только успешно в карьере и работе, а морально и физически. Очень важна семья и общая гармония.

Михаил (23 лет, медицинское направление): В изучении неизученного, познании мира в лице человека от лица человечества. Создании чего-то прекрасного.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Найти стабильность.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Открыть что-нибудь, автосервис, например, такое что-нибудь. Но я никак не реализовываю.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): В развитии своих знаний, навыков в области, которая мне интересна, в которой я планирую строить карьеру.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Максимально эффективное использование и применение всех моих положительных качеств, способностей и возможностей.

Евгения (21 год, медицинское направление): Самодостаточность, комфортная работа и повседневность.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): В развитии своих навыков и качеств.

Александра (22 года, гуманитарное направление): В раскрытие своих талантов и в полной реализации возможностей. Также в создании для себя комфортной жизни.

Анализируя ответы респондентов на первый вопрос, можно сделать вывод, что респонденты видят собственную реализацию в создании комфортных условий для своей жизни, повседневности. Многие также отметили, что знания и личное саморазвитие является для них первостепенной задачей.

Следующим вопросом мы попросили респондентов ответить, *«необходимо ли современному человеку продвигаться по профессиональной лестнице? Почему?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Это всегда было важно в любое время. Чем выше умение, тем выше профессионализм. Выше шанс, что тебя куда-то позовут, в престижную компанию. Чем больше ты из себя вообще что-то представляешь, становишься более статусным и высокоуважаемым человеком.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Необходимо, чтобы обеспечить себе хорошую и комфортную жизнь, своей семье и близким.

Михаил (23 лет, медицинское направление): Если подразумевается учиться новым навыкам в своей проф. области, то да. Иначе, не стремясь освоить своё дело досконально, ты не сможешь стать профессионалом.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Да, ибо стоять на одном месте пока идёт время не есть хорошо.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Естественно. Стоять на месте это неправильно, всегда надо продвигать себя. Необходимо, чтобы добиться успехов каких-то, наверное.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Да, но не всем. Зависит от целей конкретного человека. Одним достаточно работать рядовыми работниками, выполнять необходимый объём работ и получать зарплату. Это могут быть люди, у которых главной целью в жизни не является построение карьеры. Другие же стремятся добиться большего, построить карьеру, руководить и так далее. У вторых есть мотивация развиваться, учиться новому. Третьи, люди, которые не работают в фирмах, компаниях и так далее. Для них не важен карьерный рост, они самосовершенствуются в своём деле.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Профессиональный рост повышает интерес к жизни, мотивирует к действиям, заряжает энергией. Это один из путей к самосовершенствованию.

Евгения (21 год, медицинское направление): Да, чтобы повышать свой уровень жизни.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Если ты профессионал и хочешь быть всегда в ресурсе, в теме, тебе нужно улучшать свои профессиональные качества, навыки. Если не сделаешь ты, сделает кто-то другой.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Если человеку это действительно нужно, то да. Но сейчас многое крутится вокруг работы, денег и поэтому почти все должны развивать себя в этом, таковы условия в современном мире.

Проведя анализ ответов респондентов по данному вопросу, можно смело утверждать, что современному человеку и правда необходимо развивать себя, продвигать по карьерной лестнице. И всё же некоторые участники интервью сделали примечание, что не всем в действительности необходимо это продвижение.

Третий вопрос был сформулирован следующим образом: *«Как Вы считаете, почему люди ставят свою профессиональную деятельность выше других ценностей? Как Вы относитесь к таким людям?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Я не знаю, наверное, у таких людей есть подсознательная тема, что необходимо набить статус, чтобы быть элитой. Хотя это не самое главное, это опосредованная часть, которой надо добиваться, не забывая про другие вещи. Нельзя отвлекаться. Отношусь нормально, нейтрально, у каждого свои ценности.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Есть люди, для которых важно быть человеком с большой буквы, статусность для которых важна. А на сегодняшний день и без образования можно достичь всего. Карьерный рост не всегда бывает к месту. Я хочу достичь карьерного роста для себя.

Михаил (23 лет, медицинское направление): По разным причинам. Все может быть сугубо лично, от жажды денег до горячей преданности делу. Поэтому общего отношения к таким людям быть не может. Все ситуативно.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): У каждого свои причины могут быть. Отношусь не очень.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Потому что для них самореализация важнее, чем-то что-то другое, не знаю. Отношусь нормально, это круто, когда человек открывает для себя что-то новое.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Тут может быть много причин. Возможно, человек хочет улучшить свой уровень жизни или получить признание общества, что-то доказать окружающим или самому себе и др. А может быть сразу несколько причин. Отношусь к таким людям нейтрально. Это личный выбор каждого ставить определённые ценности превыше других.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Профессиональная деятельность даёт им финансовую стабильность, независимость. Но я считаю, что в жизни человека, есть более важные ценности.

Евгения (21 год, медицинское направление): Успешная профессиональная деятельность покрывает не только физиологические

потребности и потребности безопасности (чем выше уровень профессионализма, тем лучше рабочее место, тем выше зарплата, тем больше благ можешь позволить, что очень важно для современного человека), но и потребности более высокого уровня. Я отношусь положительно.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Отношусь к этому хорошо. Рано или поздно у всех произойдет переоценка ценностей. Человек просто высокого профессионализма.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Потому что знают, что могут реализоваться в этой сфере в полной мере, знают, что многого достигнут там. Либо у них нет выбора, например, в сторону семьи, и они таким образом заполняют пустоту жизни. Отношусь нейтрально, никак.

Делая вывод, можно ответить, что отношение к таким людям, в целом нейтральное, некоторые все же дают конкретную оценку либо в положительную сторону, либо в отрицательную. Причинами, которые видят участники интервью в высоком положении карьеры по сравнению с другими ценностями, являются повышение социального статуса, улучшение своего материального положения. Многие отмечают, что у каждого могут быть свои индивидуальные причины.

Следующий вопрос звучал так: *«Как карьера и возможность ее реализации влияет на Вашу жизнь»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Как у всех людей, меняет твою зарплату, ты становишься ценнее. Просто развивается мозг. Карьера важна, как и все в жизни. Не прям я к этому стремлюсь, чтобы все бросить и заниматься карьерой. Надо и родным помочь и с друзьями поговорить, так и с карьерой. Если есть возможность, почему бы ей не воспользоваться? В свободную минуту посидеть, поинтересоваться, выучить что-то новое в своей сфере.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Я не закливаюсь на карьере, я только учусь. В планах есть много вариантов развития карьеры. В

будущем я буду уделять много времени работе, возможно тогда уже буду заикливаться.

Михаил (23 лет, медицинское направление): С одной стороны, карьера даёт финансовые возможности, с другой, отнимает временные и связывает обязательствами.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Чем выше я смогу продвинуться по карьере, тем большего я смогу достичь.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Никак не влияет, я ничего не делаю.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): На данный момент ответить на этот вопрос мне сложно. Если в общих чертах, то хорошо построенная карьера – это возможность реализовать себя, найти своё место в обществе, получить материальную независимость. И в приоритете для меня заниматься любимым делом.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Повышается качество и уровень жизни.

Евгения (21 год, медицинское направление): С помощью карьеры можно очень хорошо обеспечить себя финансами.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Учитывая, что у меня уже есть семья и дети, одно влияет на другое, поэтому мне нужно правильно распределить своё время, чтобы было комфортно.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Получаю для реализации карьеры образование, например. Почти все мои мысли о моем будущем – это мысли о карьере.

Анализируя ответы респондентов, можно сделать вывод, что карьера и возможность ее реализации сильно влияет на жизнь людей. На нее респонденты тратят много времени, получают образование или набираются важными знаниями, потому что карьера улучшает их финансовое положение. Некоторые отметили, что пока что никак не влияет.

Далее мы задали респондентам вопрос: *«Есть ли у Вас конкретные планы по карьерному продвижению?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Нет планов. Планов нет никаких, потому что я только обучаюсь. Сначала нужно выучиться, только потом по карьере думать.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Я хочу развиваться веб-дизайнером, либо IT.

Михаил (23 лет, медицинское направление): На данный момент нет, официального трудоустройства не имею.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Буду действовать по ситуации.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Да, есть. Открыть автосервис и автомойку.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Сейчас конкретного представления о будущей карьере нет. Получаю образование.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Да.

Евгения (21 год, медицинское направление): Да.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Есть планы. Они в разработке.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Раньше были, но сейчас нет. В планах только получить образование на данный момент.

Таким образом, можно сделать вывод, что почти у всех респондентов имеются планы по их карьерному продвижению. Получение образование у многих является важным шагом для их реализации карьеры.

Шестой вопрос звучит следующим образом: *«От чего зависит успешность карьерного продвижения, по-Вашему мнению?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Карьерный успех зависит от твоей влечения к нему, от твоего желания к новым знаниям. И практика еще очень важна.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): От желания. Есть желание-есть все. Если желаешь, то можешь получить все. Еще необходим потенциал и с головой.

Михаил (23 лет, медицинское направление): К сожалению, во многом, во всяком случае, в нашей стране, от умения нравиться людям, от способности ставить личный успех выше других ценностей, от имеющихся связей. А не в первую очередь от навыков и компетентности.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): От стараний человека, его умений и желания.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): От желания самого человека, наверное, так. На сколько ему это надо, если ему это неинтересно, то это все накроется, пропадет.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Если речь идёт о качествах человека, необходимых для продвижения по карьерной лестнице, то я бы назвала мотивацию человека, ответственность, гибкость мышления, наличие связей.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Зависит от: наличия ума, умения быстро принимать решение, работоспособности, целеустремлённости, оптимизма и чувства юмора.

Евгения (21 год, медицинское направление): Размер оплаты труда.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Много факторов. Опыт, навыки, целеустремлённость и так далее.

Александра (22 года, гуманитарное направление): От обстоятельств, от финансов, от личного желания человека и готовности его действовать и предпринимать что-то. От стартового капитала, возможно, от семьи. На самом деле много от чего.

Анализируя результаты, стоит заметить, что большинство отмечает желание в качестве фактора, который влияет на карьерное продвижение. Упоминают также личные навыки, качества характера.

Далее был задан вопрос подобного характера: *«Как Вы думаете, качества вашего характера способствуют карьерному продвижению? Какие?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Не способствуют. Я ленивый. Хотя частично. Я ленивый, но если я в чем-то заинтересован, то я на протяжении долгого времени могу ждать результат.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Есть люди, которые прирожденные-лидеры. Уверенность важна, пунктуальность, дисциплина, интеллект. Эти качества есть у меня. У меня есть коммуникабельность и умение работать в команде, я умею разбираться в людях, в 90% случаев я могу понять, с кем я говорю и какой человек.

Михаил (23 лет, медицинское направление): Нет, не способствуют.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Не вижу таких качеств.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Да, способствуют. Лень это плохое качество, я считаю, она у меня есть. А так целеустремленность и трудолюбие.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Возможно, я достаточно ответственно подхожу к порученным мне делам.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Да способствуют. Все вышеперечисленные.

Евгения (21 год, медицинское направление): Не все качества. Внимательность и клиентоориентированность.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Возможно. Присутствуют такие качества, как исполнительность, пунктуальность, стремление сделать лучше.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Целеустремленность, желание сделать все, чтобы достичь цели, выносливость моральная, вера в себя. Но мне сильно мешает лень и частая безынициативность, отсутствие желания делать что-то.

Делая анализ, мы заметили, что респонденты частично видят в себе важные для карьерного продвижения качества, а частично наоборот замечают те, которые препятствуют им. Некоторые отметили, что вообще не видят в себе важных черт характера. Выделяют в основном целеустремленность.

В следующем вопросе мы поднимаем тему препятствий. *«Как Вы считаете, что современному человеку мешает подниматься по профессиональной лестнице?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Если он заинтересован в этом, то может мешать семья, которую он создал, именно жена и дети, потому что на них нужно много внимания. Он из-за этого будет беситься. А если человеку все равно на быстрый успех, то ему ничего не мешает. И спустя время он добьется успеха.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Финансовые проблемы. Плохой пример от родителей, от круга друзей, от знаменитостей и медийных личностей. Телефон и компьютерные игры мешают людям, люди из-за этого тупеют, но в основном это родители и воспитание.

Михаил (23 лет, медицинское направление): Лень изучать новое, гедонизм, когда это доступно. Мешает нечестная конкуренция при получении возможностей образования. Мешает отсутствие равномерного развития образовательных ресурсов.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Личные обстоятельства, а также "забитые" места под других.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Руководство. Боязнь самореализации. И, наверное, все. Боязнь смотреть в будущее, жить только здесь и сейчас.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Стереотипы, отсутствие связей, личная неприязнь, отсутствие лидерских качеств.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Лень, торопливость и суетливость, негативный настрой, боязнь изменений в жизни.

Евгения (21 год, медицинское направление): Конкуренция, отсутствие мотивации, низкие зарплаты, отсутствие нужного образования.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Причины могут быть разные. Характер, ярлыки, которые навешивает современное общество, недопонимание в семье, нерешительность.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Люди не знают, чего хотят на самом деле, не ставят для себя конкретные цели, просто живут моментами. И среда, в которой люди пытаются самореализоваться, препятствует этому, тяжело подниматься человеку.

Анализируя ответы респондентов, стоит отметить, что участники выделяли самые разные причины. Это, в первую очередь, лень, боязнь изменений в жизни, проблемы в семье, финансовые трудности.

В девятом вопросе, мы спрашиваем у респондентов *«Как и насколько сильно влияет Ваша семья на реализацию и создание Вашей карьеры?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): Если честно, способствует моему желанию. Помочь в каких-то начинаниях морально, поинтересоваться как обстоят дела. И финансово тоже. Если мне нужен какой-то инструмент, который поможет в моей карьере, то семья сразу посодействует. Потому что без стартового капитала довольно сложно подняться.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Сильно влияет. Они не влияют только на мои решения, где я буду поднимать эту карьеру. Морально и финансово они помогают.

Михаил (23 лет, медицинское направление): Сильно. В основном не специально немного ограничивает свободу выбора и возможности.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Меня поддерживают.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Прекрасно влияет. В-первую очередь это моральная поддержка, финансовая тоже, хотя это не нужно. Есть с кого брать пример.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Будет влиять, насколько сильно сейчас сказать не могу. Как поддержкой и помощью, так и

обсуждением с моим участием некоторых моментов, но лишь из-за беспокойства со стороны семьи. Советами, которые могут быть не обоснованы.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Семья – главное в жизни. Работа и карьера – это всего лишь способ заработка денег. Но в любом случае, настоящая крепкая семья должна поддерживать стремление к карьерному росту, так как это – залог к успешному будущему всей семьи, а особенно детей.

Евгения (21 год, медицинское направление): Никак, ноль влияния.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Семья даёт толчок и направляет тебя в нужное русло.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Моя семья меня поддержит морально в первую очередь и поддержит любой мой выбор, будет только рада за меня. Финансово всегда поможет, чем сможет.

Анализируя ответы участников интервью, можно смело заявить, что респондентов сильно поддерживает их семья и морально, и финансово. В основном она благотворно влияет на них, но есть и те, что отметил, что она немного мешает им, либо не влияет вообще. Тем не менее, большинство видит в своих близких опору и поддержку.

В последнем вопросе мы узнаем у участников интервью, *«Сталкивались ли Вы со стереотипами в сторону мужчин или женщин, которые влияли на их карьерное продвижение?»*

Николай (20 лет, медицинское направление): В определённых сферах, естественно, есть стереотипы. Потому что влияет мышление, нельзя реально отрицать, что женское и мужское мышление разное, также влияет силовая подготовка, выносливость. Главное, чтобы человек был приспособлен к этой профессии, были какие-то вступительные экзамены. Со стереотипами не сталкивался, работают женщины и мужчины одинаково, хоть в разных областях. Не сталкивался, но они определенно есть.

Сергей (21 год, гуманитарное направление): Это было раньше, но сейчас мы изменяемся в лучшую сторону. С этим стереотипным видением нет

проблем, это происходит в редких странах. Женщины сейчас работают, где хотят. Это было только раньше, когда женщин могли притеснять, сейчас стереотипы остаются в прошлом. Женщины занимают самые разные должности. Я не сталкивался.

Михаил (23 лет, медицинское направление): Да. Мужчин предпочитают продвигать на «мужских» работах, женщин иногда на такие не берут. Женщинам сложнее отказывают начальники-мужчины и их продвижение, и статус идут часто быстрее, чем продвижение мужчин.

Дмитрий (19 лет, гуманитарное направление): Нет пока, но думаю столкнулись так как знаю, что такое есть.

Илья (19 лет, гуманитарное направление): Именно я лично не сталкивался, но примеров таких много.

Анастасия (18 лет, гуманитарное направление): Лично – нет. Существует ряд профессий, на которые в большинстве своём идут работать только мужчины, в связи с необходимостью задействования физической силы. Также и с женщинами, есть профессии, на которых «принято» работать женскому полу.

Ева (27 лет, гуманитарное направление): Да. К сожалению, женщина очень часто сталкивается с гендерной дискриминацией. И очень часто женщине приходится становиться перед выбором семья или карьера.

Евгения (21 год, медицинское направление): Нет.

Анна (28 лет, гуманитарное направление): Не сталкивалась.

Александра (22 года, гуманитарное направление): Таких случаев куча, лично не сталкивалась, так как еще только учусь. Но такое происходит, мне кажется, часто, хотя хочет верить, что этого почти нет.

Анализируя ответы респондентов на последний вопрос, можно сделать вывод, что лично с этим мало кто сталкивался, однако почти никто не отрицает, что стереотипы в сторону мужчин и женщин существуют.

Таким образом, в ходе проведенного глубинного интервью, были получены достаточно обширные и полные ответы, которые дают нам понять

позицию респондентов по данной теме. Также были проанализированы все ответы на важнейшие составляющие темы исследования, а точнее было выявлено:

- Значимость карьерного продвижения для мужчин и женщин,
- Личные перспективы карьерного продвижения людей,
- Трудности, с которыми можно столкнуться при карьерном продвижении.

Результаты исследования показали, что у современного человека довольно серьезное отношение к карьерному продвижению. Все респонденты видят важность, значимость и смысл профессиональной сферы в своей жизни.

Также респонденты поделились своими планами и перспективами. Мы заметили, что у всех участников интервью имеются какие-либо планы, они к чему-то стремятся и не стоят на месте. Получают образование, набираются знаний. Карьерное продвижение играет важную роль в их жизни, они видят возможность реализовать себя таким образом и стремятся к этому. Однако, как показали результаты интервью, существует множество трудностей, с которыми может столкнуться человек в современном обществе на пути к своему карьерному успеху. Респонденты отмечают наличие лени, отсутствие мотивации и желания, финансовые трудности и обилие стереотипов. Влияние семьи нельзя не отметить, ведь она многим способствует карьерному продвижению, а некоторым мешает. Близкие люди, как отметили респонденты, создают огромную базу для их возможностей в реализации. Она оказывает не только влияние на воспитание, но и на моральную помощь и финансовую в дальнейшем.

Заключение

В настоящее время карьера является неотъемлемым элементом в социальной структуре организации, определяющим потребности, удовлетворенность трудом, и показателем развития современного человека. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, а также способствует удовлетворению потребностей в развитии, самореализации, уважении, успехе и власти.

Активная интеграция мужской и женской моделей поведения в управленческой сфере создает предпосылки и формирует осознанную потребность изучать различия представлений о карьерном продвижении в постиндустриальном обществе.

Целью бакалаврской работы является выявить степень значимости и изучить перспективы карьерного продвижения женщин и мужчин постиндустриального общества.

Из заявленной цели вытекают несколько задач. Например, необходимо было рассмотреть методологические принципы анализа постиндустриального общества, рассмотреть концепции о карьере в постиндустриальном обществе, изучить различия оценок женщинами и мужчинами перспектив и значимости карьерного продвижения, определить отношение мужчин и женщин к карьерному продвижению. С уверенностью можно сказать, что данные задачи выполнены.

Мы сделали вывод, что к настоящему времени за рубежом выдвинуто немало оригинальных концепций, в которых обобщаются фундаментальные закономерности хозяйственного развития и на этой основе делаются попытки осмыслить глобальные перспективы человечества.

Нами было выяснено, что современные исследователи склонны рассматривать карьеру в рамках исполнения различных ролей, которые предоставляет человеку его жизнь в процессе перемещения из одной сферы к другой. Все это позволяет установить базисное его содержание, отражающее

явление движения и развития, достижения значимого для человека состояние в его личной и социальной жизни. Этот базовый признак и положен в основу множества существующих дефиниций термина «карьера».

Автором проведено исследование, в ходе которого были сделаны определенные выводы. Материальное положение является одним из главных факторов. Многие мужчины и женщины видели материальное благополучие одним из главных вещей в их жизни. Главным в жизни вовсе не являлась карьера или профессионализм, как мы предполагали изначально. Самореализация себя в карьере уходила на второй план по сравнению с материальным достатком и комфортной жизни. Также автор пришел к выводу, что у современного человека довольно серьезное отношение к карьерному продвижению. Все респонденты отмечают важность, значимость и смысл профессиональной сферы в своей жизни.

Список используемой литературы и используемых источников

1. 2. Алешина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчины и женщины. // Вопросы психологии. – 1991. - №4. с.74–82.
2. Андрианов В.Д. Россия в мировой экономике. М., 1999.
3. Д. Белл. «Грядущее постиндустриальное общество». 2004. 788 с.
4. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: Речь, 2001
5. 10. Гимазетдинова, Э. Я. Гендерные различия в управлении / Э. Я. Гимазетдинова, Р. Р. Ураев // Актуальные вопросы современной психологии : материалы
6. Дарендорф Р. Размышления о революции в Европе. 1998. 272 с.
7. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание.// Менеджмент в России и за рубежом. №5. 1998. с. 30–35.
8. Д.М. Иванцевич. Человеческие ресурсы управления М.: Дело, 1993. 304 с.
9. Иноземцев В.Л. Концепция постэкономического общества: теоретические и практические аспекты //Диссертация на соискание ученой степени док. эконом. наук.-М., 1998.
- 10.Иноземцев, В. Fin de siècle. К истории становления постиндустриальной хозяйственной системы (1973–2000). // Свободная мысль XXI, –1999. – № 7, с.3–27; № 8.
- 11.Иноземцев, В.Л. Парадоксы постиндустриальной экономики. Инвестиции, производительность и хозяйственный рост в 90-е годы. // МЭиМО, 2000. –№ 3.
- 12.Карьерные возможности в сфере бизнеса. – URL: <http://www.pwc.ru/en/hrconsulting/publications/assets/women-survey-2012.pdf> (обращение: 15.04.2022)
- 13.Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Владос, 1994.

- 14.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессии. – Екатеринбург: Деловая книга, 1993.
- 15.Красильщиков В.А. Ориентиры грядущего: постиндустриальное общество и парадоксы истории // Общественные науки и современность. М., 1993. №2.
- 16.Литвинцева Н.А. Женская психология. – М.: Эксмо, 1994.
- 17.Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Смысл, 1996.
- 18.Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Киев, 1995.
- 19.Ф. Махлуп. «Производство и распределение знаний в США». 1966. 462 с.
- 20.Мезенцева Е.Б. Равенство возможностей в сфере занятости или «защитные меры». Женщины перед лицом выбора. //Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Под.ред. З.А. Хоткиной. – М., 1992. – с.23 – 46.
21. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М.: Эксмо, 1990.
- 22.Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Академия, 1995.
- 23.Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2002.
- 24.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2004.
- 25.Психология. Словарь. – М.: Смысл, 1990.
- 26.Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Эксмо, 1999.
- 27.Сафонова М.В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. Авторев. дисс. канд. пс. н. СПб.:Питер, 1999.
- 28.Силласте Г.Г. Основы экономической социологии. 2001. с.116-117.
- 29.Г. Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 122–133.
- 30.Токсанбаева М. Женщины в составе экономически активного населения. // Женщины в реформируемой экономике. М., 1995. с. 30 – 40.

31. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб: Энергоатомиздат, 1997.
32. Чирикова А. Женщина во главе фирмы. // Вопросы экономики. – 2000. – №3.
33. Kosharnaya G. B., Tolubaeva L. T. Gendernye aspekty upravleniya personalom [Gender aspects of staff management]. Penza: Inf.-izd. tsentr PGU, 2007, 104 p.
34. Sillaste G. G. Vysshee obrazovanie v Rossii [Higher education in Russia]. 2004, no. 3, pp. 122–133.
35. Kruzhkova A. N. Delovoy ezhenedel'nik «Kompaniya» [“Company” business weekly]. 2012, pp. 23–26.
36. Kar'ernye vozmozhnosti zhenshchin v sfere biznesa [Career opportunities of women in business]. Available at: <http://www.pwc.ru/en/hr-consulting/publications/assets/womensurvey-2012.pdf>
37. Romanovskiy G. B., Tarkhanova E. S. Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2012, no. 3 (23), pp. 103–109.
38. Frumkin K. Delovoy ezhenedel'nik «Kompaniya» [“Company” business weekly]. 2015, no. 3, pp. 20–26.

Приложение А

Программа социологического исследования

Оценка мужчинами и женщинами значимости перспектив и значимости карьерного продвижения

Обоснование проблемы исследования. Многие могут сказать, что трудиться выше нормы и ежедневно вкладывать в работу больше, чем получать в расчетном листке, – дело неблагодарное. Что легче монотонно справляться с обязанностями, не брать на себя лишнее и ждать, пока начальство отметит вас за проработанные годы. С одной стороны, суждение верно. Но для тех, кто не привык стоять на одном месте, открываются совершенно другие перспективы.

Продвижение по служебной лестнице – это самосовершенствование, изучение новых технологий, знакомства, встречи, расширение связей, умение приспосабливаться к другим средам, постоянная зарядка для мозга, а главное – это повышение уровня оплаты, что существенно отражается на вашей жизни вне рабочего процесса. Это возможность путешествовать, дать образование и блага своей семье.

О ходе развития карьеры можно судить по уровню объективного успеха. Объективный успех обычно отражается в заработной плате, завоеванной репутации, в достигнутом должностном положении в организации. Например, директор фирмы, очевидно, достиг большего карьерного успеха, чем начальник отдела закупок. Объективный успех, важный в начале карьеры, может впоследствии стать второстепенным в жизни человека. Это случается после того, как человек достиг некоторого уровня экономической стабильности, достаточной для того, чтобы быть уверенным в том, что его потребности и потребности членов его семьи будут удовлетворены.

Второй критерий хода развития карьеры – психологический успех, который связан с самоуважением человека. Самоуважение тесно связано с самооценкой человека, определяющей его ценность для самого себя.

Продолжение Приложения А

Психологический успех может сопутствовать объективному успеху, а может вступать с ним в противоречие.

Позиции карьеры – это специфичные индивидуальные факторы, которые связаны с работой человека. К позициям карьеры относятся место работы, уровень достижений, степень взаимосвязи между работой и другими аспектами жизни человека и. т.п. Позиции карьеры начинают формироваться еще на ранних этапах жизни человека, задолго до того, как он начнет работать, и продолжают формироваться в течение всей его жизни.

Объект исследования – мужчины и женщины в возрасте 18–30 лет, обучающиеся на гуманитарных и медицинских факультетах.

Предмет исследования – оценки и перспективы карьерного роста мужчин и женщин.

Цель исследования – изучить оценки и выявить перспективы карьерного продвижения и мужчин и женщин и сравнить их.

Системный анализ объекта исследования:

Блок 1. Социально-демографические показатели

Пол.

Возраст 18 до 30 лет.

Занятость.

Образование.

Курс.

Семейное положение.

Материальное положение.

Блок 2. Ценность карьерного продвижения

Значимость карьеры по сравнению с другими ценностями

Продолжение Приложения А

Отношение респондентов к женщинам, которые сделали карьеру

Мнение о важности карьерного роста

Смысл карьерного продвижения

Блок 3. Планы карьерного продвижения и их реализация

Желание сделать карьеру

Оценка перспектив карьерного продвижения

Оценка условий карьерного продвижения

Направления карьерного продвижения

Качества, которые способствуют карьерному продвижению

Средства карьерного продвижения

Реальные шаги для карьерного продвижения

Блок 4. Трудности карьерного продвижения

Отношение семьи к карьерному продвижению

Оценка влияния гендерных стереотипов на карьерное продвижение

Представления об ограничениях карьерного продвижения

Оценка равенства условий для карьерного продвижения для мужчин и женщин

Мнение об условиях конкуренции мужчин и женщин в карьерном продвижении

Задачи исследования:

1. Проанализировать степень важности карьерного продвижения мужчин и женщин.
2. Описать планы карьерного продвижения мужчин и женщин.
3. Выявить трудности, с которыми сталкиваются мужчины и женщины во время карьерного продвижения.
4. Изучить социально-демографические характеристики респондентов.

Продолжение Приложения А

Гипотезы:

1. Половина мужчин считает, что главное в жизни – это материальное благополучие.
2. Большая часть женщин ставят карьеру выше остальных ценностей.
3. Большая часть мужчин относится к женщинам, которые достигли профессиональных высот, положительно.
4. Больше половины женщин низко оценивают свои шансы на карьерное продвижение.
5. Большая часть женщин получает образование по профессии, в которой планирует работать, в качестве главного реального шага для карьерного продвижения.
6. Большая часть мужчин считает, что стереотипы не влияют на карьерное продвижение.

Интерпретация понятий

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера – цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития. Карьеру – траекторию своего движения – человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное – со своими собственными целями, желаниями и установками.

Профессиональная карьера – рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации транспрофессионализации.

Продолжение Приложения А

Внутриорганизационная карьера – связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры – должностной рост;
- горизонтальной карьеры – продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центростремительной карьеры – продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

Существует 7 факторов карьерного продвижения:

1. Время
2. Прорыв
3. Счастливый случай
4. Конкурс
5. Реорганизация
6. Личный подход

Профессия – это основной род занятий, трудовой деятельности.

Развитие профессиональной карьеры охватывает процесс, этапы и задачи продвижения от одной должности к другой.

Операционализация понятий

Данное исследование предполагает выяснение вопросов социально-демографического характера.

В следующем вопросе мы узнаем ценности респондента. Сделать это можно с помощью номинальной шкалы:

1. Семья, дети
2. Карьера, профессионализм
3. Материальное благополучие
4. Удачный брак
5. Развлечение, удовольствие

Продолжение Приложения А

6. Любовь, дружба

7. Самореализация

8. Другое _____

Узнать, как относятся опрашиваемые к женщинам, достигшим профессиональных высот можно с помощью порядковой шкалы:

1. Положительно
2. Скорее положительно
3. Скорее отрицательно
4. Отрицательно
5. Затрудняюсь ответить

Дальше мы просили ценить степень значимости карьерного роста для респондента (порядковая шкала):

1. Очень высокая
2. Такая же, как и других важных целей
3. Меньшая по сравнению с другими аспектами жизни
4. Не имеет значения
5. Затрудняюсь ответить

В следующем вопросе мы узнавали, в чем смысл карьерного продвижения для респондента (номинальная шкала):

1. Повысить социальный статус
2. Улучшить материальное положение
3. Возможность реализовать себя
4. Стать руководителем
5. Добиться уважения, почета
6. Высокий уровень профессионализма
7. Оказывать влияние на людей
8. Приобрести нужные связи, знакомства
9. Добиться известности, славы
10. Другое _____

Чтобы узнать, есть ли желанием сделать карьеру у опрашиваемого, мы использовали порядковую шкалу:

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да

Продолжение Приложения А

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

Далее респонденты рассматривали направления карьерного роста. Мы использовали для данного вопроса номинальную шкалу:

1. Стать первым руководителем организации
2. Стать заместителем руководителя организации
3. Стать руководителем подразделения организации
4. Получить ученую степень
5. Стать руководителем в государственных органах (в министерстве, в муниципалитете)
6. Открыть собственное дело, стать предпринимателем
7. Затрудняюсь ответить
8. Другое _____

В следующем вопросе мы узнавали качества, которые способствуют карьерному продвижению, по мнению респондента (номинальная шкала):

1. Целеустремленность
2. Пунктуальность
3. Коммуникабельность
4. Усидчивость
5. Настойчивость
6. Осторожность
7. Самодостаточность
8. Креативность
9. Стрессоустойчивость
10. Властность
11. Ответственность
12. Затрудняюсь ответить
13. Другое _____

Далее респонденты оценивали свои шансы карьерного продвижения (порядковая шкала):

1. Высокие
2. Скорее высокие

Продолжение Приложения А

3. Скорее низкие
4. Низкие
5. Затрудняюсь ответить

В следующем вопросе мы предлагали оценить условия карьерного продвижения в сфере, в которой респондент планирует работать (порядковая шкала):

1. 1 балл
2. 2 балла
3. 3 балла
4. 4 балла
5. 5 баллов

Далее мы узнавали с помощью номинальной шкалы, какие средства карьерного продвижения предпочитают опрашиваемые:

1. Получение образования по профилю
2. Повышение квалификации
3. Использование дружественных, родственных связей
4. Оказание услуг руководству, преданность
5. Проявление инициативы
6. Выполнение всех требований руководства
7. Участие в конкурсах
8. Участие в выборах
9. Затрудняюсь ответить
10. Другое _____

В данной вопросе мы рассматривали шаги, которые респондент предпринимает, чтобы достичь карьерных высот. Делали мы это с помощью номинальной шкалы:

1. Работаю в студенческом активе
2. Получаю глубокие знания по профессии
3. Развиваю деловые качества
4. Получаю образование по профессии, по которой планирую карьеру
5. Работаю по профилю образования, получаю стаж
6. Завожу нужные знакомства, связи
7. Получаю второе образование
- Участвую в конкурсах

Продолжение Приложения А

10. Затрудняюсь ответить

11. Другое _____

В следующем вопросе мы оценивали, какое влияние семья может оказать на карьерное продвижение (номинальная шкала):

1. Реальная помощь в карьерном продвижении
2. Материальная поддержка (оплатить обучение, жилье и т.д)
3. Моральная поддержка
4. Не участвуют в моей карьере
5. Препятствуют карьере
6. Затрудняюсь ответить
7. Другое _____

В следующем вопросе мы узнавали, сильно ли гендерные стереотипы влияют на карьерное продвижение (порядковая шкала):

1. Да, влияют сильно
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет, не влияют
5. Затрудняюсь ответить

Узнав о влиянии гендерных стереотипах, мы стали узнавать мнение респондентов о том, какие ограничения существуют в карьерном продвижении (номинальная шкала):

1. Трудности завоевания авторитета в коллективе
2. Отсутствие личных амбиций, низкая самооценка
3. Семейные обязанности
4. Недоверие руководства
5. Высокая конкуренция
6. Загруженность рутинной работой
7. Особенности психологии
8. Отсутствие стартового капитала
9. Недостаток связей для карьерного продвижения
10. Затрудняюсь ответить
11. Другое _____

Продолжение Приложения А

Понять, каковы, по мнению респондента, условия конкуренции между мужчинами и женщинами на рабочем месте можно с помощью порядковой шкалы:

1. Условия конкуренции равны
 2. У мужчин больше шансов, чем у женщин
 3. У женщин больше шансов, чем у мужчин
 4. Затрудняюсь ответить
- Другое _____

Узнать пол респондента можно с помощью номинальной шкалы:

- Мужской
- Женский

Узнать возрастную категорию опрашиваемого можно с помощью метрической шкалы:

-
-

В следующем вопросе мы узнаем на каком направлении обучается респондент. Сделать это можно с помощью номинальной шкалы:

1. Гуманитарное
2. Медицинское

Определить курс, на котором на данный момент обучается респондент, можно с помощью порядковой шкалы:

1. 1 курс
2. 2 курс
3. 3 курс
4. 4 курс
5. 5 курс
6. Магистратура

Далее мы узнаем семейное положение опрашиваемого. Определяем это с помощью номинальной шкалы:

- Женат/Замужем
- Не женат/Не замужем

Продолжение Приложения А

В следующем вопросе мы определяем материальное положение респондента (порядковая шкала):

1. Полный достаток
2. Могу позволить себе многое
3. Удовлетворительно
4. Могло быть и лучше
5. Едва свожу концы с концами
6. Затрудняюсь ответить

Приложение Б

Анкета исследования

Уважаемый респондент!

Кафедра социологии Тольяттинского государственного университета проводит социологическое исследование с целью изучения оценки и перспектив карьерного продвижения женщин. Внимательно прочитайте предложенные вопросы. Отметьте, пожалуйста, варианты ответов, которые наиболее точно отражают Ваше мнение. Анкета является анонимной, результаты исследования будут представлены в обобщенном виде.

1. Что для Вас является главным в жизни? *(Выберите, пожалуйста, не более трех вариантов ответа)*

1. Семья, дети
2. Карьера, профессионализм
3. Материальное благополучие
4. Удачный брак
5. Развлечение, удовольствие
6. Любовь, дружба
7. Самореализация
8. Другое _____

2. Как Вы относитесь к женщинам, достигших высот в профессиональной карьере? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Положительно
2. Скорее положительно
3. Скорее отрицательно
4. Отрицательно
5. Затрудняюсь ответить

3. Оцените степень значимости карьерного роста в Вашей жизни: *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Очень высокая
2. Такая же, как и других важных целей
3. Меньшая по сравнению с другими аспектами жизни
4. Не имеет значения
5. Затрудняюсь ответить

В чем, по-Вашему мнению, смысл карьерного продвижения? *(Выберите, пожалуйста, не более трех вариантов ответа)*

1. Повысить социальный статус

Продолжение Приложения Б

2. Улучшить материальное положение
3. Возможность реализовать себя
4. Стать руководителем
5. Добиться уважения, почета
6. Высокий уровень профессионализма
7. Оказывать влияние на людей
8. Приобрести нужны связи, знакомства
9. Добиться известности, славы
10. Другое _____

5. Есть ли у Вас желание сделать карьеру? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

6. Какие направления карьерного роста Вы предпочитаете? *(Выберите, пожалуйста, не более трех вариантов ответа)*

1. Стать первым руководителем организации
2. Стать заместителем руководителя организации
3. Стать руководителем подразделения организации
4. Получить ученую степень
5. Стать руководителем в государственных органах (в министерстве, в муниципалитете)
6. Открыть собственное дело, стать предпринимателем
7. Затрудняюсь ответить
8. Другое _____

7. Какие качества, по-Вашему мнению, способствуют карьерному продвижению? *(Можете выбрать не более трёх вариантов или воспользоваться пунктом «другое»)*

- Целеустремленность
2. Пунктуальность
3. Коммуникабельность

Продолжение Приложения Б

4. Усидчивость
5. Настойчивость
6. Осторожность
7. Самодостаточность
8. Креативность
9. Стрессоустойчивость
10. Властность
- Ответственность
12. Затрудняюсь ответить
13. Другое _____

8. Как Вы оцениваете свои шансы карьерного продвижения? (*Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа*)

1. Высокие
2. Скорее высокие
3. Скорее низкие
4. Низкие
- Затрудняюсь ответить

9. Оцените условия Вашего карьерного продвижения в сфере, в которой Вы планируете работать, по 5-ти бальной шкале. (Где 5—отлично, 1— плохо)

1. 1 балл
2. 2 балла
3. 3 балла
4. 4 балла
5. 5 баллов

10. Укажите средства карьерного продвижения, которые подходят для Вас.

1. Получение образования по профилю
2. Повышение квалификации
3. Использование дружественных, родственных связей
4. Оказание услуг руководству, преданность
5. Проявление инициативы
6. Выполнение всех требований руководства
7. Участие в конкурсах
8. Участие в выборах
9. Затрудняюсь ответить

Продолжение Приложения Б

10. Другое _____

11. Какие реальные шаги для карьерного продвижения Вы предпринимаете?

1. Работаю в студенческом активе
2. Получаю глубокие знания по профессии
3. Развиваю деловые качества
4. Получаю образование по профессии, по которой планирую карьеру
5. Работаю по профилю образования, получаю стаж
6. Завожу нужны знакомства, связи
7. Получаю второе образование
8. Участвую в конкурсах
9. Затрудняюсь ответить
10. Другое _____

12. Какое влияние члены Вашей семьи могут оказать на Ваше карьерное продвижение? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Реальная помощь в карьерном продвижении
2. Материальная поддержка (оплатить обучение, жилье и т.д)
3. Моральная поддержка
4. Не участвуют в моей карьере
5. Препятствуют карьере
6. Затрудняюсь ответить
7. Другое _____

13. Сильно ли, по-Вашему мнению, гендерные стереотипы влияют на карьерное продвижение женщин? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Да, влияют сильно
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет, не влияют
5. Затрудняюсь ответить

14. Какие ограничения существуют в карьерном продвижении? *(Можете выбрать не более трёх вариантов или воспользоваться пунктом «другое»)*

Продолжение Приложения Б

1. Трудности завоевания авторитета в коллективе
2. Отсутствие личных амбиций, низкая самооценка
3. Семейные обязанности
4. Недоверие руководства
5. Высокая конкуренция
6. Загруженность рутинной работой
7. Особенности психологии
8. Отсутствие стартового капитала
9. Недостаток связей для карьерного продвижения
10. Затрудняюсь ответить
11. Другое _____

15. Как Вы оцениваете условия конкуренции между мужчинами и женщинами в сфере, в которой Вы планируете работать? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Условия конкуренции равны
 2. У мужчин больше шансов, чем у женщин
 3. У женщин больше шансов, чем у мужчин
 4. Затрудняюсь ответить
- Другое _____

16. Укажите Ваш пол? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

- Мужской
Женский

. Укажите Ваш возраст? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

- —

. Укажите направление, на котором вы обучаетесь? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

1. Гуманитарное
2. Медицинское

. Укажите курс, на котором Вы обучаетесь? *(Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа)*

Продолжение Приложения Б

- 1 курс
2. 2 курс
3. 3 курс
4. 4 курс
5. 5 курс
6. Магистратура

. Укажите Ваше семейное положение? (*Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа*)

- Женат/Замужем
Не женат/Не замужем

. Укажите Ваше материальное положение? (*Выберите, пожалуйста, только один вариант ответа*)

1. Полный достаток
2. Могу позволить себе многое
3. Удовлетворительно
4. Могло быть и лучше
5. Едва свожу концы с концами
6. Затрудняюсь ответить

Приложение В

Интервью

1. Как Вы считаете, в чем заключена Ваша личная самореализация?
2. Необходимо ли современному человеку продвигаться по карьерной лестнице? Почему?
3. Как Вы считаете, почему люди ставят свою профессиональную деятельность выше других ценностей? Как Вы относитесь к таким людям?
4. Как карьера и возможность ее реализации влияет на Вашу жизнь?
5. Есть ли у Вас конкретные планы по карьерному продвижению?
6. От чего зависит успешность карьерного продвижения, по Вашему мнению?
7. Как Вы думаете, качества вашего характера способствуют карьерному продвижению? Какие?
8. Как Вы считаете, что современному человеку мешает подниматься по профессиональной лестнице?
9. Как и насколько сильно влияет Ваша семья на реализацию и создание Вашей карьеры?
10. Сталкивались ли Вы со стереотипами в сторону мужчин или женщин, которые влияли на их карьерное продвижение?

Приложение Г

Таблицы распределений

Таблица Г.1 – распределение ответов респондентов относительно выбора главной ценности.

1. Что для Вас является главным в жизни?	общее	%	муж	%	жен	%
Семья, дети	95	47,5	55	55	40	40
Карьера, профессионализм	105	52,5	52	52	53	53
Материальное благополучие	129	64,5	65	65	64	64
Удачный брак	23	11,5	6	6	17	17
Развлечение, удовольствие	63	31,5	31	31	32	32
Любовь, дружба	109	54,5	52	52	57	57
Самореализация	76	38	39	39	37	37
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.2 – распределение ответов респондентов относительно отношения к женщинам, достигших высот в профессиональной карьере.

2. Как Вы относитесь к женщинам, достигших высот в профессиональной карьере?	общее	%	муж	%	жен	%
Положительные	116	58	44	44	72	72
Скорее положительные	45	22,5	29	29	16	16
Скорее отрицательные	27	13,5	20	20	7	7
Отрицательно	11	5,5	7	7	4	4
Затрудняюсь ответить	1	0,5	0	0	1	1
Всего	200	100	100	100	100	100

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.3 – распределение ответов респондентов относительно степени значимости карьерного роста.

3. Оцените степень значимости карьерного роста в Вашей жизни:	общее	%	муж	%	жен	%
Очень высокая	61	30,5	25	25	36	36
Такая же, как и других важных целей	75	37,5	41	41	34	34
Меньшая по сравнению с другими аспектами жизни	50	25	31	31	19	19
Не имеет значение	11	5,5	3	3	8	8
Затрудняюсь ответить	3	1,5	0	0	3	3
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.4 – распределение ответов респондентов относительно смысла карьерного продвижения.

4. В чем, по-Вашему мнению, смысл карьерного продвижения?	общее	%	муж	%	жен	%
Повысить социальный статус	74	37	45	45	29	29
Улучшить материальное положение	137	68,5	46	46	75	75
Возможность реализовать себя	103	51,5	37	37	57	57
Стать руководителем	51	25,5	33	33	14	14
Добиться уважения, почта	62	31	33	33	29	29
Высокий уровень профессионализма	75	37,5	31	31	44	44
Оказывать влияние на людей	36	18	13	13	23	23
Приобрести нужны связи, знакомства	56	28	32	32	24	24
Добиться известности, славы	5	2,5	1	1	4	4
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.5 – распределение ответов респондентов относительно желания сделать карьеру.

5. Есть ли у Вас желание сделать карьеру?	общее	%	муж	%	жен	%
Да	88	44	38	38	50	50
Скорее да, чем нет	67	33,5	38	38	29	29
Скорее нет, чем да	38	19	21	21	17	17
Нет	6	3	3	3	3	3
Затрудняюсь ответить	1	0,5	0	0	1	1
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.6 – распределение ответов респондентов относительно направлений карьерного роста.

6. Какие направления карьерного роста Вы предпочитаете?	общее	%	муж	%	жен	%
Стать первым руководителем организации	121	60,5	67	67	54	54
Стать заместителем руководителя организации	62	31	28	28	34	34
Стать руководителем подразделения организации	60	30	27	27	33	33
Получить ученую степень	67	33,5	35	35	32	32
Стать руководителем в государственных органах (в министерстве, в муниципалитете)	106	53	58	58	48	48
Открыть собственное дело, стать предпринимателем	135	67,5	63	63	72	72
Затрудняюсь ответить	45	22,5	20	20	25	25
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.7 – распределение ответов респондентов относительно качеств, способствующих карьерному продвижению.

7. Какие качества, по-Вашему мнению, способствуют карьерному продвижению?	общее	%	муж	%	жен	%
Целеустремленность	143	71,5	68	68	75	75
Пунктуальность	25	12,5	10	10	15	15
Коммуникабельность	77	38,5	40	40	37	37
Усидчивость	21	10,5	10	10	11	11
Настойчивость	37	18,5	13	13	24	24
Осторожность	23	11,5	18	18	5	5
Самодостаточность	29	14,5	13	13	16	16
Креативность	67	33,5	39	39	28	28
Стрессоустойчивость	75	37,5	42	42	33	33
Властность	18	9	8	8	10	10
Ответственность	80	40	35	35	45	45
Затрудняюсь ответить	3	1,5	2	2	1	141
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.8 – распределение ответов респондентов относительно шансов на карьерное продвижение.

8. Как Вы оцениваете свои шансы карьерного продвижения?	общее	%	муж	%	жен	%
Высокие	41	20,5	21	21	20	20
Скорее высокие	77	38,5	40	40	37	37
Скорее низкие	54	27	28	28	26	26
Низкие	18	9	11	11	7	7
Затрудняюсь ответить	10	5	0	0	10	10
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.9 – распределение ответов респондентов относительно условий карьерного продвижения.

9. Оцените условия Вашего карьерного продвижения в сфере, в которой Вы планируете работать.	общее	%	муж	%	жен	%

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.9

9. Оцените условия Вашего карьерного продвижения в сфере, в которой Вы планируете работать, по 5-ти бальной шкале.	общее	%	муж	%	жен	%
1 балл	17	8,5	9	9	8	8
2 балла	22	11	12	12	10	10
3 балла	69	34,5	38	38	31	31
4 балла	52	26	28	28	24	24
5 баллов	40	20	13	13	27	27
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.10 – распределение ответов респондентов относительно средств карьерного продвижения.

10. Укажите средства карьерного продвижения, которые подходят для Вас.	общее	%	муж	%	жен	%
Получение образования по профилю	109	54,5	49	49	60	60
Повышение квалификации	106	53	49	49	57	57
Использование дружественных, родственных связей	57	28,5	34	34	23	23
Оказание услуг руководству, преданность	48	24	26	26	22	22
Проявление инициативы	109	54,5	49	49	60	60
Выполнение всех требований руководства	74	37	35	35	39	39

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.10

Участие в конкурсах	52	26	30	30	22	22
Участие в выборах	25	12,5	17	17	8	8
Затрудняюсь ответить	18	9	10	10	8	8
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.11 – распределение ответов респондентов относительно реальных шагов для карьерного продвижения.

11. Какие реальные шаги для карьерного продвижения Вы предпринимаете?	общее	%	муж	%	жен	%
Работаю в студенческом активе	36	18	21	21	15	15
Получаю глубокие знания по профессии	106	53	49	49	56	56
Развиваю деловые качества	93	46,5	48	48	58	58
Получаю образование по профессии, по которой планирую карьеру	76	38	47	47	46	46
Работаю по профилю образования, получаю стаж	75	37,5	35	35	41	41
Завожу нужны знакомства, связи	35	17,5	42	42	33	33
Получаю второе образование	40	20	16	16	19	19
Участвую в конкурсах	29	14,5	26	26	14	14
Затрудняюсь ответить	29	14,5	13	13	16	16
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.12 – распределение ответов респондентов относительно влияния членов семьи на карьерное продвижение.

12. Какое влияние члены Вашей семьи могут оказать на Ваше карьерное продвижение?	общее	%	муж	%	жен	%

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.12

12. Какое влияние члены Вашей семьи могут оказать на Ваше карьерное продвижение?	общее	%	муж	%	жен	%
Реальная помощь в карьерном продвижении	15	7,5	8	8	7	7
Материальная поддержка (оплатить обучение, жилье и т.д.)	50	25	24	24	26	26
Моральная поддержка	79	39,5	39	39	40	40
Не участвуют в моей карьере	43	21,5	22	22	21	21
Не участвуют в моей карьере	43	21,5	22	22	21	21
Препятствуют карьере	9	4	4	4	4	4
Затрудняюсь ответить	5	2,5	3	3	2	2
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100
Не участвуют в моей карьере	43	21,5	22	22	21	21
Препятствуют карьере	9	4	4	4	4	4
Затрудняюсь ответить	5	2,5	3	3	2	2
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.13 – распределение ответов респондентов относительно гендерных стереотипов, влияющих на карьерное продвижение.

13. Сильно ли, по Вашему мнению, гендерные стереотипы влияют на карьерное продвижение?	общее	%	муж	%	жен	%

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.13

13. Сильно ли, по-Вашему мнению, гендерные стереотипы влияют на карьерное продвижение?	общее	%	муж	%	жен	%
Да, влияют сильно	52	26	17	17	35	35
Скорее да, чем нет	78	39	37	37	41	41
Скорее нет, чем да	45	22,5	32	32	13	13
Нет, не влияют	23	11,5	12	12	11	11
Затрудняюсь ответить	2	1	2	2	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.14 – распределение ответов респондентов относительно ограничений, которые существуют в карьерном продвижении.

14. Какие ограничения существуют в карьерном продвижении женщин?	общее	%	муж	%	жен	%
Трудности завоевания авторитета в коллективе	91	45,5	44	44	47	47
Отсутствие личных амбиций, низкая самооценка	45	22,5	15	15	30	30
Семейные обязанности	80	40	38	38	42	42
Недоверие руководства	82	41	34	34	48	48
Высокая конкуренция	89	44,5	51	51	38	38
Загруженность рутинной работой	83	41,5	44	44	39	39
Особенности психологии	50	25	29	29	21	21
Отсутствие стартового капитала	30	15	17	17	13	13
Недостаток связей для карьерного продвижения	32	16	20	20	12	12
Затрудняюсь ответить	16	8	7	7	9	9
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.15 – распределение ответов респондентов относительно условий конкуренции между мужчинами и женщинами.

15. Как Вы оцениваете условия конкуренции между мужчинами и женщинами в сфере, в которой Вы планируете работать?	общее	%	муж	%	жен	%
Условия конкуренции равны	91	45,5	54	54	37	37
У мужчин больше шансов, чем у женщин	90	45	46	46	44	44
У женщин больше шансов, чем у мужчин	12	6	0	0	12	12
Затрудняюсь ответить	7	3,5	0	0	7	7
Другое	0	0	0	0	0	0
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.17 – распределение ответов респондентов по возрасту.

17. Укажите Ваш возраст?	общее	%	муж	%	жен	%
18–24	127	65,3	62	62	65	65
25–30	73	36,5	38	38	35	44
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.18 – распределение ответов респондентов по направлению обучения.

18. Укажите направление, на котором Вы обучаетесь?	общее	%	муж	%	жен	%
Гуманитарное	100	50	50	50	65	50
Медицинское	100	50	50	50	50	50
Всего	200	100	100	100	100	100

Продолжение Приложения Г

Таблица Г.19 – распределение ответов респондентов по курсу обучения.

19. Укажите курс, на которым Вы обучаетесь?	общее	%	муж	%	жен	%
1 курс	19	19	16	32	3	6
2 курс	13	13	8	16	5	10
3 курс	22	22	9	18	13	26
4 курс	24	24	4	8	20	40
Магистратура	17	17	11	22	6	12
Всего	200	100	100	100	100	100

Таблица Г.20 – распределение ответов респондентов по материальному положению.

20. Укажите Ваше материальное положение?	общее	%	муж	%	жен	%
Полный достаток	8	8	2	4	6	12
Могу позволить себе многое	17	17	6	12	11	22
Удовлетворительно	36	36	18	36	18	36
Могло быть и лучше	32	32	22	44	10	20
Едва свожу концы с концами	3	3	0	0	3	6
Затрудняюсь ответить	4	4	2	4	2	4
Всего	200	100	100	100	100	100