



Харківський гуманітарний університет
«Народна українська академія»
Факультет «Соціальний менеджмент»
Кафедра соціології

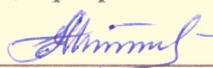
**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему **«ФЕНОМЕН «СКЛЯНОЇ СТЕЛІ» ЯК ФАКТОР ВИЗНАЧЕННЯ
КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ
СУСПІЛЬСТВІ»**

Виконала студентка 6 курсу, групи СМ-61
(спеціальність 054 – Соціологія)

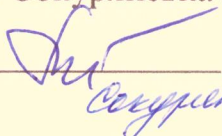
Михайлова Анастасія Віталіївна 

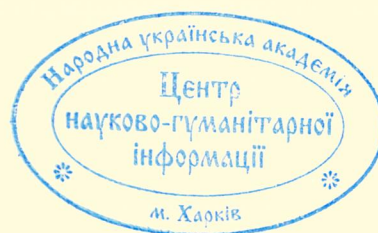
Керівник: д. соц. н., проф.

К. Г. Михайлова 

Рецензент: д. соц. н., проф.. Сокурянська Л. Г.

*д. соц. н., проф.,
зав. каф. соціології
ХНУ ім. В. Н. Каразіна*

 Сокурянська Л. Г.



Харків – 2019

Зміст

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ КАР'ЄРИ ТА КАР'ЄРНОЇ СТРАТЕГІЇ.....	9
1.1. Наукові погляди на сутність кар'єри	9
1.2. Кар'єрна стратегія: сутність та фактори впливу	35
Висновки до розділу	50
РОЗДІЛ 2. КОНСТРУЮВАННЯ КАР'ЄРНОЇ СТРАТЕГІЇ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ВПЛИВ ХАРАКТЕРИСТИК «СКЛЯНОЇ СТЕЛІ».....	51
2.1. Феномен «скляної стелі» у сучасній кар'єрі: до питання про сутність та основні характеристики	51
2.2. Вплив параметрів «скляної стелі» на кар'єрні пріоритети особистості.....	70
2.2.1. Наявність складових «скляної стелі» у цілях професійної діяльності.....	70
2.2.2. Ступінь впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрні мотивації.....	72
2.2.3. Характеристики «скляної стелі» у системі уявлень про успіх як результат реалізації кар'єрних стратегій	75
2.3. Роль інноваційної освіти у подоланні феномену «скляної стелі»: між гендерною чутливістю та гендерною нейтральністю	76
Висновки до другого розділу	82
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89

ДОДАТКИ:

Додаток А. Анкета для школярів

Додаток Б. Анкета студента

Додаток В. Анкета для працюючих людей

Додаток Г. Анкета для працюючих людей (2)

ВСТУП

Сучасні процеси, які мають місце в українському суспільстві, зрушили з місця цілі пласти потенціалу особистості. В умовах глобалізації та інтернаціоналізації її можливості значно розширилися, з'явилися нові кар'єрні горизонти, перспективи самореалізації.

Відмова держави від патерналістської політики у житті громадян і формування вільних ринкових відносин сприяли актуалізації проблеми кар'єри, яка відображає нові грані відповідальності особистості за свою життєву траєкторію в нових умовах. Особлива увага в цьому ракурсі приділяється конструюванню кар'єрної стратегії, яка сприятиме реалізації персональних установок особистості та суспільних очікувань від неї.

Історичний контекст вивчення даного феномена дозволяє говорити про те, що серед зарубіжних авторів його вивчали П. Друкер, П. Сорокін, Р. Дафт, Н. Нічелсон, Е. Шейн, Дж. Холланд, Ф. Кларк і ін. В рамках соціології управління проблемі управління кар'єрою присвячені дослідження таких вчених, як Р. З. Акбердін, Б. М. Генкін, П. В. Журавльов, А. П. Єгоршин, А. Я. Кібанов, Н. П. Лукашевич, Ю. Р. Одегов, С. В. Шекшня, Н. В. Шевченко, Є. В. Охотський, В. Л. Ромашов, В. А. Сулімов, А. І. Турчинов і ін. Кар'єрні стратегії активно досліджуються Н. В. Волковою, О. М. Бавикіною. Помітний внесок у вивчення кар'єри, як чинника професійного зростання внесли Н. П. Золотова, Л. А. Кудрінська, А. К. Маркова тощо.

Проведені наукові дослідження дозволяють сформулювати загальне уявлення про кар'єру і її різновиди, кар'єрну стратегію і чинники, що визначають її успіх чи навпаки гальмують її реалізацію. Проте, в умовах динамічних соціальних змін круг цих питань зберігає свою актуальність. Поряд з цим, стає очевидно, що в цій царині існує певне коло проблем. І серед них – проблема «скляної стелі» як неформалізованих обмежень для особистості у кар'єрі.

Це і визначило проблематику нашої магістерської роботи.

Об'єкт роботи – «скляна стеля» як феномен кар'єри.

Предмет – особливості впливу «скляної стелі» на кар'єрні стратегії в сучасному українському суспільстві.

Метою роботи є виявлення та вимір характеру впливу феномену «скляної стелі» на кар'єрні стратегії особистості та надання рекомендацій щодо використання цих характеристик при плануванні кар'єри.

Завдання роботи:

1. Проаналізувати сутність феномену кар'єри та його видів.
2. Здійснити аналіз сутності феномену «скляна стеля» у кар'єрі.
3. Позначити методологічні основи дослідження кар'єрних стратегій.
4. Систематизувати об'єктивні характеристики існування «скляної стелі» у кар'єрі та виокремити основні індикатори її прояву.
5. Виявити особливості суб'єктивного сприйняття феномену «скляної стелі» у сучасному суспільстві.
6. Розробити авторську методику дослідження впливу феномену «скляної стелі» на кар'єрні стратегії та здійснити емпіричний вимір цього впливу в сучасному українському суспільстві.
7. Розробити рекомендації щодо використання характеристик впливу «скляної стелі» на кар'єру.

У якості наукової новизни роботи можна розглядати висновки, які сприяють розвитку соціології кар'єри:

уперше:

- на основі виявлених індикаторів «скляної стелі» запропоновано нові моделі кар'єри: «скляна стеля» для чоловіків; «дзеркальна стеля»; «ілюзорна стеля»; «солодка вата»; «смоляне середовище»; «без стелі»;
- на основі виявлених індикаторів здійснено вимір впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрну стратегію;

удосконалено:

- визначення кар'єрної стратегії завдяки використанню соціологічних категорій «соціальний статус» та «соціальна роль»;

набула подальшого розвитку:

- методика дослідження впливу «скляної стелі» на кар'єрну стратегію завдяки конструюванню системи індикаторів прямого та опосередкованого виміру її характеристик, зокрема кар'єрних цілей та мотивацій;

Емпіричну базу роботи склали авторські дослідження:

1. Опитування старшокласників спеціалізованої економіко-правової школи Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» та старшокласників гімназії № 14 м. Харків щодо феномену «скляної стелі» (вересень, жовтень 2012 р., n=100).

2. Опитування старшокурсників Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» щодо феномену «скляної стелі» (жовтень 2012 р., n=100; жовтень 2017 р., n=100).

3. Опитування працюючих жителів м. Харкова щодо феномену «скляної стелі» (жовтень–листопад 2012 р., n=100).

4. Опитування працюючих мешканців м. Харкова щодо питань кар'єри та кар'єрних орієнтацій (листопад-грудень 2014 р., n=120; червень 2018 р., n=483).

5. Інтерв'ю зі студентами 1-6 курсів трьох університетів Харкова (ХНУ ім. В. Н. Каразіна, Народна українська академія, Національний університет «Харківський політехнічний університет») із використанням маркерів маскулінності і фемінності, виокремлених нами на основі теоретичного аналізу (2017 р., n=117).

У роботі використано авторську методику дослідження феномену «скляної стелі». Методику розроблено на основі виокремлених ознак «скляної стелі» із розробкою інструментарію для різних категорій респондентів (див. Додатки А, Б, В).

Для дослідження нами обрано три категорії респондентів:

1) учні випускних класів як представники тієї соціальної спільноти, яка стоїть на порозі вибору майбутньої професії. Саме вони мають у тій чи іншій мірі сформовані уявлення про різні професії, по-своєму орієнтуються в їх

перевагах тощо.

2) студенти випускних курсів як представники спільноти, які знаходяться на етапі кар'єрного старту. Вони майже мають професію, але їм предстоїть знайти відповідні позиції у ній, які пов'язані з кар'єрою.

3) працюючі люди, які мають безпосередній досвід конструювання особистісної кар'єри.

У роботі також використано результати досліджень, проведених різними дослідницькими центрами та авторами (посилання на них наведено у тексті роботи), зокрема дослідження, здійсненого к. соц. н. Чучіліною К. С. за участю автора по проблемам адаптації молодих фахівців (опитано 150 молодих фахівців та 45 роботодавців м. Харкова (грудень 2013)).

Теоретичне значення роботи полягає у розвитку теоретичних уявлень щодо феноменів кар'єри, кар'єрної стратегії та «скляної стелі», а також впливу останнього на особистісне кар'єрне планування.

Практичне значення роботи визначається можливостями впровадження запропонованих рекомендацій у практику діяльності держави, організацій та особистості. Розроблена методика може скласти основу для подальших соціологічних досліджень кар'єрного зростання. Результати роботи можуть бути використані у шкільних навчальних курсах, наприклад, «Людина та суспільство», у навчальних курсах у ВНЗ, наприклад, «Соціологія кар'єри», «Соціологія управління», у роботі Центрів зайнятості, при розробці тренінгів.

Результати дослідницької роботи пройшли апробацію на таких міжнародних, всеукраїнських та регіональних конференціях: «Соціологія та сучасні соціальні трансформації» (Київ, 2013), «Сучасні тенденції в історії, соціології, політології та філософії» (Львів, 2013), «Актуальні наукові дослідження різноманітних соціальних процесів сучасного суспільства» (Одеса, 2014), «Інноваційна освіта: сутність, реалії, перспективи» (Харків, 2014), «Студентство: соціальні орієнтації та соціальні практики» (Харків, 2015), «Ломоносов – 2016» (Москва, 2016), «Освіта в умовах глобалізації» (Харків, 2016), «Світ університету: вибудовування взаємовідносин із

зовнішнім середовищем в умовах постійних змін» (Харків, 2017), «Як навчатися у ХХІ столітті» (Харків, 2018), «Соціологія у (пост)сучасності» (Харків, 2015, 2018), «Гендерна політика очима української молоді» (Харків, 2016).

Основні висновки наукового дослідження також були представлені на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт по соціології у 2014 році (3 місце), 2015 році (вихід до фіналу); у 2016 році на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт з гендерної проблематики, а також на Всеукраїнському конкурсі «Завтра.ua» (2016, 2017, вихід до фіналу).

Основні висновки роботи викладено у 13 наукових публікаціях, з яких: 1 стаття, 12 тез доповідей на конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ КАР'ЄРИ ТА КАР'ЄРНОЇ СТРАТЕГІЇ

1.1. Наукові погляди на сутність кар'єри

Термін «кар'єра» (від французького *carrière* і італійського *carriera* - біг) введений у науковий обіг з області буденної свідомості. У найзагальнішому розумінні він означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової та іншої діяльності [10, с. 276]. Словник російської мови С. І. Ожегова трактує кар'єру як «шлях до успіхів, видному положенню в суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого стану» [49, с. 262].

У науковій літературі термін «кар'єра» вживається в широкому і у вузькому розумінні. Більш широке тлумачення кар'єри як загальної схеми життя, складеної з ряду епізодів і подій, включає в себе не тільки просування, але і всі значні зміни життєвого шляху взагалі. Поряд з цим соціологи використовують і більш вузьке розуміння: «кар'єра ... - це передбачуваний шлях по щаблях бюрократії» [36, с. 6].

Часто кар'єра трактується лише як просування працівника в результаті зростання його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду. Подібне трактування кар'єри, на думку М. Лукашевича, «як би «маскувало», приховувало наявність ієрархічної соціальної структури радянського суспільства, відволікало увагу людей від породження авторитарного режиму - номенклатурної кар'єри» [36, с. 7].

Слід визнати, що вже в середині 60-х років ХХ ст. з'явилися соціологічні роботи зарубіжних авторів з дослідження кар'єри, що дозволило сформулювати більш об'ємне уявлення про кар'єру. Так, Еверетт Хьюз в роботі «Дослідження занять» пише: «Ми живемо в епоху стрімких змін, а це

означає, що змінюються також і кар'єри, і несподівані повороти кар'єр. Все це надає дослідженню кар'єр, а також інших аспектів занять і роботи певну актуальність і захопливість, які вдало поєднуються з глибоким значенням цього дослідження для з'ясування соціальних і соціально-психологічних процесів» [35, с. 305].

У більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі, схеми переміщення індивідів з нижчих позицій на вищі. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри «перш за все ми стикаємося з мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених ступенів в будь-якій ієрархічній системі, яку ми називаємо особистою кар'єрою» [82, с. 205]. У розуміння кар'єри він включає проходження індивідом ієрархічних ступенів «престижу», «доходу», «влади» і т.д.

У соціологічній літературі останніх років закріпилося тлумачення кар'єри як просування людини по щаблях виробничої, майнової, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії [65, с. 132], розгляд її як послідовності занять, які виконуються індивідом протягом його життя.

Слід зазначити, що кар'єра сьогодні стала предметом аналізу різних наук. Так, соціальна психологія концентрує свою увагу на вивченні залежностей проходження етапів кар'єри від типу особистості, яка формується під впливом певних соціальних умов, її взаємодії з мікрооточенням. Соціальних психологів цікавлять механізми формування і реалізації рішень індивідів щодо зміни робочого місця, принципи формування престижних шкал, які обумовлюють вибір місця роботи, порівняльна роль раціональної і спадкової поведінки. У дослідженнях про роль первинних груп у соціальних механізмах трудової мобільності з'ясовуються напрями формування потенційної схильності до мобільності, джерела отримання інформації про вакансії, роль особистих зв'язків у відборі кандидатів на заміщення вакансій [39, с. 155].

Певні можливості для вивчення і реалізації кар'єри представляє сьогодні соціоніка, яка включає вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини на основі аналізу закономірностей енергоінформаційного обміну між людьми і типологізації індивідів у залежності від способів сприйняття, переробки і передачі інформації (виділення соціотипів). Соціоніка дає можливість будувати успішну кар'єру на основі теорії психологічних типів, їх самопізнання і вибору професії і роботи, які найбільш відповідають типу особистості працівника [37, с. 155].

Економісти, як правило, схильні розглядати кар'єру індивідів, як ту, що спричинюється зміною кількості і якості робочих місць. Їх інтереси зосереджені, в основному, на вивченні економічних питань мобільності, а в зв'язку з цим - і рухливості робочої сили (наприклад, на витратах на перепідготовку робочої сили і її переміщення). Зокрема, існує позиція, яка зауважує, що роботодавець при прийомі на роботу враховує, що жіноча кар'єра більш затратна, ніж чоловіча [22, с. 52]. З економічної точки зору, переходи, пов'язані з технічним прогресом, і їх соціально-економічні наслідки в останні роки вивчаються, але не в аспекті їх впливу на подальшу трудову кар'єру. Тим часом ця область вивчення трудових кар'єр (як наслідок вивільнення працівників у зв'язку з технічним прогресом) висувається життям в ряд найбільш актуальних [57, с. 11].

Управлінські науки розглядають кар'єру в аспекті соціального управління суспільством. Кар'єра розуміється як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, дозвільній). Кар'єра характеризується динамікою соціально-економічного становища, статусно-рольових характеристик, форм соціальної активності особистості [35, с. 155].

Соціолог Н. Ю. Альшевська дає об'єднану (в широкому і у вузькому значенні) класифікацію сучасних трактувань поняття «кар'єра» у науковій літературі [36, с. 8], кар'єра – це:

- модель сфери переміщень індивіда з нижчих на вищі позиції

суспільства;

- переміщення в трудовій сфері в результаті узгодження домагань індивіда і еволюцій соціальних структур;

- загальна схема життя, з ряду епізодів і подій, які виходять за рамки просування;

- індивідуальна соціальна мобільність, пов'язана з досягненнями індивідом успіху в професійно-кваліфікаційному або посадову напрямку і життєвого успіху взагалі;

- положення в суспільстві, досягнуте в будь-якій діяльності;

- просування вгору у службовій, громадській та іншій діяльності;

- відображення енергії швидких досягнень, що свідчить про наявність актуальних і потенційних засобів, здібностей, таланту у суб'єкта;

- швидке й успішне просування в службовій, громадській та науковій діяльності;

- найменування роду діяльності;

- просування у сфері діяльності, досягнення популярності, слави, вигоди.

Таким чином, кар'єра є сьогодні об'єктом уваги багатьох наук. Поряд з цим, на особливу увагу заслуговують підходи до типології кар'єри, оскільки вони дають можливість зрозуміти даний феномен більш глибоко. Для класифікації видів кар'єри вчені виокремлюють безліч різних підстав, ознак, критеріїв. Поглянемо на них ретельніше.

За ознакою середовища кар'єру традиційно ділять на: професійну і внутрішньоорганізаційну.

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, надходження на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних здібностей, нарешті - вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно в різних організаціях.

Поряд з професійною кар'єрою варто виділяти внутрішньоорганізаційну кар'єру. Вона охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в рамках однієї організації. Внутрішньоорганізаційна кар'єра реалізується в трьох основних напрямках:

- вертикальний - саме з цим напрямком часто пов'язують поняття кар'єри, так як в цьому випадку кар'єрне просування найбільш зримо. Під вертикальним напрямком кар'єри буквально розуміється підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії;

- горизонтальний - мається на увазі або рух в іншу функціональну область діяльності, або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми і т.п.). До горизонтальної кар'єри можна віднести також розширення або ускладнення завдань в рамках ступеню (як правило, адекватною зміною винагороди);

- доцентровий - даний напрямок менш очевидний, хоча в багатьох випадках є досить привабливим для працівників. Під доцентровою кар'єрою розуміється рух до ядра, керівництва організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, отримання доступу до неформальних джерел інформації, довірчі звертання, окремі важливі доручення керівництва [30, с. 3].

За змістом, який відбувається в процесі кар'єрного руху, можна виділити такі види кар'єри: владна (зростання впливу), кваліфікаційна, статусна, монетарна (кар'єра доходу).

Владна кар'єра пов'язана або з формальним зростанням впливу в організації через рух вгору за ієрархією управління, або із зростанням неформального авторитету працівника в організації.

Кваліфікаційна кар'єра передбачає професійне зростання, рух за розрядами тарифної сітки тієї чи іншої професії.

Статусна кар'єра - це підвищення статусу працівника в організації, яке міститься або в привласненні наступного рангу за вислугу років, або почесного звання за видатний внесок в розвиток фірми.

Монетарна кар'єра - це підвищення рівня винагороди працівника, а саме: рівня оплати праці, обсягу та якості послуг, що йому надаються, соціальних пільг.

Як підстави для класифікації можуть бути використані характеристики протікання процесу кар'єрного розвитку. За характером протікання розрізняють лінійний і нелінійний типи кар'єри.

При лінійному типі розвиток відбувається рівномірно і безперервно, тоді як нелінійний тип характеризує рух, який здійснюється стрибками або проривами. Як окремий випадок таких типів відокремлюють застій (стагнацію), стадію відсутності будь-яких істотних змін у кар'єрі тощо.

За ступенем стійкості, неперервності виправданий розподіл кар'єри на стійку і нестійку, переривчасту і безперервну.

По можливості здійснення кар'єру ділять на потенційну (збудований людиною його власний життєвий трудовий шлях на підставі особистих планів, потреб, здібностей, цілей) і реальну (те, що вдалося досягти протягом певного відрізка часу).

За швидкістю, послідовністю проходження ступенів кар'єрної драбини розрізняють швидкісну, нормальну, суперавантюрну, авантюрну, типову, послідовно-кризову та інші види кар'єри.

Крім того, можна здійснити типологізацію кар'єри за ознакою приналежності до певної галузі професійної діяльності, певної професії. Наприклад, кар'єра менеджера, кар'єра викладача, юриста і т.д.

Слід зазначити, що у сучасній науці існують різні інтерпретації типологізації кар'єри. Так, М. Лукашевич, залежно від кількості займаних робочих місць протягом трудової діяльності, вважає, що кар'єра може бути [36, с. 51]:

- стабільна, якщо трудова діяльність обмежена межами одного робочого місця;

- динамічна, якщо були зміни робочих місць (або хоча б однієї з його основних характеристик, наприклад - місцезнаходження роботи).

Залежно від напрямків переходів [36, с. 52]:

- горизонтальна, якщо перехід здійснюється між робочими місцями одного соціального рангу;

- вертикальна, якщо перехід здійснюється між робочими місцями різних соціальних рангів;

- змішана, яка об'єднує ділянки горизонтальної та вертикальної кар'єр;

- висхідна, якщо перехід здійснюється з робочих місць нижчестоящих соціальних рангів на вищі;

- спадна (реградація), якщо перехід здійснюється з робочих місць вищих рангів на нижчестоящі;

- звивиста - поєднує в собі ділянки висхідній і низхідній кар'єр.

Залежно від швидкості переходів з одного робочого місця на інше трудова кар'єра буває [35, с. 338]:

- нормальна, співвідноситься за швидкістю переходів із середнім показником професійної групи;

- стрімка, яка випереджає за швидкістю переходів нормальну кар'єру в два і більше разів;

- бурхлива, що поєднує в собі ділянки як висхідної, так і низхідної стрімкої кар'єри.

Фінський дослідник П. Сінісало до стабільної і нестабільної кар'єри додає ще дві [36, с. 52]:

- припинена або та, що припиняється, кар'єра, включає тих, хто часто був без роботи, а періоди зайнятості поєднувалися з періодами безробіття;

- навчальна кар'єра включає тих, хто отримує кваліфікації або перекваліфіковується, а також вчиться на курсах підвищення кваліфікації.

Характерно, що між цими видами кар'єр виявлені найбільші відмінності в пріоритетах сфер діяльності.

Так, представники навчальної кар'єри надають більше значення навчальній діяльності взагалі і особливо розвитку професійних знань і умінь, підвищенню загального рівня знань, культури і мистецтва, творчої діяльності. Разом з тим вони надають менше значення забезпеченню свого економічного і сімейного стану.

Для представників припиненої кар'єри характерна недооцінка розвитку професійних знань і навичок, відпочинку, ідеологічної, суспільної та політичної діяльності. Тобто ті, хто обділений доступом до цих видів діяльності, найменше до них і тягнуться.

Відзначимо, що ці висновки мають практичне значення для розуміння проблем трудової кар'єри молодих людей і в Україні в зв'язку з переходом до нових соціальних відносин в умовах глобалізованого суспільства.

В управлінській літературі зустрічається виділення двох видів кар'єри: професійна і внутрішньоорганізаційна в значенні відповідно динамічної і стабільної кар'єри.

Іноді, поряд з професійною, виділяють:

- галузеву кар'єру, якщо переміщення здійснюється між підприємствами і галузями;
- територіальну (міграція), якщо зміна робочого місця пов'язана зі зміною природно-географічного середовища.

Особливе місце у типології кар'єри посідає трудова кар'єра. Представники різних наук розглядають це явище під певним кутом зору, виділяючи при цьому ті чи інші сторони змісту цього поняття. Так, в економічних дослідженнях трудова кар'єра вивчається або як одна з форм вираження закону зміни праці, або як фактор стимулювання праці, його продуктивності, а також стійкості робочої сили тощо [36, с. 31].

У той же час в соціологічних дослідженнях трудова кар'єра вивчається «або як фактор, або функція інших соціальних процесів і явищ, або як

самостійний об'єкт дослідження. Соціологічні дослідження, крім економічного аспекту, розглядають трудову кар'єру під кутом зору соціального стану індивіда, його ціннісних орієнтацій, оцінок ним своєї ролі в якості члена суспільства, т. ін. Такі дослідження переносять центр уваги на особисті інтереси або інтереси різних підрозділів індивідів. Більшість соціологів розглядають кар'єру як індивідуальну трудову мобільність, тобто процес переміщення працівника з одного робочого місця на інше в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства» [63, с. 322].

Сама ієрархія робочих місць базується на їх соціально-економічній неоднорідності і є результатом певного рівня розвитку суспільного поділу праці. У той же час підходи до вивчення трудової кар'єри в цьому ракурсі можуть бути різні [38, с. 31]:

1. Розгляд кар'єри індивідів, що викликається зміною якості і кількості самих робочих місць. Даний підхід, з нашої точки зору, може бути названий об'єктивізованим.

2. Вивчення кар'єри індивідів з позицій їх мотивів, цінностей, процесу прийняття рішення про зміну робочого місця (за аналогією з першим - суб'єктивізованим). Очевидно, що виправдовують себе дослідження, які об'єднують обидва підходи.

При всьому можливому різноманітті наборів параметрів соціально-трудової ситуації можна виділити типові, найбільш значущі, суттєві обставини, що впливають на перебіг трудової кар'єри - фактори. Під факторами (від латинського *factor* - робить, що виробляє) трудової кар'єри розуміються найбільш суттєві обставини, які виступають в якості рушійних сил, причин процесу трудового переміщення.

До основних факторів трудової кар'єри відносяться [38, с. 38]:

- 1) рівень і якість освіти, зокрема спеціальної;
- 2) умови первинної соціалізації індивіда;
- 3) стаж роботи і набутий досвід, хоча в період НТП вплив цього фактора слабшає.

Успішність кар'єри опосередкована також соціально-демографічними характеристиками особистості (стать, вік), її соціально-психологічними якостями, ціннісними орієнтаціями на просування чи на стабілізацію доступного статусу. Не виключено вплив на формування трудової кар'єри випадкових факторів (родинні зв'язки, взаємини з вищестоящими керівниками, збіг обставин, суб'єктивні думки окремих осіб і т.п.).

У дослідженні кар'єри застосовуються різні підходи до групування чинників впливу на неї. Переважна кількість дослідників трудової кар'єри виділяють наступні групи факторів [35, с. 327]:

- об'єктивні, пов'язані з науково-технічними і соціально-економічними умовами;
- суб'єктивні, пов'язані з перебудовою інтересів працівника, зміною його орієнтації і самим прийняттям рішення зміни місця;
- характерологічні, пов'язані зі стійкими властивостями особистості, її підготовленість і схильність до зміни діяльності.

Деякі дослідники об'єднують фактори кар'єри в чотири групи [38, с. 39]:

1. Соціально-професійні чинники, до яких відносять загальні і спеціальні знання, кваліфікацію, виробничі успіхи, професійні здібності.
2. Особисті якості, до яких відносять працездатність, трудову і соціальну активність, орієнтації і установки, соціально-психологічні якості.
3. Випадкові, до яких відносять вдалий збіг обставин, походження, хороші відносини з керівництвом.
4. Демографічні чинники, до яких відносять стать, вік, вищі природні дані і т.п.

Як демонструє аналіз, найбільш загальний підхід - виділення об'єктивних чинників - можливостей, які подаються суспільством, і суб'єктивних, пов'язаних з обставинами життя конкретного індивіда - його здібностями, рисами характеру, здоров'ям, сімейним станом і т.п.

Вельми повний аналіз результатів дослідження впливу чинників обох груп на трудову кар'єру проведено В. А. Калмик [35, с. 327]. Автор зазначає наступне.

1. Трудова кар'єра індивіда задана йому існуючим суспільним поділом праці. Тому особистість може реалізувати свої інтереси, внутрішні спонукання до праці лише в тій мірі, в якій її робоча сила, а також структура мотивів і ціннісних орієнтацій відповідає структурі суспільних потреб.

2. Специфічну роль відіграє фактор часу. Вся сукупність факторів трудової кар'єри можуть загрожувати тимчасові зміни, причому різні фактори динамічні в різному ступені.

3. З позицій соціальної психології, межі вертикальної трудової кар'єри і швидкість просування індивідів визначаються межами соціальних можливостей розвитку здібностей і ціннісними орієнтаціями особистості на трудову кар'єру. Вікові межі кар'єри рухливі в силу відмінностей соціальних умов життя і біолого-психологічних особливостей індивідів. У міру старіння організму, як правило, відбувається ослаблення сприйнятливості до нових знань. Крім того, оскільки вік найтіснішим чином корелює із загальним трудовим стажем, а останній пов'язаний з місцем у ієрархії соціально-професійних положень (тобто, чим більше стаж, тим в середньому вище положення), то індивідам старших вікових груп доводиться докладати більше зусиль для просувань як в силу великих дистанцій між верхніми щаблями в складності роботи, так і більшого обмеження кількості робочих місць у міру наближення до верху ієрархічної градації.

4. Інтенсивність мобільності залежить від рівня кваліфікації. Найбільшою стійкістю відрізняються професійні групи, які стоять високо на ієрархічній драбині робочих місць, згрупованих за критерієм кваліфікації, - професійна мобільність тим менше, чим вища кваліфікація професій.

5. Первинна соціалізація особистості позначається на трудовій кар'єрі індивіда. Соціальне походження впливає на трудову кар'єру прямо і побічно, через прагнення дати дітям освіту. Сім'я впливає на формування і прояв

здібностей до праці, на визначення першого вибору робочого місця. Соціальне походження відіграє істотну роль на початку трудової діяльності. Надалі просування визначається в основному виробничою і соціальною активністю самого працівника.

6. Стан трудової кар'єри чи її окремих елементів в певний момент знаходиться в ймовірнісній залежності від стану в попередній момент часу. Інакше кажучи, наступні вибори робочих місць залежать від виборів, зроблених раніше. Ця закономірність пояснюється тим, що попередній досвід роботи не може не накладати відбиток на вибір нової роботи.

7. Успішність трудової кар'єри часто сама породжує прагнення до подальшої кар'єри. Оскільки успішність кар'єри залежить головним чином від підвищення рівня освіти, можна припускати також, що прагнення до кар'єри пов'язано з викликані утворенням потребою в творчому характері праці.

8. Городяни - колишні сільські жителі мають, за інших рівних умов, менш сприятливі умови для трудової кар'єри, ніж старожили, в зв'язку з тим, що мають менші можливості для вибору місць прикладання праці.

М. П. Лукашевич виділив також такі чинники ділової кар'єри [35, с. 42] (див. рис.1.1).

Особистісні чинники - психофізіологічні дані, соціально-психологічні характеристики, індивідуальні здібності, талант, адаптивно-розвиваючий потенціал, рівень соціалізації.

Фактори соціально-трудової ситуації - територіальне розташування і галузева приналежність підприємства, партнерські зв'язки; місце підприємства в структурі концерну, його масштаби, організаційна структура, ієрархія робочих місць; формальні і неформальні відносини, друзі, родина.

Ринкові фактори - ринкові можливості підприємства, його рентабельність, управлінський потенціал команди, попит і пропозиція на ринку праці, кон'юнктура.

Соціальні чинники - пріоритети і дієвість соціальних «ліфтів» і «підйомників» соціальних переміщень (освіта, сім'я, влада, організації створення матеріальних цінностей, армія, церква, професійні асоціації).

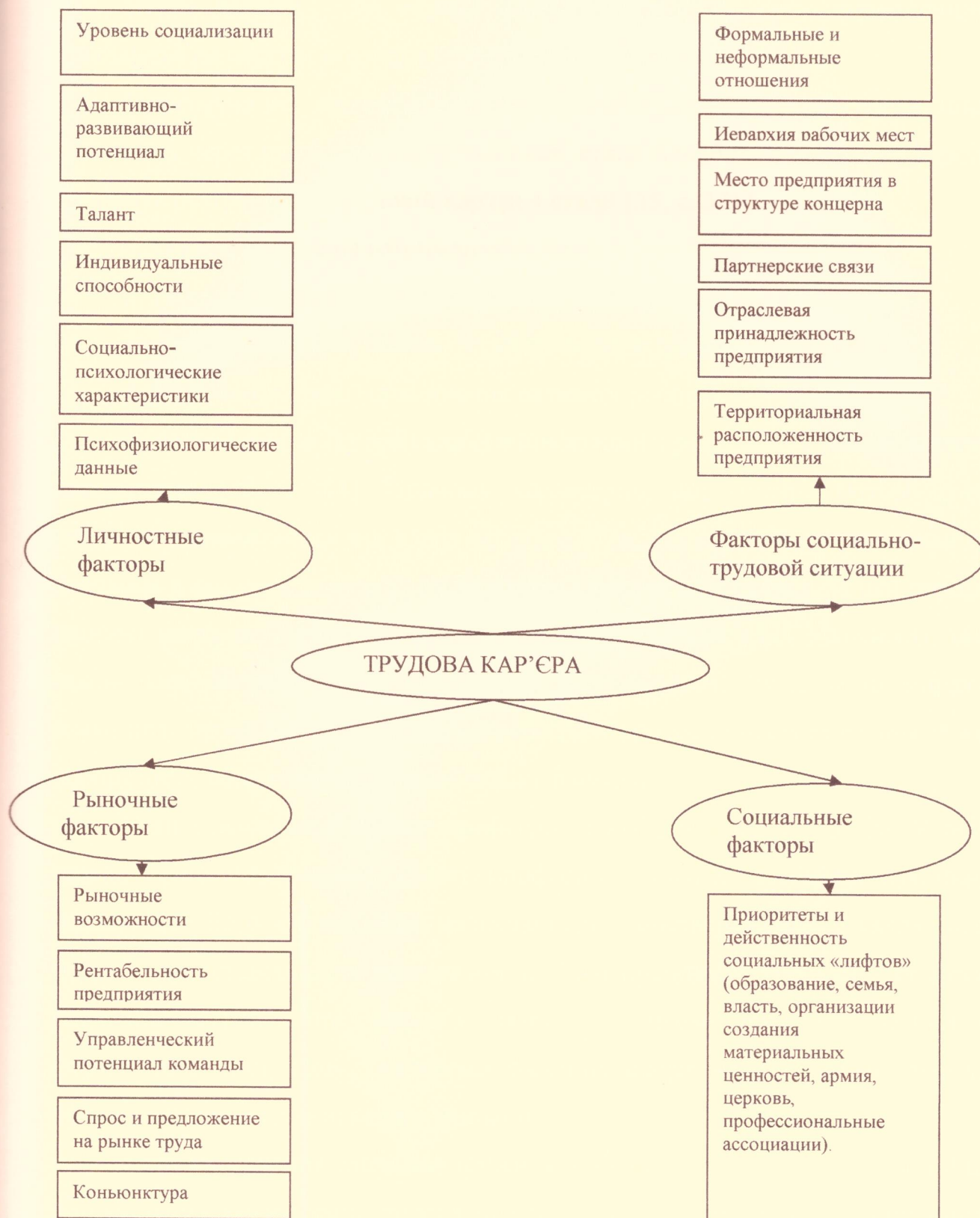


Рис. 1.1. Основні фактори, що впливають на трудову кар'єру

Важливо, що кожен фактор по-своєму впливає на швидкість кар'єри, її темп. Крім того, інтенсивність і пріоритети факторів різні на різних етапах кар'єри.

Етапи кар'єри - це окремі моменти, стадії процесу переміщення працівника на чергові позиції в ієрархії робочих місць.

Практично всі дослідники визнають, що в ході своєї кар'єри людина проходить через різні, але взаємопов'язані етапи. Найбільш спрощена версія пропонує розглядати у трудовій кар'єрі 4 стадії [35, с. 331]:

1. Попередня стадія (отримання освіти).
2. Первісна стадія (перехід з однієї роботи на іншу).
3. Стадія стабільної роботи (із збереженням однієї і тієї ж роботи).
4. Стадія відставки (припинення активної роботи).

«Кожен з етапів (стадій) кар'єри пов'язаний з реалізацією різних потреб працівника» [35, с. 44]. Причому характерно, що «набір» потреб і їх пріоритети змінюються від етапу до етапу. Так, попередній етап включає в навчання в школі, середню та вищу освіту і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє її потреби і відповідає її можливостям. Якщо вона відразу знаходить такий вид діяльності, починається процес самоствердження її як особистості, вона піклується про безпеку існування.

Етап становлення триває приблизно п'ять років від 25 до 30. У цей період працівник освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба до встановлення незалежності. Його продовжує турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму.

Етап просування звичайно триває від 30 до 45 років. У цей період йде процес росту кваліфікації, просування по службі. Відбувається накопичення практичного досвіду, навичок, росте потреба в самоствердженні, досягненні

більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираження як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці та турботі про здоров'я.

Етап збереження характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів і триває від 45 до 60 років. Настає пік вдосконалення кваліфікації і відбувається її підвищення в результаті активної діяльності і спеціального навчання, працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчістю, тут може бути підйом на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності і самовираження. З'являється заслужена повага до себе і оточуючих, які досягли свого положення чесною шляхом. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь в прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації).

Етап завершення триває від 60 до 65 років. Тут людина починає всерйоз замислюватися про пенсію, готуватися до відходу від трудової діяльності. У цей період йдуть активні пошуки гідної заміни і навчання кандидата на посаду, що вивільняється. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри, і такі люди все менше отримують задоволення від роботи і відчують стан психологічного і фізіологічного дискомфорту, самовираження і повага до себе іншим подібним людям у них досягає найвищої точки за весь період кар'єри. Вони зацікавлені в збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, які б замінили їм заробітну плату даної організації при виході на пенсію, були б гарною добавкою до пенсійних виплат.

На останньому, пенсійному етапі кар'єра завершена. З'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, які були неможливі в період роботи організації або виступали у вигляді хобі (живопис, садівництво, робота в громадських організаціях та ін.). Стабілізується повага

до себе і таким же «колегам» по пенсії. Але фінансове становище і стан здоров'я в ці роки можуть зробити постійною турботу про інші джерела доходу і про здоров'я.

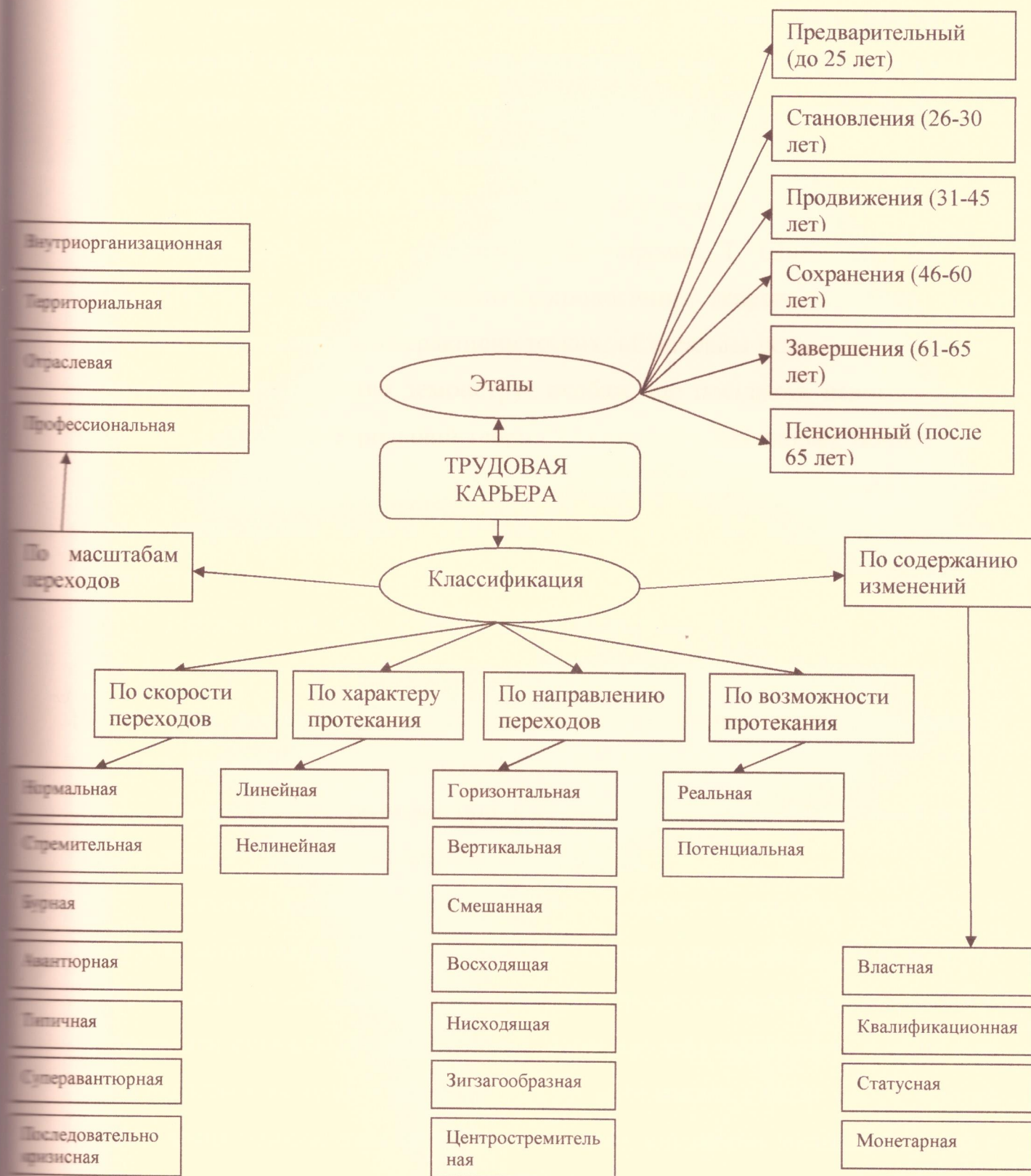
Важливо, що знання потреб, що превалюють на різних етапах, дає уявлення про мотивацію переходів від етапу до етапу, а також орієнтації щодо найбільш ефективних стимулів на кожному з них. У поєднанні з кар'єрограмою ці дані дозволяють науково підійти до управління кар'єрою.

В цілому можна зробити висновок про те, що успішна кар'єра часто є результатом досягнення певних ступенів кар'єри до певного віку. Згідно з дослідженнями, люди, чиє просування по службі йшло не в ногу з їх життям, мають відносно низьку продуктивність в роботі.

У сукупності варто зауважити, що трудова кар'єра є складним комплексним феноменом, який в узагальненому вигляді може бути представлений схемою (див. рис. 1.2.).

Таким чином, очевидно, що кар'єра є складним феноменом, який знаходиться під впливом різних факторів. При цьому, соціологічний акцент в ній передбачає увагу до таких феноменів, як соціальний статус особистості, соціальна роль та соціальна мобільність.

Термін «соціальний статус» (від лат status – стан справ, положення) вперше в соціологічному сенсі вжив англійській історик Г. Д. Мейн. Розробкою цієї проблематики займалися Р. Лінтон, Р. Тернер і ін. Сьогодні під соціальним статусом розуміють «положення індивіда в суспільстві, яке він посідає відповідно до віку, статі, походження, професії, сімейного стану» [30, с. 80].



1.2. Схематичне зображення трудової кар'єри як комплексного феномену (системний аналіз)

З точки зору нашого дослідження важливо, що розрізняють природжений та досягнутий соціальний статус. Саме до останнього належить статус, який досягається у кар'єрі. Відповідно цей статус може розглядатися як одна з цілей кар'єрної стратегії особистості.

Поняття «соціальна роль» почали розробляти на початку XX століття Е. Дюркгейм, М. Вебер, а пізніше – Т. Парсонс, Т. Шибутані і ін. Свій розвиток воно знайшло у різних соціологічних теоріях, в першу чергу функціоналістських та інтеракціоністських. «Соціальна роль – це сукупність вимог..., які суспільство демонструє особам, що посідають певні соціальні позиції» [30, с. 79]. У рольовій теорії (У. Томас, Р. Дарендорф), починаючи з 40-х рр. XX ст. замість терміну «соціальний статус» став часто використовуватись термін «соціальна позиція», як більш вільний від цінностей.

Переміщення між статусами чи позиціями в соціології позначають терміном «соціальна мобільність». Він був введений у соціологію П. Сорокіним, який надав йому розширеного трактування – як будь-які зміни у соціальному становищі людини [44].

Таким чином, розмова про кар'єру та її наукове осмислення варто здійснювати у системі зазначених вище понять.

Оскільки найважливішою сферою діяльності є трудова діяльність, а трудова мобільність відповідно виступає одним з провідних видів соціальної мобільності, то логічно саме у взаємодії з процесом соціальної мобільності розглядати сутність трудової кар'єри. Адже трудова мобільність в соціології розглядається як одна з форм соціальної мобільності і являє собою процес зміни місця прикладання праці працівниками, що змінює місце працівника в системі суспільного розподілу праці.

Теоретичне осмислення сутності трудової кар'єри у вітчизняній соціології, як уже згадувалося вище, стримувалося. І перш за все через заперечення з ідеологічних мотивів загальновизнаної у світовій соціології теорії соціальної мобільності П. Сорокіна. При цьому виключалася з

досліджень кар'єри її методологічна основа. «Лише в останні роки поряд з іншими зникають і ці «білі плями» в соціологічних знаннях. Тим самим створюється можливість з'ясувати сутність явища «кар'єра» як прояву індивідуальної мобільності і дослідити особливості її прояву в трудовій мобільності» [35, с. 16].

У чому ж заслуга П. Сорокіна в сфері дослідження соціальної мобільності? Перш за все, в тому, що поряд з мобільністю окремих осіб він надавав великого значення так званій груповій мобільності. Як індивідуальна, так і групова мобільність розглядається П. Сорокіним в трьох аспектах: економічному, політичному і «за родом занять». Під економічною мобільністю при цьому розуміється зміна рівня доходів, під політичною - зміна ступеня «доступу до влади», а під «мобільністю за родом занять» - зміна професії.

П. Сорокін ввів поняття вертикальної і горизонтальної мобільності. До першої ним віднесено всі види підвищення або зниження статусу з точки зору згаданих трьох критеріїв, до другої - зміна статусу без зміни його рівня. Основні відмінності між суспільствами і між епохами П. Сорокін проводив за такими показниками, як висока або низька інтенсивність і швидкість вертикальної мобільності, виділяючи при цьому «закриті» і «відкриті» суспільства.

Відправною точкою в розробці П. Сорокіним теорії соціальної мобільності є положення про соціальний простір. Порівнюючи його з геометричним простором - якимось «всесвітом», в якому розташовуються фізичні тіла, П. Сорокін визначив соціальний простір як «якийсь всесвіт, що складається з народонаселення Землі» [61, с. 298].

Соціальний простір, на думку П. Сорокіна, утворюють двоє і більше людей. «Там, де немає людських осіб або ж живе всього лише одна людина, там немає соціального простору (або всесвіту), оскільки одна особа не може мати в світі жодного відношення до іншої. Вона може знаходитися тільки в геометричному, але не в соціальному просторі». «Визначити становище

людини або будь-якого соціального явища в соціальному просторі - означає визначити його (їх) ставлення до інших людей та інших соціальних явищ, взятих за такі «точки відліку» [61, с. 298].

Щоб визначити соціальне становище людини, необхідно знати його сімейний стан, громадянство, національність, ставлення до релігії, професію, приналежність до політичних партій, економічний статус, його походження і т.д. Однак, оскільки всередині однієї і тієї ж групи існують абсолютно різні позиції (наприклад, король і пересічний громадянин всередині однієї держави), то необхідно також знати положення людини в межах кожної з основних груп населення. Коли ж, нарешті, визначено положення населення як такого серед усього людства (наприклад, населення України), тоді можна вважати соціальне становище індивіда певним в достатній мірі [35, с. 18].

Диференціація сукупності людей (населення) на класи в ієрархічному ранзі розуміється як соціальна стратифікація [35, с. 18].

Диференціація відображає соціальну нерівність різних верств, груп людей, нерівномірний розподіл прав і привілеїв, відповідальності й обов'язку, наявності або відсутності соціальних цінностей, влади і впливи серед членів того чи іншого співтовариства. Конкретні форми соціальної стратифікації різноманітні і численні. Основними з них П. Сорокін називає:

- економічну, що характеризується неоднаковим економічним статусом членів суспільства, наявністю заможних і незаможних, відмінностями доходів, рівня життя;

- політичну, для якої характерна наявність ієрархічно різних рангів в змісті авторитетів і престижу, звань і почестей, істотно керуючих і керованих, незалежно від термінів (монархи, бюрократи, хазяїни, начальники);

- професійну, для якої характерно відмінність груп за родом їх діяльності, престижні і не престижні професії, поділ професійних груп на керівників різного рангу і підлеглих.

Таким чином, соціальна стратифікація може бути представлена трьома

основними формами: економічною, політичною і професійною. Всі вони тісно переплетені, що становить теоретичну передумову для припущення про взаємозв'язок різних видів індивідуальних кар'єр. Крім того зазвичай представники вищих шарів в одній з форм стратифікації (наприклад, економічній) належать до такого ж шару і в інших формах (політичній та професійній). Це відноситься і до нижчих шарів. Як бачимо, успіх (або неуспіх) у просуванні індивіда майже не буває одномірним. Як правило, він охоплює кілька форм стратифікації, хоча «набір» і пріоритети успіху у кожного будуть свої.

На думку М. Лукашевича [38, с. 19], важливими для дослідження трудової кар'єри представляються висновки П. Сорокіна про дві основні форми професійної стратифікації: форма ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація) і форма стратифікації всередині кожного класу (внутрішньопрофесійна стратифікація).

Що стосується міжпрофесійної стратифікації, то її фундаментом вважаються дві умови:

- 1) важливість заняття (професії) для виживання і функціонування групи в цілому;
- 2) рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків.

Соціально значущі професії - ті, які пов'язані з функціями організації і контролю групи. «Це - люди, що нагадують машиніста локомотива, від якого залежить доля всіх пасажирів в поїзді. Професійні групи, які здійснюють базові функції соціальної організації і контролю, поміщені в центрі «двигуна суспільства»» [35, с. 310].

Крім того, перебуваючи на контролюючій позиції «соціального двигуна», в силу такого об'єктивно впливового положення, відповідні соціальні групи забезпечують для себе максимум привілеїв і влади в суспільстві.

Переходячи до внутрішньопрофесійної стратифікації, слід зазначити,

що вона носить характер внутрішньо професійної ієрархії.

Верхній шар в ній займають підприємці або господарі, економічно незалежні в своїй діяльності, що полягає повністю або частково в організації та контролі своєї «справи» і своїх службовців.

Другий шар - службовці вищої категорії: директора, менеджери, головні інженери і т.д. Їх роль - в організації «ведення справи», за свою інтелектуальну працю вони отримують заробітну плату.

Третій шар - наймані робітники, праця їх цінується дешевше, оскільки є переважно фізичною.

Переміщення працівника з одного шару в інший представляє собою індивідуальну трудову мобільність, що є однією зі складових соціальної мобільності.

Згідно з визначенням П. Сорокіна, «під соціальною мобільністю розуміється будь-який перехід індивіда, або соціального об'єкта, або цінності, створеної або модифікованої завдяки діяльності від однієї соціальної позиції до іншої» [61, с. 373].

Таким чином, П. Сорокін розрізняє два типи соціальної мобільності: горизонтальну і вертикальну. Горизонтальна мобільність - це перехід індивіда або соціального об'єкта від однієї соціальної позиції до іншої, що лежить на тому ж рівні, наприклад, перехід індивіда з однієї сім'ї в іншу, з однієї релігійної групи в іншу, а також зміна місця проживання. У всіх цих випадках індивід не змінює соціального шару, до якого він належить, або соціального статусу. Але найбільш важливим процесом є вертикальна мобільність, що представляє собою сукупність взаємодій, які сприяють переходу індивіда або соціального об'єкта з одного соціального шару в інший. Сюди входить, наприклад, службове підвищення (професійна вертикальна мобільність), істотне поліпшення добробуту (економічна вертикальна мобільність) або перехід в більш високий соціальний шар, на інший рівень влади (політична вертикальна мобільність) [37, с. 21].

Суспільство може підвищувати статус одних індивідів і знижувати

статус інших. І це зрозуміло: одні індивіди, що володіють талантом, енергією, повинні витіснити з вищих щаблів інших індивідів, що не володіють цими якостями. Залежно від цього розрізняють висхідну і спадну соціальні мобільності, або соціальне піднесення і соціальний падіння. Висхідні течії професійної, економічної і політичної мобільності існують в двох основних формах: як індивідуальний підйом, або інфільтрація індивідів з нижчого шару в вищий, і як створення нових груп індивідів з включенням груп у вищий шар поруч з існуючими групами цієї верстви або замість них. Аналогічно спадна мобільність існує у формі як виштовхування окремих індивідів з високих соціальних статусів на більш низькі, так і зниження соціальних статусів цілої групи. Прикладом другої форми низхідній мобільності може слугувати падіння соціального статусу професійної групи інженерів, яка колись займала досить високі позиції в нашому суспільстві, або зниження статусу політичної партії, яка втрачає реальну владу.

Соціолог С. С. Фролов звертає увагу на наявність бар'єрів, які заважають вільному переходу індивідів з однієї статусної групи в іншу. Один з найголовніших бар'єрів виникає через те, що соціальні класи мають субкультури, які готували дітей представників кожного класу для участі в класовій субкультурі, в якій вони соціалізувалися. Звичайна дитина з родини представників творчої інтелігенції з меншою ймовірністю буде засвоювати звички і норми, що допомагають їй згодом працювати селянином або робочим. Те ж можна сказати про норми, що допомагають їй в роботі в якості керівника. Проте, в кінцевому рахунку, вона може стати не тільки письменником (актором, художником), як його батьки, а й робочим або керівником. Просто для просування з одного шару в інший або з одного соціального класу в інший має значення «відмінність в стартових можливостях» [74, с. 22].

Знання того, яким чином окремих індивід може подолати бар'єри і кордони між групами і підніматися вгору, тобто підвищувати свій соціальний, професійний, економічний і політичний статус, допоможе

зрозуміти, як відбувається процес сходження.

Прагнення досягти більш високого статусу обумовлене мотивом досягнення, який в тій чи іншій мірі є у кожного індивіда і пов'язаний з його потребою добиватися успіхів і уникати невдач у соціальному аспекті. «Актуалізація цього мотиву породжує в кінцевому рахунку силу, з якою індивід прагне до досягнення вищої соціальної позиції або до того, щоб утриматися на наявній і не скотитися вниз. Реалізація сили досягнення залежить від багатьох причин, зокрема від ситуації, що складається в суспільстві»[61, с. 314].

Часто виникає необхідність розглянути процес мобільності з точки зору взаємозв'язку її швидкості та інтенсивності. В цьому випадку П. Сорокіним використовується сукупний індекс мобільності для даної соціальної спільноти. Таким шляхом можна, наприклад, порівняти одне суспільство з іншим з метою з'ясування, в якому з них або в який період мобільність за всіма показниками вище. Такий індекс може бути розрахований окремо з економічної, професійної або політичної сфери діяльності. Залежно від інтенсивності і загальності горизонтальної та вертикальної мобільності суспільства можуть мати:

1) закритий тип стратифікації, в якому оболонки, що відокремлюють один шар від іншого, практично непроникні, а вертикальні переміщення індивідів відсутні;

2) відкритий тип стратифікації, в якому «перетинка між шарами дуже тонка, з великими отворами для переходу з одного етапу на інший». Відповідно вертикальна мобільність тут вельми інтенсивна і носить загальний характер. Великі маси людей переміщаються з одного «соціального етапу» на інший як би по широким «сходах» [61, с. 376].

Також П. Сорокін виділяв канали вертикальної циркуляції, за якими «дозволено індивідам переміщатися вгору або вниз з одного шару в інший». Поряд з «сходами» до цих каналів він відносить і «ліфти», що відображає різну швидкість подолання відстаней між «поверхами». Найважливішими з

«ліфтів», що прискорюють рух між соціальними верствами, є соціальні інститути суспільства: сім'я, освіта, церква, армія, політичні, економічні та професійні організації [38, с. 27]. Ці ж соціальні інститути виконують функції особливого механізму, який контролює процес вертикальної мобільності. Цей контроль полягає:

- по-перше, в тестуванні індивідів для встановлення адекватного виконання ними соціальних функцій;
- по-друге, в селекції індивідів для певних соціальних позицій;
- по-третє, у відповідному розподілі членів суспільства по різних соціальних прошарків, в їх просуванні або деградації.

Іншими словами, всередині стратифікованого суспільства існують не тільки канали вертикальної стратифікації, а й свого роду «сито», яке просіює індивідів, визначає їм те чи інше місце в суспільстві. Основна мета цього контролю - розподілити індивідів відповідно до талантів і можливостей успішного виконання своїх соціальних функцій. Якщо вони неправильно розподілені, то вони погано виконують свою роль, а в результаті страждає все суспільство: воно дезорганізується.

З огляду на, що в задачах, функціях «соціальних сит» мобільності закладений рівень вимог, які суспільство висуває до індивідів щодо їх просування в верхні шари соціальної ієрархії, важливо при «побудові» індивідом своєї кар'єри прислухатися до наступних узагальнень, зроблених з цього приводу П. Сорокіним [61, с. 423].

1. За винятком періодів анархії і соціальних потрясінь в будь-якому суспільстві соціальна циркуляція індивідів і їх розподіл здійснюються не з волі випадку, а більшою мірою за необхідності, і строго контролюються різноманітними інститутами.

2. Ці інститути в цілому складають величезний комплекс механізмів, які контролюють весь процес соціального тестування, селекції і розподілу індивідів всередині соціального агрегату.

3. Церква, сім'я і школа, а також професійні організації виступають не тільки засобами освіти і переміщення людей, але крім цих функцій вони виконують функції соціальної селекції і розподілу індивідів всередині соціального будівлі. Причому ці функції мають не менше соціальне значення, ніж функції освіти і виховання.

4. У всій своїй повноті механізм соціальної селекції і розподілу в цілому відповідальний за тип людей, що населяють верхні і нижні поверхи, - за тип людей, які опускаються або піднімаються по соціальних сходах, а також за те, якими якостями володіє «аристократія» та представники «нижніх класів» суспільства.

5. Все це детерміновано якістю і природою організації селекційних інститутів і частково характером перешкод, які вони встановлюють на всьому шляху їх успішного проходження через «фільтри». Якщо ці перешкоди злоякісні і неадекватні, то і соціальний розподіл буде невірним. В результаті все суспільство буде страждати. Якщо вони адекватні і правомірні, то і соціальний розподіл індивідів призведе до процвітання всього суспільства.

6. Те ж саме можна сказати і про кількісну сторону діяльності цих інститутів: різного роду недо- і перевиробництво еліти впливає на весь соціальний лад суспільства. По можливості бажано уникати і того і іншого.

7. Будь-яка людина, що приступає до перебудови суспільства, повинна звертати особливу увагу на проблему правильної реорганізації цих інститутів, і перш за все з точки зору їх тестувальних, селекціонувальних і розподільних функцій, а вже потім - як освітніх механізмів. Якщо вони дефективні під цим кутом зору, то ніяке соціальне поліпшення не принесе тривалої і глибокої зміни. В кінцевому підсумку історію роблять люди. Люди, що займають положення, якому вони не відповідають, можуть «успішно» зруйнувати суспільство, але не можуть створити нічого цінного, і навпаки.

Здається, що ці висновки повинні служити як орієнтиром у виборі виду кар'єри і самооцінки відповідності для її досягнення свого особистісного потенціалу, так і серйозним застереженням проти заняття «не своєю справою», вибору не свого шляху просування і заняття «не свого місця» в суспільстві.

У цілому, розгляд основних сутнісних характеристик процесу соціальної мобільності показує, що кар'єра відноситься до різновиду цього соціального явища. Дійсно, кар'єра в широкому розумінні являє собою просування індивіда між шарами і групами суспільства відповідно до соціального статусу індивіда і ступеню відкритості суспільства або соціальної групи. Іншими словами, кар'єра є не що інше, як індивідуальна соціальна мобільність. А трудова кар'єра в цьому контексті може розглядатися як окремий випадок соціальної мобільності, а саме, як індивідуальна трудова мобільність. У зв'язку з цим досліджені закономірності і сутнісні характеристики соціальної мобільності (і її професійної складової зокрема) як родового поняття можуть слугувати методологічною основою для розгляду сутності трудової кар'єри.

1.2. Кар'єрна стратегія: сутність та фактори впливу

Соціальна мобільність індивіда, яка характеризує динамічну сторону кар'єри, на нашу думку, найбільш чітко концентрується у феномені кар'єрної стратегії.

Частіше за все під кар'єрною стратегією розуміють «організацію кар'єри таким чином, щоб сам засіб просування забезпечив би оптимальне використання мотиваційних механізмів й послаблював дію стримуючих факторів» [31]. При цьому, кар'єрна стратегія передбачає: конструювання образу професійної діяльності; вибір пріоритетного напрямку; визначення основних цілей та етапів кар'єрних досягнень; планування засобів

досягнення професійних цілей та завдань на основі інтеграції індивідуальних здібностей, статусних та вікових можливостей; задоволення індивідом потреб у ході свого професійного життя [39].

На наш погляд, з соціологічної точки зору таке визначення не зовсім відображає суть феномену, що досліджується. Для більш чіткого визначення феномену «кар'єрна стратегія» (а відповідно з метою пошуку можливих індикаторів його емпіричного виміру) звернемося до визначення категорії «стратегія». Стратегія (від греч. *strategos* військо веде; англ. *strategics*; нем. *Strategie*) – це «найбільш загальний план дій на відміну від тактики» [69]. В практиці управління стратегія визначається як «загальний, всебічний план досягнення цілей» [42].

Взагалі в літературі існує два погляди на розуміння стратегії [48]. У першому випадку стратегія – це конкретний довгостроковий план досягнення певної мети, а вироблення стратегії - це процес знаходження мети і складання довгострокового плану. У другому випадку під стратегією розуміється довгостроковий напрям розвитку суб'єкта.

Завдяки інтеграції підходів до розуміння стратегії та феномену кар'єри, ми можемо визначити кар'єрну стратегію як *уявлення індивіда щодо довгострокових пріоритетних статусних позицій та ролей у своїй сфері діяльності та засобів їх досягнення.*

Оснoву кар'єрної стратегії складає мета «як ідеальний образ бажаного, можливого й необхідного на думку суб'єкта стану кар'єри, уявлення про те, які результати мають бути досягнуті» [9]. Цілі складають фундамент кар'єрної стратегії [43].

Вважається, що чим раніше людина почне планувати своє майбутнє, тим більше вона доб'ється в житті. «В одній американській елітній бізнес-школі провели таке дослідження: студентів випускного курсу попросили описати свої плани в області кар'єри. Тільки у 5% опитаних вони були чіткими, вимірюваними, поетапними. А через 15 років розшукали всіх

учасників опитування і виявилось, що на частку цих 5% приходить 95% доходів, одержуваних всією групою» [84, с. 45].

Побудова кар'єрної стратегії базується на сукупності принципів [27; 43]: безперервності, маневреності, економічності, узгодженості, реалістичності, гнучкості, структурності, ієрархічності тощо. Їх урахування робить кар'єрні стратегії більш дієвими, відповідними до потреб особистості.

Будь-яка кар'єрна стратегія впливає з тих пріоритетів, які формулює для себе особистість. Тому кар'єрні стратегії безпосередньо пов'язані з базовими кар'єрними мотиваціями особистості. В якості теоретико-методичної основи їх аналізу пропонуємо використовувати теорію Едгара Шейна. Він виділив вісім типів знань, навичок, мотивів і цінностей, які назвав «кар'єрними якорями» [81].

Техніко-функціональний якор. Їм володіє фахівець, якому подобається його професія і який зацікавлений у тому, щоб бути хорошим фахівцем. Розвиток його кар'єри буде пов'язаний із вдосконаленням професійної чи технічної майстерності.

Загальне керівництво. У людини з цим типом кар'єрної мотивації сильна мотивація буде виникати в ситуаціях, коли він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом.

Самостійність і незалежність. Людина цього типу кар'єрної мотивації завжди намагається все робити по-своєму. Вона не потребує зовнішніх обмежень, для неї важливо, чи досягла вона поставлених цілей в обумовлені терміни.

Почуття безпеки і стабільність. Така людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі. Для такого співробітника збереження постійного робочого місця на тривалий термін часто є головною метою.

Підприємницька жилка. Залежно від характеру діяльності людина з підприємницькою жилкою прагне створювати комерційні проекти. Співробітникам з підприємницькою жилкою підходять проекти, що передбачають створення нових продуктів або запуск нових підприємств, що

вимагають творчого підходу до співпраці з іншим відділом або іншими компаніями.

Прагнення бути корисним. Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, яка має для неї особисте значення і цінність.

Потреба у випробуванні сил. Це класичний приклад людини з високим рівнем внутрішньої мотивації, яка постійно прагне вирішувати нові для себе професійні й особистісні завдання.

Стиль життя. Для такого співробітника головний життєвий пріоритет буде полягати в балансі між роботою та особистими інтересами.

На основі цих «якорів» ми виокремили емпіричні індикатори виміру кар'єрної стратегії (див. додаток Г).

Стратегія кар'єри динамічна. Тому, вибудовуючи стратегію кар'єри, важливо визначитися з наступними пунктами [13, с. 46]:

- наскільки обрана професійна спеціалізація затребувана на ринку праці (рівень конкуренції серед представників даної професії);
- наскільки обрана професія кон'юнктурна/стійка;
- які ще кар'єрні шляхи/спеціальності примикають до даної професії;
- яка посадова позиція є межею розвитку даної спеціалізації;
- наскільки обрана професія залежить від конкретного ринку (чи є обрана спеціальність міжнародною або породженням якогось регіону).

Рекомендується також провести невеликий SWOT-аналіз за обраною спеціалізацією, тобто відповісти ще й на такі питання:

- Які ринкові можливості дозволяють сподіватися на успіх обраної спеціалізації?
- Які ринкові обмеження створюють перешкоди до реалізації в обраній професії?
- Які особистісні якості і особливості попереднього досвіду дозволяють успішно реалізуватися в обраній професії?
- Які риси характеру і минулі поразки можуть ускладнити кар'єру в обраній професії?

- Як перетворити обмеження ринку і поразки минулого досвіду в можливості гарної кар'єри в майбутньому?

- Як діяти в разі настання будь-якого з ризиків (обмежень ринку або особистісних обмежень), щоб «кар'єрний поїзд» не пішов «під укіс»? [80, с. 181].

Якщо відповіді на ці питання є, і вони дозволяють зробити висновок, що бажана спеціалізація дозволить адекватно самореалізуватися, настав час приступати до визначення цілей, вибудовування їх ієрархії і оперативного планування.

Успішність кар'єрних стратегій визначається внутрішньою задоволеністю людини своєю працею, відчуттям значущості власних професійних досягнень, ступенем реалізації особистого інтелектуального, творчого потенціалу і професійним визнанням. У такому ракурсі кар'єрна стратегія є результатом взаємодії трьох груп факторів:

- 1) особистості самої людини;
- 2) професійного середовища, в якій людина працює і розвивається;
- 3) позаробочого середовища, в якому вона живе і відпочиває [67, с. 33].

1. Особистість людини. Кожна людина унікальна в поєднанні своїх професійних і особистісних якостей. Рівень професійної компетенції визначається здібностями людини, набутими знаннями, вміннями і досвідом, які необхідні для виконання певного виду діяльності, а також особистісними якостями. Серед особистісних якостей найбільш важливі темперамент, характер, емоційно-вольова сфера, установки. Від особистісних якостей багато в чому залежить стиль поведінки людини в процесі роботи - як він приймає рішення, взаємодіє з керівництвом і колегами, розподіляє час й ін. Не потрібно недооцінювати і тієї ролі, яку в кар'єрі людини відіграє здоров'я (це добре знають люди, які з-за слабого здоров'я не змогли себе повністю реалізувати).

Зрозуміло, що здатні, активні, працьовиті люди, які отримали гарну освіту і затребувану спеціальність, мають більше шансів зробити успішну кар'єру, ніж ті, хто не наділений подібним «стартовим капіталом».

«Важливою характеристикою особистості є мотивація, тобто внутрішнє спонукання людини до досягнення суб'єктивно значущих цілей. Мотивація багато в чому визначає, як людина розпоряджається своїми здібностями, енергією, творчим потенціалом в довготривалій перспективі» [67, с. 33].

2. Сфера професійної діяльності. Сфера професійної діяльності повинна, перш за все, забезпечувати матеріальні потреби людини. У країнах з розвиненою економікою, як зазначає МакКлелланд, у більшості населення потреби нижчого рівня задоволені. У країнах з перехідною економікою задоволення матеріальних потреб все ще залишається актуальним, але певні зрушення в цьому напрямку теж є. З іншого боку, саме професійна діяльність відкриває для працюючих широкі можливості для реалізації їх потреб вищого рівня.

Сфера професійної діяльності, в першу чергу, формується організацією, в якій працює людина (але не обмежується нею). Організація через стратегію, надання матеріальних і фінансових ресурсів, особливості своєї функціональної структури і менеджменту, систему оцінки і винагороди створює певні умови - більш-менш сприятливі - для реалізації творчого та інтелектуального потенціалу своїх працівників. Навіть талановиті співробітники мало чого можуть досягти, якщо організація просто не має ресурсів для втілення їх задумів або менеджмент не підтримує і не цінує їхніх умов.

«Оскільки кожна організація сама знаходиться в постійній взаємодії з ринковим середовищем, то до групи факторів впливу слід віднести також основних гравців ринку (клієнти, партнери по бізнесу, конкуренти, професійні суспільства, законодавчі, державні органи), які визначають економічну ситуацію в певній галузі господарства і конкуренцію на ринку праці» [67, с. 34].

3. Позаробоча сфера. Людина живе не тільки роботою. Навпаки, для багатьох робота - це засіб отримувати гроші, які необхідні для забезпечення сім'ї, цікавого відпочинку, підтримки здоров'я і взагалі всього того, що приносить людині радість і задоволення поза сферою роботи - подорожей, зустрічей з друзями, захоплень.

Часто серед чинників цієї групи найбільшу значимість мають родинні стосунки (особливо для жінок). Варіанти впливу сім'ї на розвиток кар'єри можуть бути прямо протилежними - від повної відмови робити власну кар'єру заради блага ближніх, до відмови створювати сім'ю, якщо сімейні обов'язки загрожують кар'єрного росту.

Як правило, у позаробочій сфері людина не задовольняє свої матеріальні потреби. Однак позаробоча сфера не в меншій мірі, ніж професійна діяльність, містить багаті потенційні можливості для задоволення потреб вищого рівня - досягнення, творчості, самореалізації. «Здібності, особисті якості, творчий потенціал працюючого задіюються не тільки на роботі, але і в інших сферах життя - родині, захопленні, суспільному житті тощо» [67, с. 35].

Якщо подивитися на взаємодію описаних груп чинників системно, то очевидно, що людина з властивим йому рівнем професійних і особистісних якостей одночасно є складовою частиною професійного середовища і позаробочої сфери, з якими він знаходиться в постійній взаємодії. Мотивація визначає, в якій сфері людина реалізує свої потреби вищого рівня - на роботі або поза нею як вона розподіляє свої ресурси - зусилля, енергію, час, увагу, інтелектуальний і творчий потенціал - між цими сферами.

Залежно від того, в якій сфері діяльності людина переважно задовольняє свої потреби вищих рівнів, можна спостерігати шість основних типів кар'єри [67, с. 35-37]:

- Стратегія зірки. (Потреби вищих рівнів задовольняються майже виключно в сфері професійної діяльності). Працюючі, які відносяться до цього типу, мають добрі можливості, амбітність, високий рівень

працездатності. Вони швидко набувають високу компетенцію і постійно підтримують її через навчання. Такі люди налаштовані на високі професійні досягнення та отримують внутрішнє задоволення, як від процесу праці, так і від отриманих результатів - винагороди, визнання, довіри керівництва. Вони самі встановлюють для себе цілі і графіки виконання завдань і намагаються їх перевищити. «Зірки» відрізняються високою змагальністю і змагаються з самими собою, якщо не бачать поруч гідних суперників. Вони живуть, щоб працювати, і буквально «горять на роботі». Такі люди працюють в організаціях, які мають «поле для досягнень», підтримують їх дух змагальності, надають їм можливість для самореалізації через постановку цілей, надання ресурсів, гідну винагороду і визнання.

Відомо, що «зірки» - часто не прості в щоденному спілкуванні люди. За теорією МакКлелланда, потреба в досягненнях або влади часто асоціюється з низькою потребою в причетності - прагненні у встановленні дружніх відносин з колегами, спілкуванні, участі в колективних заходах і ін. «Зіркам» просто шкода витратити дорогоцінний час і зусилля на все, що все відволікає їх від роботи. Їм багато прощається, оскільки їх внесок в розвиток організації дуже великий, хоча в крайніх випадках «зірковість» може привести до конфліктів з оточуючими.

- Стратегія досягнення. (Потреби вищих рівнів задовольняються переважно в сфері професійної діяльності). Здатні, амбітні, працездатні досить швидко набувають високу компетенцію і постійно підтримують її через навчання. Як і для попередньої групи, робота для цих людей є головним пріоритетом. Вони налаштовані на високі професійні досягнення та отримують внутрішнє задоволення від роботи. Однак на відміну від «зірок» вони не «зациклюються» тільки на роботі і потреби вищого рівня частково задовольняють поза сферою професійної діяльності.

Їх суб'єктивно значущі інтереси можуть перебувати в інших сферах навколишнього середовища (сім'я, подорожі, або участь в громадських організаціях), роблячи їх життя більш різноманітним і насиченим.

Працюють такі люди в організаціях, які надають їм можливості самореалізації через постановку цілей, ресурси, визнання досягнень і винагороду.

- Стратегія балансу. (Потреби вищих рівнів задовольняються як сфера професійної діяльності, так і поза нею). Кар'єра балансу характерна для працюючих із середніми або високими здібностями і середнім або високим рівнем компетенції. Вони відмінні професіонали, працюючі, надійні, охоче навчаються, сумлінно виконують свої професійні обов'язки, але не готові віддаватися роботі настільки, щоб жертвувати заради неї особистим життям. У певні періоди (робота над новим цікавим проектом) робота може їх повністю захопити, але постійно затримуватися на роботі допізна і працювати без вихідних вони не будуть.

Працюючі цієї групи - резерв підвищення творчої активності організації. Якщо організація «збагачує» їх працю через участь в прийнятті управлінських рішень, надання більший повноважень, ускладнення професійних обов'язків і застосування адекватних важелів стимулювання, вони можуть перейти в групу досягнення.

- Стратегія компенсації. (Потреби вищих рівнів задовольняються переважно поза сферою професійної діяльності). До цієї групи належать працівники із середніми здібностями і середньої компетенцією. Вони можуть сумлінно виконувати свої професійні обов'язки, але, не дивлячись на збільшення відповідальності та обсягу повноважень, задовольняються роллю виконавця. Робота для них - або можливість заробляти гроші, забезпечуючи прийнятний рівень життя для себе і сім'ї, або можливість спілкуватися, бути серед людей. Працюючі цього типу часто виконують роботу, яка майже не містить можливостей для зростання або самовдосконалення. Потреби вищого рівня люди цього типу реалізують поза сферою професійної діяльності, компенсуючи, таким чином, те, що не робить їм робота. Вони спрямовують свою енергію на сфери діяльності, не пов'язані з роботою (сім'я, подорожі, захоплення, участь в політичних партіях, громадських організаціях та ін.), де

можуть досягти помітних успіхів. Такі працівники працюють в організаціях, які не ставлять перед ними амбітних цілей і не вимагають працювати «до знемоги». Вони віддають перевагу чітко регламентованим виробничим завданням - за програмними цілями, алгоритму, термінів і засобів виконання. Уникають ненормованих графіків роботи, оскільки це зменшує час, відведений для сім'ї або улюблених занять.

- Стратегія поразки. (Потреби вищого рівня практично не задовольняються). На жаль, існує багато прикладів, коли людина не досягає визнання в професійній сфері і не знаходить себе поза сферою професійної діяльності. Якщо потреби вищого рівня не задовольняються, то, відповідно до теорії К. Альдерфера, людина переключається на задоволення потреб нижчого рівня (в першу чергу матеріальних), і стимулююча дія цих потреб значно посилюється. У крайніх випадках кількість зароблених грошей може стати єдиним мірилом успішності.

До цієї групи належать працюючі із середніми або низькими здібностями і середньої або низької компетенцією, невпевнені в своїх силах або з низькою працездатністю. Вони можуть сумлінно виконувати свої професійні обов'язки (як правило, чітко регламентовані, не надто складні і одноманітні), але не піднімаються вище позиції виконавця. Через брак освіти, здібностей або впевненості в собі вони не можуть перейти на іншу роботу. Іноді в очах оточуючих такі люди можуть виглядати цілком благополучно - вони заробляють достатньо, щоб утримувати себе і сім'ю, їх матеріальні потреби, потреби в безпеці і спілкуванні задоволені, але вони змушені виконувати ту роботу, яка не приносить їм задоволення і радості. Такі люди особливо болісно переживають «кризу середнього віку», намагаючись знайти сенс життя і своє призначення.

- Стратегія стрибків (зміни курсу). (Сфера задоволення потреб вищого рівня не визначена і мінлива). Є люди, які постійно перебувають у пошуку свого шляху. Їм не вистачає послідовності у визначенні того, чим вони хочуть займатися, і зосередженості на досягненні мети. Спочатку вони

розвиваються в одному напрямку, але не досягнувши особливих успіхів, переключаться на щось інше, що здається їм більш перспективним або цікавим. Такі люди охоче здобувають другу освіту, відвідують різноманітні курси, переходять в інші організації лише для того, щоб зрозуміти що вони знову опинилися не на своєму місці. До цієї групи часто належать люди, які по типології Дж. Голланда мають здатність до полярних видів діяльності (наприклад, підприємницької та дослідницької). Вони випробовують деякі складнощі у визначенні сфери, де їх здатності можуть реалізувати в найбільшій мірі.

Організація не може бути впевненою, що люди цього типу затримаються надовго і маятник їх цікавості не хитнеться в іншому напрямку. До того ж постійні зміни курсу не дозволяють придбати дійсно високий рівень компетенції в складних видах діяльності.

В основі типологій кар'єрних стратегій частіше за все лежать три характеристики, «які, як правило, входять в список критеріїв оцінки персоналу на фірмі» [4, с. 3].

1. Самооцінка. Вона, безумовно, важлива, оскільки відображає впевненість людини в своїх професійних і особистих силах, його самоповагу і адекватність цих подій. Оптимальна реальна висока самооцінка, повага до себе при тверезій оцінці своїх можливостей і здібностей. Занижена самооцінка призводить до «вивченої безпорадності» - людина заздалегідь опускає руки перед труднощами і проблемами, оскільки «все одно ні на що не здатний». Завищена самооцінка чревата надмірними претензіями на увагу до своєї персони і необачними рішеннями.

2. Рівень домагань. Високий рівень домагань вказує на те, що людина хоче багато досягти в житті, піднятися соціальною чи професійною драбиною завоювати своє місце під сонцем. Вона готова для цього ризикувати і братися за важкі завдання. Але реальних результатів вона досягне тільки в тому випадку, якщо їй є на що спертися. В іншому випадку вона може втратити все. Низький рівень домагань буває у людей, що

віддають перевагу синиці в руках. Як правило, для них важливіше не втратити досягнуте і уникнути невдачі.

3. Локус контролю. Це показник відповідальності людини. Люди із зовнішнім локусом контролю шукають пояснення всього, що відбувається в збігу обставин і вчинках інших людей. У крайніх варіантах безвідповідальні завжди себе виправдовують і не соромляться звалювати провину за свої помилки на оточуючих. Внутрішній локус контролю говорить про відповідальність за свої вчинки і здатності робити висновки з власних помилок, іноді призводить до схильності до самозвинувачень.

Аналіз літератури демонструє, що під впливом зазначених якостей та зовнішніх умов формуються також такі стратегії [4]:

1. Альпинист (висока самооцінка, високий рівень домагань, внутрішній локус). Людина, яка будує кар'єру свідомо, з повною внутрішньою віддачею. Як правило, проходить всі щаблини знизу до гори відпрацьовує своє просування. Хороший професіонал і менеджер, робить перший крок тільки надійно закріпившись і підстрахувавшись. Добре технічно оснащений. Повний рішучості дійти до вершини і буде штурмувати її до перемоги. Йому майже не треба спеціально допомагати, достатньо просто не заважати. Він не схильний до різких необдуманих вчинків, і якщо не вставляти йому палиці в колеса, він не покине компанію в складну хвилину. Про те, що йому необхідно він розкаже сам і досягне отримання бажаного.

2. Ілюзіоніст (висока самооцінка, високий рівень домагань зовнішній локус контролю.) Така особистість теж прагне до висот і вірить в свої сили, не схильна більшою мірою використовувати сприятливі обставини, ніж відпрацьовувати ситуацію. Майстер «видимостей», вважає за краще здаватися більшою мірою, ніж «бути». Легко засвоює зовнішні ознаки іміджу успішної людини і добре вміє його експлуатувати. Чекає найвищу хвилю, яка б підняла його вгору. Може маніпулювати оточуючими, не схильний брати на себе велику відповідальність. Без докорів сумління піде до конкурентів при більш вигідній пропозиції. Утримати його може тільки висока

успішність компанії в цілому і зовнішні ознаки його власного високого статусу в компанії, оскільки він дуже орієнтований на імідж. Може добре виконувати представницькі функції, якщо це не вимагає глибокого аналізу і відповідальних рішень. Як «особи» компанії може бути вельми корисний, ця діяльність одночасно буде задовольняти його самолюбство і відчуття належності до високого соціального кола.

3. Майстер (висока самооцінка, низький рівень домагань, внутрішній локус контролю). Йому цікаво освоювати нові області в своїй професії або навіть суміжні професії. Відчувши себе впевнено і отримавши результат, може втратити інтерес. Просування по соціальній драбині його цікавить мало. Головне - цікаве насичене життя, відчуття руху вперед (а не вгору). Може приймати несподівані для оточуючих рішення про зміну діяльності. Але якщо ви дасте йому розвиватися, підвищувати свою кваліфікацію він буде «ваш». При зниженні мотивованості йому необхідно запропонувати розвивати новий напрямок або поставити перед ним цікаву проблему - навіть якщо його навантаження подвоїться, він впорається, відчувши знову інтерес до життя.

4. Мураха (низька самооцінка, низький рівень домагань, зовнішній локус контролю). Може бути хорошим професіоналом у своїй справі. Працює чітко за завданнями, які повинні бути конкретно сформульовані, через страх зробити помилку. Як виконавець дуже цінний. Його не можна навантажувати зайвими повноваженнями і прийняттям відповідальних рішень, пропонувати йому різких підвищень - може піти, злякавшись. Чіткі інструкції, відсутність свободи й подяка керівництва стануть для нього кращою нагородою. Якщо ж є необхідність його просувати, це слід робити поступово і давати йому «опору» в якості компетентних заступників або розумного керівника вищої ланки.

5. Збирач (низька самооцінка, високий рівень домагань, зовнішній локус контролю). Намагається досягти вершин, але занадто довго готується розпочати професійну діяльність. Отримує іноді декілька освіт, закінчує

багато курсів. На співбесіду приходить з великою кількістю дипломів і посвідчень, при цьому реального досвіду роботи, як правило, майже не має. Вважає, що знає все, але не наважується розпочати роботу, оскільки це може підірвати його нестійку внутрішню рівновагу чи слабку віру в свої сили. Досить неясно уявляє собі свій кар'єрний шлях, але чітко знає, що «хотів би стати начальником». Його грошові претензії, як правило, на багато вищі його реальної вартості. Однак якщо він вгамує свої амбіції і почне працювати з невисокої посадової сходинки, поступово може стати гарним працівником, особливо при наявності грамотного наставника. Перед просуванням по службі також необхіден адаптаційний тренінг або курси підвищення кваліфікації.

6. Узурпатор (низька самооцінка, високий рівень домагань, внутрішній локус контролю). В житті покладається в основному на себе, рухається по кар'єрних сходах, поганяти самолюбством. Але недовіра до оточуючих і схильність до самедокори йому дуже заважають. Відчуває на собі відповідальність за те, що відбувається на фірмі, тому намагається контролювати не тільки свою роботу, але і роботу сусідніх підрозділів, часто довільно розширюючи свої повноваження. Успішно працює в стабільній ситуації, але коли вона стає невизначеною, рішення приймаються хаотично. Невпевненість змушує його примикати до сильних груп, але недовіра не дає використовувати можливості, що відкриваються. Орієнтований на вертикальну кар'єру, авторитарний стиль управління. Важливо бачити перспективи, які він може досягти на фірмі, а також можливість професійного навчання. Вміє приймати відповідальні рішення, але доведенням справи до кінця повинні займатися його підлеглі. Для людей такого типу ефективним може бути тренінг особистісного зростання.

Слід зазначити, що різноманітні кар'єрні стратегії формуються під впливом ряду факторів. Серед них – такі загальні фактори, як економічна та політична ситуація у країні, у галузі народного господарства тощо. Поряд з цим, дослідники виокремлюють і коло специфічних факторів. Серед них –

гендерний. У цьому зв'язку вчені зазначають, що «гендерний аналіз результатів соціологічних досліджень вибору кар'єрних стратегій показує, що в кар'єрних установках опитаних чоловіків і жінок існують відмінності, які стосуються таких кар'єрних установок, як «менеджмент», «стабільність» і «виклик». У чоловіків порівняно з жінками більш виражені кар'єрні орієнтації на менеджмент і виклик. У жінок в порівнянні з чоловіками більш виражена кар'єрна установка на стабільність. Це свідчить про те, що для чоловіків більш дієвим мотивуючим фактором кар'єри є управління людьми, їх насамперед цікавить повнота відповідальності за кінцевий результат. Поряд з прагненням керувати, домінуючою кар'єрних мотивацією чоловіків є подолання перешкод, вирішення важких завдань. Для жінок ключову роль при виборі кар'єрної стратегії відіграє прагнення працювати в організації, в якій забезпечується досить тривалий термін зайнятості, стабільно виплачується заробітна плата. Гендерно детерміновані такі маркери кар'єрних стратегій, як «професійна компетентність», «автономія», «служіння» і «підприємництво» [31].

Таким чином, кар'єрна стратегія може бути досліджена через систему бажаних уявлень індивіда щодо його статусних переміщень у своїй сфері діяльності, кар'єрних пріоритетів та мотивацій.

Висновки за першим розділом

В цілому, аналіз розглянутих визначень кар'єри дозволяє зробити наступні узагальнення. Перш за все, у визначеннях даного терміну присутня ознака успіху: «успішне просування», «шлях до успіхів», а також результат досягнення успіху. Крім того, важливим бачиться розуміння кар'єри, з одного боку, як процесу, і, з іншого, як результату, визначеного підсумку цього процесу. Існує і така специфічна характеристика, як охоплення цим терміном досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності: як службової,

наукової, так громадської та інших. Поряд з цим, поняття «кар'єра» найбільш вивчено в соціологічній літературі, в ньому відображено особистісне, індивідуальне просування особистості по ступнях вертикального сходження. Кар'єра охоплює проходження індивідом ієрархічних щаблів у будь-якій сфері діяльності; кар'єра пов'язана з соціальною мобільністю індивіда.

Показано, що оптимальним для аналізу кар'єри є використання соціологічних категорій «соціальний статус», «соціальна мобільність», «соціальна роль».

Такі акценти у сприйнятті кар'єри свідчать про можливість її планування, тобто конструювання кар'єрної стратегії.

Існує багато класифікацій кар'єри, завдяки яким феномен кар'єри набуває ракурсів різноманітності.

Аналіз сутності кар'єрної стратегії як складової кар'єри дозволив запропонувати її авторське визначення як уявлення індивіда щодо довгострокових пріоритетних статусних позицій та ролей у своїй сфері діяльності та засобів їх досягнення. Доведено, що кар'єрна стратегія може бути досліджена через систему бажаних уявлень індивіда щодо його статусних переміщень у своїй сфері діяльності, кар'єрних пріоритетів та мотивацій.

РОЗДІЛ 2

КОНСТРУЮВАННЯ КАР'ЄРНИХ СТРАТЕГІЙ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ВПЛИВ ХАРАКТЕРИСТИК «СКЛЯНОЇ СТЕЛІ»

2.1. Феномен «скляної стелі» у сучасній кар'єрі: до питання про сутність та основні характеристики

Проблема «скляної стелі» є однією з актуальних у дослідженні кар'єри. Сам термін «скляна стеля» - «термін американського менеджменту, введений на початку 1980-х років для опису невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, що обмежує просування жінок по службовій драбині з причин, не пов'язаних з їх професійними якостями» [65]. В американському менеджменті подібне явище вважається однією з форм дискримінації жінок та представників деяких меншин, що заважає просуватися їм в управлінській ієрархії.

Завдяки даному феномену вчені фіксують основну трудність, яка виникає у жінок, що займаються побудовою кар'єри. Завдяки даному феномену можна стверджувати, що «хоча жінкам і вдається пройти через нижні щаблі менеджменту, на якомусь етапі виникає невидимий бар'єр, що перешкоджає подальшому зростанню» [78].

Один з дослідників «скляної стелі» Моррісон відзначає, що «жінки стикаються з цим бар'єром як група - їх розвитку перешкоджають остільки, оскільки вони жінки». «Скляна стеля» виникає як якась планка зростання; нижче неї тебе просувають по службі без особливих проблем, вище ж її піднятися не вдається [78].

Аналогічну думку підтримують і російські дослідники: ««скляна стеля» – це деякий рівень в кар'єрній ієрархії, вище якого жінки практично не мають можливості піднятися. Хоча формальних обмежень для посідання

позицій вище «скляної стелі» нема, фактично жінки не в змозі просунутися далі цього бар'єру» [58, с.2].

Але, як зазначають фахівці, справа не в тому, що «скляна стеля» перешкоджає кар'єрному просуванню, а в тому, що вона набагато сильніше відчувається жінками, ніж чоловіками. І якщо чоловікові завадити отримати бажану позицію можуть перешкодити відсутність компетенцій, потрібного досвіду чи зв'язку успішного кандидата, то жінці не допоможуть навіть відмінні навички та вміння, занадто сильно упередження, хоча на словах в компаніях його не існує в принципі» [58].

Така ситуація сприяє тому, що у жінок «скляна стеля» в кар'єрі найчастіше пов'язана з глибокими гендерними стереотипами про другорядність жінок взагалі, про обмеженість їх здібностей, з так званим страхом успіху [79].

Таким чином, можна стверджувати, що взагалі скляна стеля визначається через невидимі та формально не зафіксовані бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок.

Використовуючи соціологічну термінологію, вважаємо доцільним *розуміти під «скляною стелею» феномен у сучасній трудовій, професійній, громадській чи будь-якій іншій сфері діяльності людини, який відображає обмежені можливості її соціальної мобільності через неформалізовані механізми, які «закривають» топові позиції (статуси) від представників тих чи інших груп (наприклад, жінок, представників тієї чи іншої етнічної групи, релігії тощо)* (див. рис. 2.1). Саме таким визначенням ми будемо користуватися в нашій роботі.

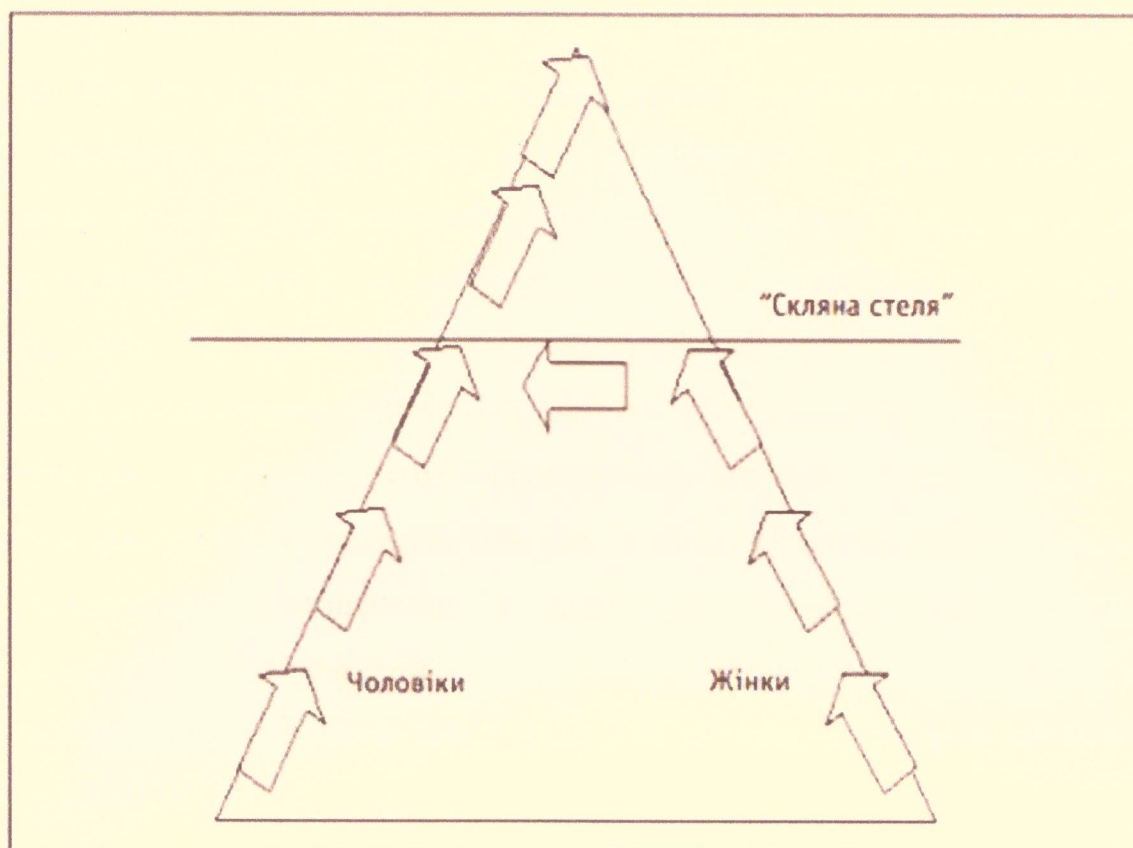


Рис. 2.1. Модель «скляної стелі» [6]

Частіше за все зі скляною стелею стикаються жінки, але також цей термин використовується щодо більшості соціальних меншин, які не є домінуючими серед загального населення в даному суспільному і часовому просторі. Соціальна меншість зовсім не обов'язково має бути меншиною в кількісному відношенні; вона може представляти групу, ущемлену в своєму соціальному статусі, освіті, працевлаштуванні, медичній допомозі і політичних правах [14]. У той час як кількість чоловіків і жінок у більшості суспільств приблизно рівна, статус жінок як підпорядкованої групи призвів до того, що в деяких суспільствах жінки можуть вважатись меншинами.

Як демонструють дослідження, ефект від наявності «скляної стелі» особливо помітний при дослідженнях конкретних компаній. Наприклад, майже дев'яносто п'ять відсотків топ-менеджерських вакансій великих компаній зайняті чоловіками, хоча чоловіки становлять усього лише

половину співробітників компанії. Другу половину працівників становлять етнічні меншини і жінки, які знаходяться на більш низьких посадах [28].

Феномен «скляної стелі» часто розглядається поряд з феноменом «скляних стін» – горизонтальної гендерної сегрегації праці, коли жінки мають менший доступ до професій і видів діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар'єрне зростання (див. рис. 2.2). «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури. Так, у сфері культури, охорони здоров'я або соціального забезпечення, є менші перспективи в кар'єрі, ніж в управлінській та фінансовій галузях. Тому за наявності «скляних стін» обмеженість вертикального просування вже визначена вибором професійної сфери діяльності [19].

М. В. Ворона зазначає, що «модифікацією моделі «скляної стелі» є модель «скляної стелі та скляних стін». У цьому випадку вертикальна сегрегація доповнюється горизонтальною. В ситуації «скляної стелі та скляних стін» селекція настає при виборі сфери діяльності або навіть при виборі професійної освіти. Жінки можуть обирати такі сфери діяльності, які не пропонують значного кар'єрного зростання» [16].

Зі «скляною стелею» також тісно пов'язане явище «липкої підлоги». Це поняття означає, що жінки, порівняно з чоловіками, довше затримуються на низьких позиціях службової кар'єри. Чоловіки на початкових стадіях кар'єри швидше піднімаються на наступний щабель. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду і таким чином дозволяє їм випередити жінок для зайняття вищих керівних посад, тобто призводить до ситуації «скляної стелі» [16].

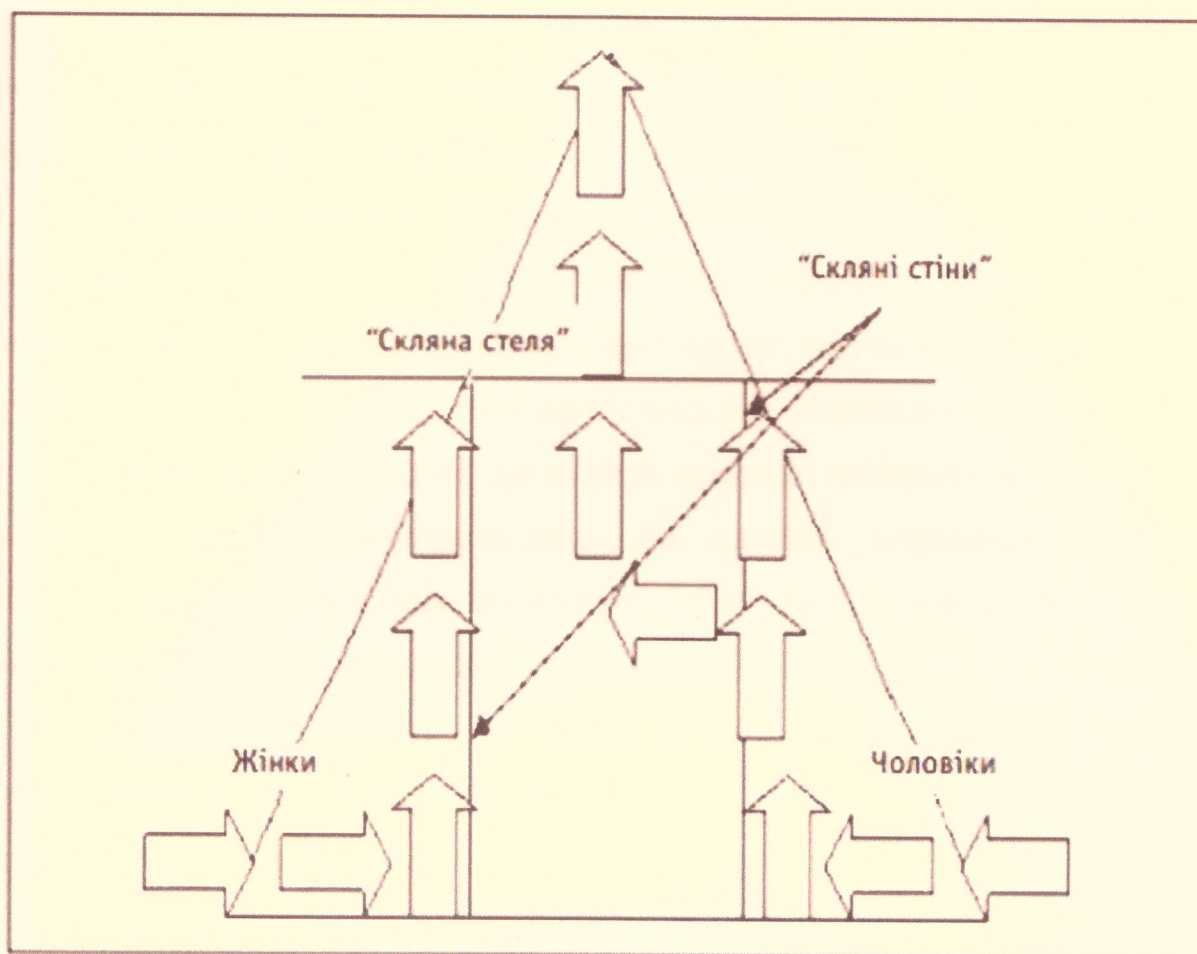


Рис. 1.2. Модель «скляної стелі» та «скляних стін» [6]

Дослідження джерел, де наводяться визначення «скляної стелі», дозволяє нам виокремити декілька ключових характеристик даного феномену:

- більш низька оплата праці жінок на однакових з чоловіками посадах;
- надання переваг чоловікам при отриманні підвищення;
- домінування чоловіків на керівних посадах;
- наявність більш довгого кар'єрного зростання жінок у часі.

Очевидно, що серед виокремлених нами критеріїв частина пов'язана зі статусними характеристиками, частина – з характеристиками мобільності, а частина – з винагородою. Тобто саме ці критерії ми вважаємо доцільними для емпіричних досліджень феномену «скляної стелі» в сучасному суспільстві.

Поряд з цим, ми вважаємо, що поєднання цих характеристик у різних варіантах дозволяє запропонувати інші особливі моделі кар'єри, які також можуть бути актуальні сьогодні.

1. «Скляна стеля» для чоловіків. Дана модель є дзеркальним відображенням класичної «скляної стелі»: в її рамках переважно жінки мають вищий, ніж чоловіки статус, винагороду, переваги при вертикальній мобільності та використовують менше часу для побудови кар'єри.

2. «Дзеркальна стеля». Це модель, при якій статусно та за ознакою винагороди чоловіки та жінки рівні, але останні потребують набагато більше часу для досягнення такого статусу: вони немов би бачать свій майбутній кар'єрний шлях у дзеркалі того, що з ним вже відбулося.

3. «Ілюзорна стеля». В такій моделі критерії мобільності та винагороди однакові для чоловіків та жінок, але все одно керівні посади – переважно посідають чоловіки.

4. «Солодка вата». В цьому варіанті кар'єри статус жінки, темпи її пересування та рівень статусу можуть бути середніми, але винагорода досить значущою, що робить її позицію привабливою і комфортною, тією, що не потребує зміни.

5. «Смоляне середовище». Ця модель діє як смола, яка затримує жінок за критеріями мобільності, і, як наслідок – статусу. Вона потребує від них більше часу. При цьому винагорода може бути однаковою.

6. «Без стелі». Модель без стелі передбачає гендерний паритет за всіма параметрами кар'єрного зростання чоловіків та жінок.

Таким чином, феномен «скляної стелі» відображає процес нерівності у досягненні жінкою високих статусних позицій у кар'єрі. Цей феномен може бути описаний через систему індикаторів статусного характеру та соціальної мобільності. Під ним слід розуміти феномен у сучасній трудовій, професійній, громадській чи будь-якій іншій сфері діяльності людини, який відображає обмежені можливості її соціальної мобільності через неформалізовані механізми, які «закривають» топові позиції (статуси) від

представників тих чи інших груп (наприклад, жінок, представників тієї чи іншої етнічної групи, релігії тощо).

Варто брати до уваги той факт, що виокремлені індикатори у своїй різноманітній комбінації дають можливість виокремлювати додаткові моделі кар'єри, дослідження яких може стати об'єктом наукових пошуків. «Скляна стеля» може стати предметом соціологічних пошуків, у яких використовуватимуться індикатори, запропоновані нами.

Аналіз матеріалів досліджень, здійснених у різних країнах, в тому числі і в Україні, дозволяє, спираючись на виокремлені нами критерії, описати об'єктивну ситуацію зі «скляною стелею» у кар'єрі.

1. Статусний критерій. Як свідчить світова ситуація, у 2009 році серед керуючих 500 крупних компаній жінок було всього 15, включаючи Керол Бартс з Yahoo!, Індру Нуйі з PepsiCo і Урсулу Бернс з Xerox. «Але вони - виключення в чоловічому світі менеджерів вищої ланки» [55].

Щодо ситуації у західних країнах, то близько 84% топ-менеджерів провідних компаній США є чоловіками (на директорських посадах в цих компаніях чоловіки становлять 88%), незважаючи на те, що жінки складають значну частину всіх співробітників на нижчих рівнях в компаніях [58]. Дослідження проведене комітетом при Міністерстві Праці США показало, що 95-97% топ менеджерів 500 провідних компаній є чоловіками, в той час як 57% працівників нижньої ланки - жінки та етнічні меншини. «Це означає, що незважаючи на те, що, жінки без зусиль знаходять роботу в компанії як низькооплачувані працівники (не менеджери) і менеджери нижчої ланки (приблизно 50% на 50%), з кожною наступною сходинкою кількість жінок зменшується, скорочуючись до 3 - 5% на рівні топ менеджерів [79].

«У правлінні німецьких концернів, там, де ухвалюють рішення, жінку знайти складніше, ніж голку в копиці сіна, - обурюється федеральний міністр у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді Христина Шредер. - Жінки змогли завоювати ринок праці, але там, де вирішуються серйозні питання, чоловіки вважають за краще залишатися в своїй компанії» [12].

Згідно з останніми дослідженнями європейського статистичного відомства Eurostat, жінки в Німеччині займають лише 10,4% керівних посад. Хоча число представників слабкої статі в топ-менеджменті великих підприємств за минулі десять років подвоїлася, феномен так званої «скляної стелі», який невидимо, але дієво гальмує кар'єрне зростання жінок, продовжує спостерігатися [78]. Щодо України, слід зазначити, що у недавньому номері Forbes Україна за 2014 рік, у рейтингу 100 найбагатших українських бізнесменів всього 3 (3%) жінок [1]. У рейтингу Інвестгазети ТОП-100 кращих топ-менеджерів України всього 7 жінок (7%) (у першій десятці за 2013 рік їх немає зовсім – прим. автора роботи). За кордоном ситуація не краща: всього 18 жінок очолюють компанії зі списку Fortune 500 (3,6%). Але й навіть ці цифри є рекордно високими» [26].

2. *Критерій винагороди.* Слід зазначити, що законодавство у 117 країнах світу гарантує рівну оплату праці чоловіків та жінок. Але «жінки в Європі отримують заробітну плату у середньому на 22% меншу за чоловіків, а в США – на 23% [56]. Дослідження показують, що жінки в США досі отримують 77 центів там, де чоловік отримує долар, - трохи краще йде справа тільки в університетах [58].

За даними Міністерства праці та соціальної політики, у 2011 році заробітна платня жінок в Україні була на 8% менша ніж у чоловіків. Голова цього міністерства на початку 2013 року заявив, різниця в оплаті праці чоловіків та жінок складає 29,5% [55]. Дані Держкомстату України демонструють, що заробітна плата жінок у середньому на 600 грн. менша, ніж у чоловіків, і ця тенденція зберігається у всіх видах економічної діяльності [51].

Як свідчать дані всеукраїнського опитування, «у 2010 році в гендерну рівність щодо оплати праці в Україні вірили 58,1% жінок і 71,9% чоловіків» [20, с. 84].

Державна служба статистики в 2018 році проаналізувала зарплати в Україні і прийшла до висновку, що заробітна плата чоловіків і жінок в

однакових сферах діяльності відрізняється в середньому на чверть. Так, згідно зі статистикою, в середньому по Україні в першому півріччі офіційна заробітна плата чоловіків становила 7779 грн в місяць, жінки-штатного працівника - 6243 гривні (різниця 24%). У першому кварталі розрив у зарплатах досягав 30%. Найбільш високі зарплати в Україні традиційно зберігаються у фінансовій та страховій діяльності, де чоловіки отримують в середньому 16 469 грн, жінки - 10 846 грн. Там же спостерігається один з найвищих розривів в зарплатах - майже 50%.

Найбільше відміну в зарплатах чоловіків і жінок припадає на категорію «Мистецтво, спорт, розваги» - 70%. Офіційно чоловіки-штатні працівники цієї сфери отримували в другому кварталі 2018 року в середньому 9735 грн, жінки - 5336 грн. [51].

3. Критерій мобільності. Як демонструють дослідження, «12,7% жінок (із 100% жінок-респондентів) знадобилося шість років для того, щоб посісти позицію «директора» (від «керівника департаменту») в рамках однієї компанії. 28,3% жінок потрібно близько чотирьох років для того, щоб посісти позицію «керівника департаменту» (від «старшого фахівця» / «менеджера»). Чоловіки-респонденти здійснювали перехід на більш високу позицію в рамках однієї компанії не тільки частіше, ніж жінки, але і за більш короткий термін. 4,8% чоловіків (з 100% чоловіків-респондентів) вдалося побудувати свою кар'єру, починаючи з позиції «фахівця» і закінчуючи «генеральним директором» приблизно за шість років. 32% досягли позиції «керівника департаменту» (від «старшого фахівця» / «менеджера») за два роки. 19,7% чоловіків отримали посаду «директора» (від «керівника департаменту») вже через півтора року роботи. Як ми бачимо, в середньому чоловіки рухаються по кар'єрних сходах в два рази швидше, ніж жінки» [73].

Означені прояви дії критеріїв «скляної стелі» стають результируючими для опису кінцевих позицій у різних галузях. За даними вітчизняних досліджень, стеля «директор» характерна для галузі ТНП, торгівлі, виробництва/ машинобудування/ інжинірингу, реклами та медіа для

організацій з чисельністю персоналу від 200 до 600 осіб. Стеля «керівник департаменту» - для виробництва / машинобудування / інжинірингу, реклами та медіа для організацій з чисельністю персоналу до 100 осіб. Стеля «менеджер» - для торгівлі, розвідки надр та сировини, виробництво / машинобудування / інжинірингу в організаціях чисельністю від 1000 чоловік. Стеля «старший спеціаліст» - для сфери ІТ.

Така ситуація потребує нових управлінських рішень. Тому моделлю політики рівних можливостей у роботі з персоналом, якій віддає перевагу Європейський Союз, є так званий гендерний менеджмент. Він націлений на досягнення рівноправності жінок і чоловіків, але при цьому майже не орієнтований на вимоги економіки. Але гендерні відмінності співробітників мають економічний вираз хоча б тому, що вимоги клієнтів і клієнок помітно відрізняються.

На користь цього говорить також необхідність виробництва продукції, розвитку процесів і проведення заходів, спрямованих на обслуговування клієнтури з урахуванням гендерних відмінностей.

Тому у багатьох успішних, насамперед транснаціональних корпораціях існує встановлена політика в питанні рівності статей і рівних можливостей. Але у багатьох галузях не вистачає кваліфікованих фахівців і керівних кадрів. Беручи до уваги демографічний розвиток, який в середньостроковому періоді призведе до нестачі кваліфікованої робочої сили, жінкам відводиться роль «талановитого резерву».

Безумовно, такі кроки сприяють частковому вирішенню проблеми «скляної стелі». Наприклад, «у минулому році частка жінок у загальній кількості керівних посад у Deutsche Telekom виросла до 17,5%, проте в топ-менеджменті компанії вони практично не представлені» [73].

Тому реалізація політики гендерного менеджменту має відрізнятись у різних галузях народного господарства. В рамках нашого дослідження це означає необхідність диференціації у виборі кар'єрних стратегій.

Слід зазначити, що наші дослідження показали, що серед опитаних

студентів домінує дві позиції: 55,0% вважають, що мають добрі шанси отримати керівну посаду після закінчення ВНЗ, а 35,0% - що таких шансів майже не мають. При цьому лише 11,0% студентів не очікують проблем з підвищенням по службових сходах у своїй кар'єрі. Цікаво, що в оцінці таких шансів у студентів відсутні гендерні відмінності.

Наше опитування показало також, що 39,4% працюючих респондентів стикались з проблемами просування по службі в своїй кар'єрі. Поряд з цим, нами виявлено, що при домінування чоловіків в організаціях респондентів у 39%, жінок – у 45% та їх паритетному розподілі – у 16%, серед керівництва організацій домінують чоловіки (65%). Жінки домінують лише у 25%, а паритет має місце у 10%.

Таким чином, об'єктивна ситуація свідчить не на користь гендерної рівності. Але, на наш погляд, багато в чому ситуація залежить від установок самих людей.

Враховуючи ситуацію, яку відображено вище, ми вважаємо за доцільним здійснити дослідження уявлень соціальних суб'єктів щодо індикаторів «скляної стелі», що дозволить спрогнозувати їх поведінкові стратегії у кар'єрних практиках, і розробляти відповідні програми їх коригування.

В інтерпретації результатів дослідження ми звернулися до аналізу розповсюдженості критеріїв «скляної стелі», виокремлених нами вище. Дослідження продемонстрували, що лідером серед них є статусний критерій, відповідно до якого, більшість керівних позицій посідають чоловіки (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Розподіл прихильників тих чи інших критеріїв прояву «скляної стелі»
(у %)**

№ з/п	Судження у відповідності з визначеними критеріями	Учні	Студенти	Ті, хто працює
1	Найчастіше саме чоловіки отримують підвищення по службі.	24,0	24,0	41,0
2	У порівнянні з чоловіками жінки частіше отримують підвищення по службі.	12,0	7,0	8,0
3	І чоловіки, і жінки отримають однакове підвищення по службі, якщо їх професійні якості рівноцінні.	59,0	42,0	33,0
4	Більшість керівних позицій в сучасних організаціях посідають чоловіки.	63,0	71,0	57,0
5	Більшість керівних позицій в сучасних організаціях займають жінки.	5,0	5,0	11,0
6	На керівних позиціях в сучасних організаціях можна побачити порівну жінок і чоловіків.	27,0	19,0	14,0
7	Найчастіше жінки отримують меншу заробітну плату на одній і тій же посаді з чоловіком.	17,0	21,0	23,0
8	Найчастіше чоловіки отримують меншу заробітну плату на одній і тій же посаді з жінкою.	10,0	6,0	4,0

№ з/п	Судження у відповідності з визначеними критеріями	Учні	Студенти	Ті, хто працює
9	Як чоловіки, так і жінки отримують однакову заробітну плату на одній посаді.	63,0	51,0	31,0
10	Жінкам потрібно більше часу, щоб побудувати кар'єру.	25,0	43,0	47,0
11	Чоловікам потрібно більше часу, щоб побудувати кар'єру.	27,0	9,0	8,0
12	Чоловікам і жінкам потрібно однакову кількість часу, щоб побудувати кар'єру	42,0	33,0	19,0

Очевидно, що поряд зі статусним критерієм, *для школярів* значущість мають критерії мобільності у часовому вимірі та винагороди. При цьому, слід зазначити, що статусний критерій у дзеркальному відображенні («більшість керівників – жінки») посів останнє місце. Цікаво, що серед школярів ставлення до запропонованих нами критеріїв майже однакове у представниць жіночої та представників чоловічої статі. Виключення представляють лише критерій мобільності: 40,6% хлопців і лише 16,2% дівчат вважають, що «найчастіше саме чоловіки отримують підвищення по службі». Поряд з цим, дівчата в більшій мірі, ніж хлопці, вважають, що «і чоловіки, і жінки отримують однакове підвищення по службі, якщо їх професійні якості рівноцінні» (63,2% та 50,0%, відповідно). Для хлопців більш значущою є позиція, що «більшість керівних позицій в сучасних організаціях займають чоловіки» (78,1% та 55,9%).

Для студентів, крім зазначеного статусного критерію, важливим постає критерій винагороди та мобільності у часовому вимірі. Із таблиці видно, що студенти як ті, що ближче стоять до реальних трудових практик, ніж учні, значно впевненіше стверджують про більші часові потреби жінок для

побудови кар'єри. Порівняння уявлень студенток та студентів показало, що перші надають більшої значущості такому критерію винагороди, як «чоловіки і жінки отримують однакову заробітну плату на одній посаді» (54,3% у порівнянні з 42,9% хлопців) та позиції, що «жінкам потрібно більше часу, щоб побудувати кар'єру» (50,0% та 25,0%, відповідно). Для хлопців, так же як і для хлопців-школярів, значущою є впевненість, що «більшість керівних позицій в сучасних організаціях посідають чоловіки» (78,6% та 68,6%).

Для тих, хто працює, статусний критерій доповняється переважно критерієм мобільності у часі та статусної винагороди – підвищення по службі. Цікаво, але гендерні розбіжності щодо визначених нами критеріїв «скляної стелі» в цій категорії респондентів майже відсутні. Вони торкаються лише позицій гендерної рівності: жінки більш прихильні вважати, що керівників однаково серед чоловіків та серед жінок (19,3% та 7,1%), що вони отримують рівну заробітну плату (36,4% та 23,8%) та потребують однакового часу для кар'єрного зростання (22,8% та 14,3%).

Порівняння позицій трьох обраних нами груп респондентів показує, що є критерії «скляної стелі», які підвищують свою значущість по мірі наближення респондентів до реальних трудових практик (позначені зеленим у таблиці). Це всі три основних критерію, які є індикаторами «скляної стелі» для жінок. Враховуючи беззаперечну лідуючу позицію четвертого критерію, це може свідчити про наявність таких практик у реальній життєдіяльності нашого суспільства, що в свою чергу, може впливати на конструювання кар'єрних стратегій особистості.

Другий аспект дослідження показав, що, відповідно до виокремлених нами у 2.1. критеріїв, феномен «скляної стелі» для жінок максимально представлений саме серед представників третьої категорії – працюючих респондентів (див. рис. 2.3).

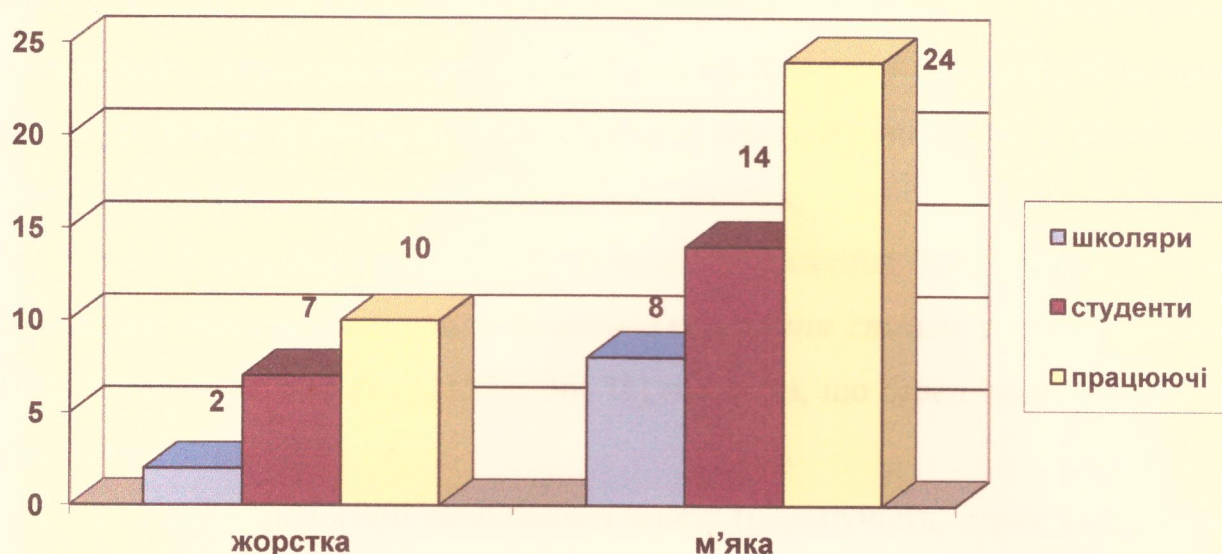


Рис. 2.3. Розподіл респондентів-прихильників «скляної стелі» (%)

Більш ретельний аналіз показав, що *серед школярів-прихильників «скляної стелі» для жінок* домінують хлопці (75%) та ті, хто хотів би працювати у правоохоронних органах (37,5%).

Серед студентів-прихильників «скляної стелі» для жінок – жінки (78,6%), ті, хто планують працювати в сфері освіти, науки, культури (35,7%). Вони на середньому рівні оцінюють свої шанси отримати керівну посаду після закінчення ВНЗ та всі вважають, що проблеми з підвищенням по службі виникнуть у них обов'язково.

Серед тих, хто працює і є прихильником «скляної стелі» для жінок домінують жінки (60,0%), ті, хто не займають керівну посаду (70,0%), ті, хто практично не очікує отримати підвищення у найближчі 5 років.

В цілому, варто зазначити, що «скляна стеля» у кар'єрі жінок є реальним феноменом, який розповсюджений в деякій мірі не тільки на практиці (що підтвердили наші працюючі «експерти»), а й у свідомості школярів та студентів. Останній факт спрямовує систему освіти на проведення роботи, яка сприятиме мінімізації таких уявлень. Серед форм

такої роботи можна запропонувати тренінги, практики на реальних підприємствах з гендерним паритетом у керівництві, використання відповідних прикладів в курсі «Людина та суспільство» та інших. Важливим постає розвиток лідерських якостей, форм самоуправління, де в рівній мірі можуть бути представлені як хлопці, так і дівчата.

Третій напрямок аналізу результатів дослідження було зосереджено на *причинах, завдяки яким стає можливим «скляна стеля» у кар'єрі жінок*. Робота з літературою [12; 21; 22; 36; 78] показала, що серед таких називають наступні.

1. Характерологічні особливості жінок (нерішучість, страх залишитися без роботи, низька самооцінка тощо): «Моя організація проінтерв'ювала сотні жінок з Америки, Європи і Китаю. Більшості з них здається, що, якщо вони старанно працюють і корисні для компанії, рано чи пізно отримають підвищення. Ще вони бояться, що їх звільнять, якщо вони будуть дуже наполегливі, особливо в кризу» [68].

2. Набагато більша кількість соціальних ролей, які супроводжуються виконанням більшого кола обов'язків: «Поки чоловіки злітають по кар'єрних сходах, жінки тягнуть на собі роботу, виховання дітей і домашні клопоти» [22].

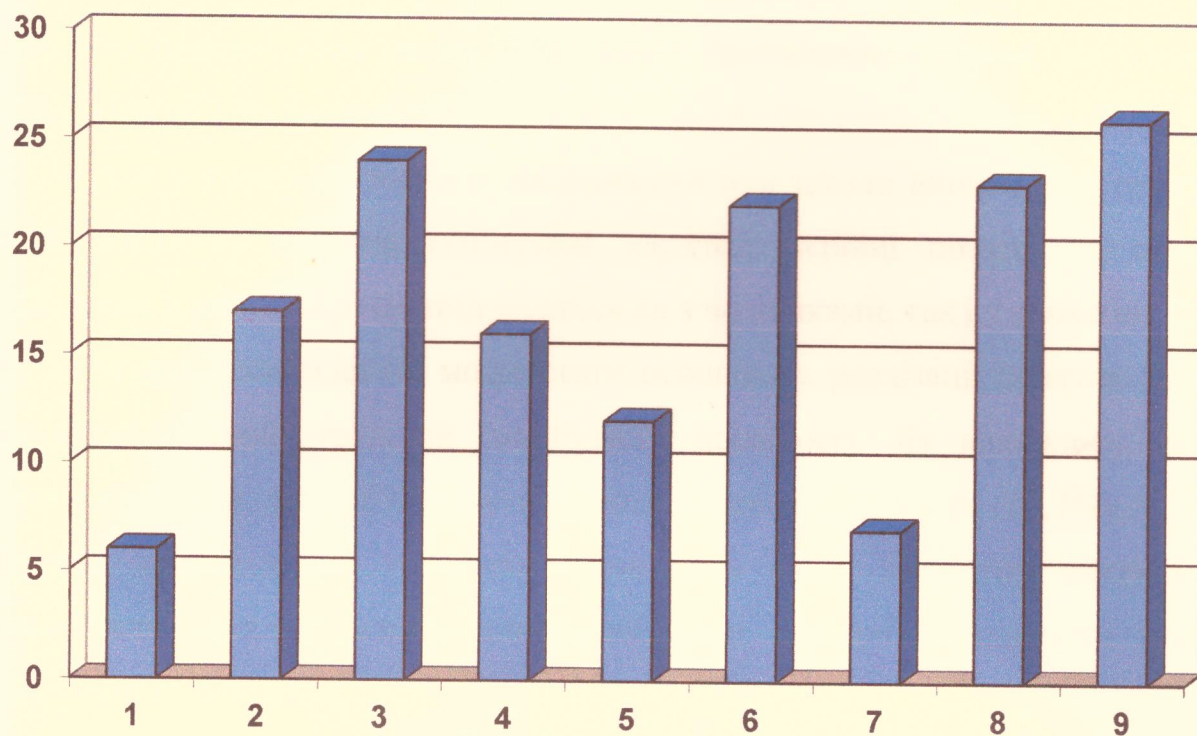
3. Наявність соціальних стереотипів: «Хоча в контексті політичної коректності на підприємствах весь час робиться акцент на тому, як важливі жінки на керівних посадах в економіці, на практиці часто панує традиційний стереотип, згідно з яким жінка сприймається як обслуговуючий персонал» [78].

4. Уявлення роботодавців, що робоча жіноча сила більш затратна [21].

5. Специфіка організації чи сфери діяльності.

У своєму дослідженні ми запитали тих, хто працює про те, що найчастіше постає у якості причини «скляної стелі» для жінки. Дослідження показало, що перш за все, це – природні розбіжності в соціальних функціях між жінками та чоловіками (26,0%). Поряд з цим значущими є те, що жінки

більше за чоловіків цінять своє робоче місце (24,0%), що чоловіки не дають жінкам можливості проявити себе (23,0%) та наявність стереотипів (22,0%) (див. рис.2.4).



Де: 1- жінки не просять про підвищення по службі або збільшення зарплати; 2 - у жінок велика боязнь бути звільненими; 3 - жінки більше цінують те робоче місце, яке у них вже є; 4 - жінки бояться змін; 5 - специфіка організації або сфера діяльності припускає такі обмеження; 6 - часто причиною цього є стереотипи керівників; 7 - рівень професійної майстерності у жінок часто нижче; 8 - чоловіки не дають жінкам проявляти себе; 9 - це пов'язано з природними відмінностями в соціальних функціях між чоловіками і жінками.

Рис. 2.4. Розподіл відповідей працюючих респондентів щодо найімовірніших причин феномену «скляної стелі»

Звернення до *наявності таких стереотипів* у наших респондентів стало ще одним напрямком нашого аналізу. Воно показало, що гендерні стереотипи «чоловік-керівник» - «жінка-підлеглий» є досить розповсюдженими: їх допускають біля 65% школярів, 75% - студентів та 85% тих, хто працює. При цьому можливості протилежної позиції допускають 37%, 41% та 25% відповідно.

Але у контексті нашого дослідження нам цікаво виокремити групу, в якій повністю наявний гендерний паритет: керівні позиції та позиції підлеглих в рівній мірі співвідносяться як з чоловіками, так і з жінками. Саме ця категорія респондентів може стати основою у реалізації практик такого паритету у своїй трудовій (майбутній) діяльності. Як виявилось, серед школярів таких лише 6%. Їх утворюють переважно дівчата (66,7%), ті, хто вважає, що чоловіки та жінки отримують рівну заробітну платню на однакових посадах, мають однаковий темп кар'єри та однакові шанси отримати підвищення.

Доля таких респондентів серед студентів значно вища – 20%. Серед них знов таки більше жінок (55,0%), тих, хто вважає, що чоловіки та жінки отримують рівну заробітну платню на однакових посадах, мають однаковий темп кар'єри та однакові шанси отримати підвищення. Домінують серед них ті, хто планує працювати у торгівлі, науці, освіті, сфері обслуговування.

Серед тих, хто працює, таких 15%. Для них характерні ті ж ознаки, що і для перших двох груп, але в цій категорії не представлена позиція, відповідно до якої жінкам і чоловікам потрібно однаковий час, щоб зробити кар'єру. Серед прихильників гендерної рівності домінують ті, хто не посідає керівну посаду (73,0%), хто в якості основної причини обмежень у кар'єрі жінок вбачає саме природні розбіжності у соціальних функціях чоловіків та жінок (53,0%) і вони працюють переважно у сфері науки, освіти, культури.

Таким чином, очевидно, що середня освіта потребує сьогодні активних технологій формування гендерної рівності.

Тематика нашої роботи була б не розкрита повністю, якби ми не

співвіднесли «скляну стелю» з іншими виокремленими нами у 1.2. типами кар'єри: «скляна стеля» для чоловіків, «дзеркальна стеля», «ілюзорна стеля», «смоляне середовище», «солодка вата». По-перше, зазначимо, що «скляна стеля» для чоловіків – рідкісна модель у свідомості наших респондентів (0% серед школярів та тих, хто працює, 1% - серед студентів). Практично не присутня також «дзеркальна стеля» (1%, 2%, 1%) та «солодка вата».

Щодо інших виокремлених нами моделей, зазначимо, що ярко представлені «ілюзорна стеля» (15%, 11%, 3%) та «смоляне середовище» (3%, 5%, 6%).

Крім цього, варто підкреслити, що збалансованість індикаторів «скляної стелі», яку ми окреслили «без стелі», також посідає досить впевнене місце у свідомості наших респондентів (13%, 7%, 3%). Для цієї групи серед школярів закономірна широка розповсюдженість стереотипної моделі гендерного паритету.

В цілому, очевидно, що «скляна стеля» як кар'єрна траєкторія існує сьогодні у свідомості школярів, студентів та тих, хто працює як одна з моделей. Але в її основі – характеристики, які не сприяють підвищенню ефективності діяльності сучасних організацій.

У цілому варто зазначити, що «скляна стеля» у кар'єрі є реальним феноменом, який розповсюджений у певній мірі не тільки на практиці (що підтвердили наші працюючі «експерти»), а й у свідомості респондентів. Тобто «скляна стеля» як кар'єрна траєкторія існує сьогодні у свідомості студентів та тих, хто працює як одна з моделей кар'єрного зростання. Цікавим постає питання про те, чи реально впливають сьогодні характеристики «скляної стелі» на кар'єрні стратегії.

2.2. Вплив параметрів «скляної стелі» на кар'єрні пріоритети особистості

Спираючись на емпіричні індикатори кар'єрної стратегії, виокремлені нами у 1.2. та «скляної стелі», виокремлені у 2.1., ми розробили методику, яка, на наш погляд, дозволяє виявити вплив параметрів «скляної стелі» на кар'єрні стратегії. Відповідно до завдань нашої роботи нами були сконструйовані шкали для прямого та опосередкованого вимірювання цього впливу. Результати дослідження показали наступне.

2.2.1. *Наявність складових «скляної стелі» у цілях професійної діяльності.*

Як було показано у 1.2, цілі професійної діяльності є однією зі складових кар'єрної стратегії в професійній сфері, і вони, як нам вважається можуть змінюватись з часом, що може бути індикатором зміни кар'єрної стратегії. Тому нами було задано питання, яке було спрямоване на виявлення таких елементів у наших респондентів в різний час.

Як показало опитування, на початку трудового шляху для більшості респондентів найбільш важливим пріоритетом виступала можливість забезпечити себе та своїх близьких матеріально (54,6 %). Як значущі в професії сприймалися також можливість займатися улюбленою справою (45,4%), максимально реалізувати свій потенціал (41,7%), праця у доброму колективі (38,9%), впевненість у завтрашньому дні та можливість бути незалежним, самостійним (по 35,2%) (див. рис. 2.5).



Де: 1. Можливість максимально реалізувати свій потенціал; 2. Удосконалення професіоналізму; 3. Прагнення зробити кар'єру; 4. Можливість забезпечити себе і близьких матеріально; 5. Можливість працювати за фахом; 6. Робота в хорошому колективі; 7. Можливість особистого самовдосконалення; 8. Перспективи отримання престижної посади; 9. Впевненість у завтрашньому дні; 10. Можливість бути незалежним, самостійним; 11. Можливість займатися улюбленою справою; 12. Працювати в хороших умовах; 13. Досягти високого становища, отримати визнання оточуючих; 14. Наявність роботи як такої

Рис. 2.5. Розподіл професійних пріоритетів респондентів на початку трудової діяльності та зараз

Очевидно, що серед професійних лідерів-пріоритетів лише один пов'язаний з характеристиками «скляної стелі» (рівень матеріальної винагороди), що свідчить про те, що на початку трудової діяльності цей феномен значно не впливає на вибір базових кар'єрних орієнтирів. Загальна же доля відповідей, пов'язаних з характеристиками «скляної стелі» на початковому етапі кар'єрного планування складає 26,8 (зі 100 можливих).

Щодо сучасного етапу сприйняття професійної діяльності нашими респондентами було виявлено, що найбільш значущим пріоритетом є матеріальне забезпечення (68,8%). Важливими виступають можливість займатися улюбленою справою (46,1%), впевненість у завтрашньому дні (43,7%), можливість особистісного самовдосконалення (38,9%), можливість максимально реалізувати свій потенціал (38,1%) та удосконалення професіоналізму (36,3%). Слід зазначити, що аналогічно до стартового етапу, серед пріоритетів професійної діяльності лише один пов'язаний з характеристиками «скляної стелі» (той же), а їх загальна доля складає 26,2.

Отримані дані дають нам змогу сказати, що на етапах постановки цілей у професійній діяльності характеристики «скляної стелі» здійснюють незначний вплив, який майже не набуває змін у часі.

2.2.2. Ступінь впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрні мотивації.

Як зазначалося вище, для виміру потенційного впливу характеристик «скляної стелі» ми запропонували в нашому інструментарії прямі та опосередковані питання. Аналіз відповідей на перші продемонстрував, що дані характеристики здійснюють вплив приблизно на 25% респондентів. Найбільш сильний вектор впливу стосується рівня заробітної платні (28% респондентів не обрали би привабливу для себе роботу, як би знали, що з часом їх зарплатня майже не буде зростати далі). При цьому не існує

статистично значущих розбіжностей між чоловіками та жінками у відповідях на ці питання (максимальні розбіжності стосуються можливості швидко пересуватися кар'єрними щаблями).

Аналіз опосередкованих індикаторів впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрні стратегії показав, що ці характеристики (виділені кольором) посідають як провідні, так серединні й останні позиції у кар'єрних мотиваціях, «кар'єрних якорях» (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Кар'єрні мотивації працюючих людей (у%)

№ з/п	Кар'єрний мотив	Кількість респондентів, для яких мотив є значущим в тій чи іншій мірі
1.	Отримувати хорошу матеріальну винагороду	92,1
2.	Відчувати себе хорошим фахівцем	91,1
3.	Стабільність у роботі	86,5
4.	Бути корисним	85,6
5.	Нести відповідальність за виконувану роботу	83,7
6.	Любити свою професію	82,8
7.	Можливість реалізувати свій творчий потенціал	75,3
8.	Можливість вирішувати нові професійні завдання	74,4
9.	Можливість створювати щось нове	73,5
10.	Збереження робочого місця на тривалий період	73,5
11.	Наявність вільного часу	69,7

№ з/п	Кар'єрний мотив	Кількість респондентів, для яких мотив є значущим в тій чи іншій мірі
12.	Гнучкий робочий день	65,1
13.	Робити все вчасно	65,1
14.	Брати участь у довгострокових проектах	64,2
15.	Можливість робити все по-своєму	52,1
16.	Можливість виконувати керівні функції	49,3
17.	Можливість швидко переміщатися кар'єрними сходами	47,4
18.	Можливість ризикувати	23,2

Загальна доля характеристик «скляної стелі» у кар'єрних мотиваціях складає 39,1, що свідчить про те, що характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації тих, хто працює.

Якщо подивитися на зазначені характеристики крізь призму гендерних розбіжностей, то дослідження виявило, що вони найбільш помітні у відношенні до таких параметрів, як можливість здійснювати керівні функції (це в тій чи іншій мірі важливо для 41,3% жінок та 74,0% чоловіків) та можливості швидко пересуватися кар'єрними сходами (42,7% та 70,4% відповідно). Чоловіки також більш орієнтовані на участь у довгострокових проектах (57,3% та 77,7% відповідно).

Таким чином, характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації як елемент кар'єрної стратегії та мають певні відмінності свого впливу на чоловіків та жінок.

2.2.3. Характеристики «скляної стелі» у системі уявлень про успіх як результат реалізації кар'єрних стратегій

Як зазначалося у 1.1, кар'єра досить часто визначається через категорію «успіх». У контексті нашого дослідження ми можемо розглядати його як результативну кар'єрну стратегію. Тому цікавим є звернення до емпіричних даних, які відображають уявлення особистості про успіх.

Як продемонструвало опитування керівників організацій м. Харкова, найбільш значущі характеристики успіху працівника – це: постійне нарощування професійних зв'язків (73%), висока швидкість кар'єрного росту (64%), швидка адаптація до робочого середовища і колективу (62%), а також сформована мотивація на професійний і кар'єрний ріст (56%) (див. рис 2.6).

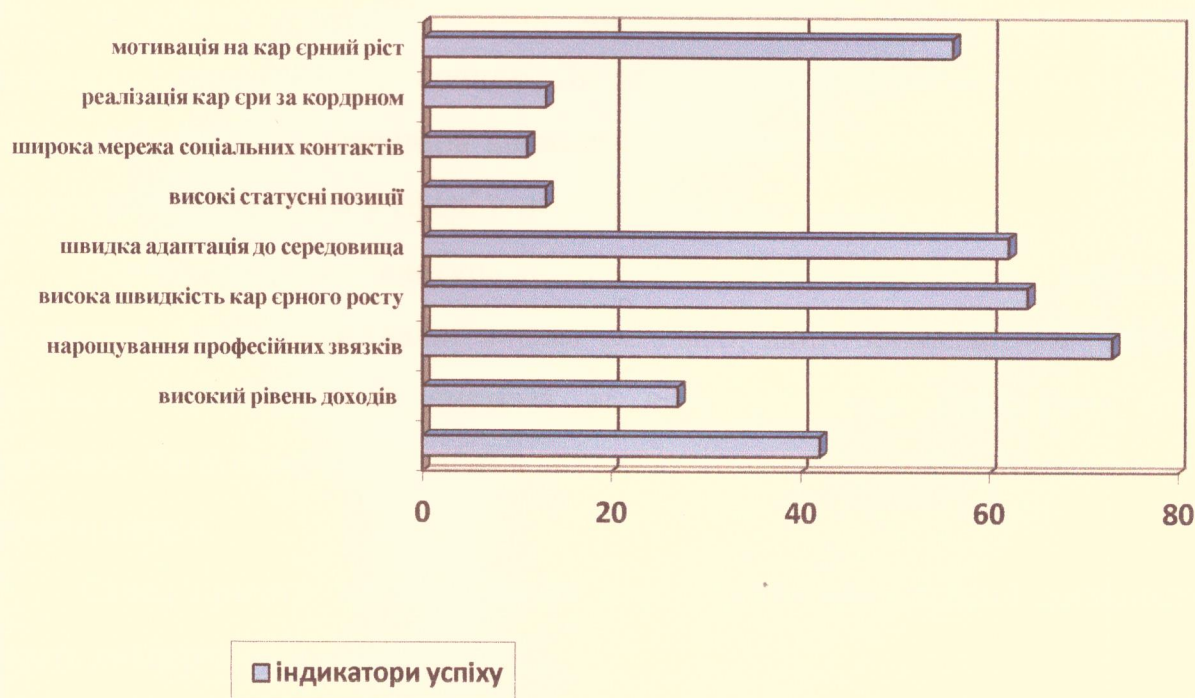


Рис. 2.6. Уявлення сучасних керівників щодо індикаторів успіху фахівця

Очевидно, що переважна більшість названих показників безпосередньо пов'язана з характеристиками «скляної стелі», що свідчить про те, що кінцевий результат кар'єрного зростання все ж таки значною мірою пов'язаний з її характеристиками.

2.3. Роль інноваційної освіти у подоланні феномену «скляної стелі»: між гендерною чутливістю та гендерною нейтральністю

Освіта завжди була важливим соціальним інститутом, який виконував принципові функції у суспільстві - соціально-економічні, соціально-політичні, культуротворчі та інші. Зі зміною суспільства освіта також переймається змінами.

У сучасних умовах інноваційний характер суспільства стає актуальним. Так, за статистичними даними, доля підприємств, що впроваджують інновації, наприклад, в Угорщині, Литві та Словачії, становить близько 30% [47, с. 18]. А 92,0% українців вважають, що існує можливість використання інноваційних розробок у сфері їхньої професійної діяльності.

Освіта завжди виступала одним з найважливіших соціальних інститутів. Вона представляє собою феномен, який проявляється у кількох іпостасях: як процес, як система, як результат тощо. Саме тому освіта здійснює багатовекторний вплив на все суспільство, а саме тому має бути інноваційною.

Серед причин, які визначають необхідність інноваційної діяльності в освіті, експерти називають [32; 77]:

- невідповідність системи освіти сучасному рівню вимог (47,3%);
- нові закони, акти, нормативні документи в освіті (42,1%);
- демографічні зміни (31,6%);
- невідповідність між реальною професійною діяльністю та уявленням

про неї (26,3%);

- зміни в структурі галузі (21,0%);
- зміни в уявленнях, настроях людей (10,5%).

Саме тому зростає значення інноваційної освіти.

Дана проблема досить часто виявляється в фокусі наукових роздумів. Частіше всього про інновації у навчанні мислять педагоги (Нічкало Н. Г., Луговий В.І. та інші), філософи (Кремень В.Г., Андрущенко В.П., тощо), хоча ця сфера досліджень популярна і у соціологів (Астахова В.І., Бакіров В.С., Підгорний А.З. та інші), які розглядають її з точки зору соціальної взаємодії та соціальних ефектів.

Поряд з цим, важливим питанням сучасності виступають гендерні аспекти. Сьогодні актуалізуються не стільки фізіологічні чи біологічні аспекти диференціації людей у суспільстві, скільки соціальні, які базуються на ролях та образах, що очікуються від представників тієї чи іншої статі. Відповідно соціальне регулювання через соціальні інститути має враховувати ці потреби суспільства. І освіта не є виключенням, а її рух у напрямку інноваційності передбачає пошук нових форм гендерних акцентів.

Варто зазначити, що незважаючи на популярність освітньої проблематики в цілому, її інноваційні вектори, які пов'язані з гендерними ракурсами, майже залишилися поза рамками фундаментальних досліджень. Особливої уваги потребують сьогодні інноваційні акценти в освіті, які відповідають потребам гендерної чутливості, з одного боку, та гендерної нейтральності, з іншого.

Перш за все, зазначимо, що «інноваційна освіта» пов'язана з феноменом інновацій. Частіше за все під інновацією розуміють нововведення, що забезпечує якісний ріст ефективності процесів або продукції. Результатом інновацій є вдосконалення попередньої системи та реалізація її функціональних зв'язків. Інновація завжди виходить за рамки існуючих моделей, теорій, результатів, вона націлена на повне оновлення статусів, ролей суб'єктів, перетворення їхніх зв'язків у систему.

Головна мета інновацій в освіті - забезпечити якісне зростання ефективності процесів освіти та виховання, взаємодії всіх її стейкхолдерів у інтересах забезпечення сучасної економіки професійними кадрами, здатними привести до технологічного прориву на внутрішньому та міжнародному ринках.

Виходячи з цього, можна погодитись, що «інноваційна освіта - це така освіта, яка здатна до саморозвитку і яка створює умови для повноцінного розвитку всіх своїх учасників; інноваційна освіта – освіта, що розвиває та розвивається» [60]. «Інноваційна освіта – цілеспрямований процес виховання та навчання людини, в результаті якого у неї розвиваються творчі здібності, формуються навички самонавчання, самовдосконалення, що дозволяють їй придбати знання та досвід для життєдіяльності в суспільстві знань» [83, с. 36]; «інноваційна освіта - це лише ті інноваційні освітні технології та програми, де результатом інноваційної діяльності педагогів є генерація інноваційних ідей» [2].

Таким чином, частіше за все під інноваційною освітою розуміють сукупність певних технологій, що здійснюють той чи інший ефект на суб'єктів навчального поля.

На сучасному етапі розвитку інноваційна освіта утверджується в якості одного з першочергових факторів у розвитку суспільства. Вона передбачає наявність у своїй основі конкретних принципів. До них вчені відносять: безперервність і варіативність, науковість, технологічність, включення методології в зміст освіти, діалогізм, формування екологічної свідомості, гуманізацію та рефлексивність [33].

Реалізація цих принципів може бути віднесена до основних умов ефективного впровадження інноваційної освіти. В якості індикаторів цієї ефективності можна розглянути різні ефекти. За оцінкою експертів, це такі ефекти, як: науково-пізнавальний (52,6%), професійного зростання (47,3%), морально-етичний (47,3%), особистісного зростання (21,0%), соціальний (21,0%), емоційний (15,8%) [77].

До аналогічних умов можна також віднести багаторівневу реалізацію інноваційної освіти. Бо для успішної реалізації ідей інноваційної освіти важливо, щоб вони були сприйняті і на рівні управління освітою, і на рівні управління навчальним закладом, і на рівні педагогів і тих, хто навчається.

Одним з способів створення умов розвитку інноваційного навчання є застосування методів активного навчання як складової частини сучасних інноваційних технологій, що широко впроваджуються в останній час в практику. Важливою вимогою до вибору методів навчання є необхідність активізації навчально-пізнавальної діяльності тих, хто навчається. Ефективне рішення цих завдань можливо за умови, якщо в зміст професійної підготовки буде включена культура педагогічного мислення, що базується на теоретичному осмисленні соціальної дійсності, на принципах прогнозування та обліку індивідуальності.

Такий підхід до інноваційності в освіті вочевидь не містить будь-яких гендерних маркерів. Тобто забезпечення інноваційності в освіті, використання інноваційних технологій тощо не передбачає пріоритетність гендерних ознак маскулінності або фемінінності. При цьому під маскулінністю та фемінінністю ми розуміємо нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, що характерні для чоловіків і для жінок; елемент статевого символізму, пов'язаний із диференціацією статевих ролей.

Такий підхід дозволяє вийти за рамки спрощеного аналізу – крізь чоловічу та жіночу стать – а здійснити його через маркери жіночності та чоловічності незалежно від статі. Тобто, мова має вестися про особистість та її гендерні маркери. Саме орієнтація на особистість має лежати в основі освіти, а не той чи інший гендер.

У такому сенсі інноваційна освіта повинна надавати різноманітні можливості будь-кому, незалежно від статі та гендерних ознак. Тобто мова має йти про гендерну нейтральність в освіті (gender neutral).

У загальному вигляді гендерна нейтральність – «відсутність

дискримінаційних положень чи установок» [17]. Ми вважаємо, що гендерна нейтральність – це відсутність будь-яких маркерів маскулінного або фемінінного типу.

Щодо освіти, то ця теза здається досить логічною та за сенсом наближається до гендерної рівності.

На думку вчених, «гендерна рівність - це рівні права та можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівних винагород за результатами рівної праці» [41].

У міжнародній практиці існують інструменти вимірювання гендерної рівності. Так, «у топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія. Україна посіла 67 місце серед 142 країн, погіршивши власний рейтинг 2014 року на 11 пунктів, коли вона посідала 56 місце. За ще одним рейтингом – Індексом гендерної нерівності 2015 року, що відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок у порівнянні з чоловіками, – Україна посідає 83 місце серед 150 країн [72].

Як демонструють дослідження в Україні, 61% її жителів вважають, що гендерна рівність існує¹. Дослідження виявило, що тема гендерної дискримінації розглядається у контексті загальних соціальних проблем. Суспільство виходить на гендерну проблематику переважно через прагнення вирішити інші соціальні питання, серед яких низький рівень життя, загроза високого рівня безробіття і проблеми зайнятості, що пов'язані з порушенням прав працівників, комплексом проблем, з якими стикаються родини в Україні тощо.

¹ За матеріалами дослідження Центра Разумкова «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України», 2016 р. Дослідження проводилося 22-26 квітня 2016 р. в усіх регіонах України за винятком Криму та окупованих територій Донецької та Луганської областей. Опитано 2 018 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки – 2,3%.

Таким чином, гендерна рівність сьогодні також вимірюється переважно через статтеві ракурси, лишаючи людину можливості демонструвати певне значущє для себе сполучення маркерів фемінінності та маскулінності. У такому ракурсі можна сказати, що суспільство знов ставить людину у певні шаблонні рамки і штучно переводить дискусію у площину рівності-нерівності статей.

На іншому боці зазначеної проблеми – гендерна чутливість. «Гендерна чутливість – це здатність сприймати, усвідомлювати і реагувати на будь-які прояви сексизму, дискримінації за ознакою статі чи статевої сегрегації» [54]. Гендерна чутливість має сприяти гендерній рівності. І саме про це активно говорять в освіті.

З нашої точки зору, це – здатність враховувати особливості всіх гендерів в однакових ситуаціях. У спрощеному вигляді це торкається чоловіків та жінок, але ігнорує інші гендерні типи, наприклад, андрогінів, представників квір-гендеру тощо.

Ми вважаємо, що формальні вимоги гендерної нейтральності та гендерної чутливості мають одну ціль – надати рівні можливості для будь-якої особистості. І саме це має стати центральною тезою для сучасної інноваційної освіти. Але кожен з цих напрямків пропонує різні шляхи досягнення цієї мети. Саме тому на освіту покладено завдання не тільки вжитого впровадження цих шляхів, а й підвищення рівня освіченості студентської молоді щодо цих питань.

Для підтвердження наших положень ми провели дослідження, метою якого було виявлення потреб студентів у гендерній нейтральності чи гендерній чутливості в навчальному процесі. Дослідження показало, що сукупний індекс гендерної нейтральності більш важливий для хлопців (4,3 бали при 3,7 у дівчат), а гендерна чутливість не є популярною для обох статей (2,1 та 2,3 відповідно). Дослідження продемонструвало середній ступень гендерної стереотипізації сучасних студентів. Найсильніший стереотип щодо жінок – «жінка від природи має потребу у створенні родини

та народженні дітей», щодо чоловіків – «чоловік не повинен плакати».

У результаті теоретичного та емпіричного дослідження ми зробили висновок, що для розвитку інноваційної освіти в Україні варто говорити не просто про гендерну нейтральність, чи гендерну чутливість, а про гендерну справедливість. Сам гендерний тип в рамках освіти не повинен окреслюватись рамками біологічної статі, а допускати більш широкий спектр ознак. Саме такий підхід дозволяє зробити процес вибору кар'єрної стратегії оптимальним.

Висновки до розділу.

Проведений аналіз феномену «скляної стелі» як кар'єрної детермінанти показав, що він відображає процес гендерної нерівності у досягненні високих статусних позицій у кар'єрі. З соціологічної точки зору цей феномен може бути описаний через систему індикаторів статусного характеру та соціальної мобільності. Під ним слід розуміти феномен у сучасній трудовій, професійній, громадській чи будь-якій іншій сфері діяльності людини, який відображає обмежені можливості її соціальної мобільності через неформалізовані механізми, які «закривають» топові позиції (статуси) від представників тих чи інших груп (наприклад, жінок, представників тієї чи іншої етнічної групи, релігії тощо).

Аналіз об'єктивних та суб'єктивних проявів «скляної стелі» показав, що вони дійсно розповсюджені у практиці та у свідомості соціальних суб'єктів. Максимально об'єктивізований критерій статусу. Далі йдуть критерії мобільності та винагороди. Чим ближче наші респонденти стоять до реальних трудових практик, тим більше вони акцентують увагу на наявності феномену «скляної стелі».

Звернення до виміру присутності зазначених характеристик у трьох базових складових кар'єрної стратегії (цілі, мотивації, результат) продемонструвало, що на початку трудової діяльності характеристики

«скляної стелі» значно не впливають на вибір базових кар'єрних орієнтирів; характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації тих, хто працює; кінцевий результат кар'єрного зростання все ж таки значною мірою пов'язаний з характеристиками «скляної стелі».

Розгляд можливостей освіти у подоланні «скляної стелі» показав, що ключовим принципом має бути гендерна справедливість, яка дозволить мінімізувати бар'єри на шляху кар'єрного зростання особистості.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Звернення до проблеми впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрні стратегії дозволило проаналізувати сутність кар'єри, кар'єрної стратегії та феномену «скляної стелі», виявити їх індикатори та здійснити вимір.

Показано, що у найзагальнішому розумінні можна використовувати інтерпретацію кар'єри як успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності.

Показано, що у більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі, схеми переміщення індивідів з нижчих позицій на вищестоящі. Соціологічний акцент в її дослідженні передбачає увагу до таких феноменів, як соціальний статус особистості, соціальна роль та соціальна мобільність.

Кар'єрна стратегія як складова кар'єрного зростання відображає перспективне бачення кар'єри особистості. Завдяки інтеграції підходів до розуміння стратегії та феномену кар'єри, ми пропонуємо визначити кар'єрну стратегію як уявлення індивіда щодо довгострокових пріоритетних статусних позицій та ролей у своїй сфері діяльності та засобів їх досягнення. Показано, що основу кар'єрної стратегії складає мета, побудова кар'єрної стратегії базується на сукупності наступних принципів: безперервності, маневреності, економічності, узгодженості, реалістичності, гнучкості, структурності, ієрархічності тощо. Їх урахування робить кар'єрні стратегії більш дієвими, відповідними до потреб особистості.

Будь-яка кар'єрна стратегія впливає з тих пріоритетів, які формулює для себе особистість. Тому кар'єрні стратегії безпосередньо пов'язані з базовими кар'єрними мотиваціями особистості. В якості теоретико-методичної основи їх аналізу використано теорію Едгара Шейна щодо «кар'єрних якорів».

Аналіз літератури показав, що «скляна стеля» - одна з моделей кар'єри,

що може впливати на конструювання кар'єрної стратегії. Вона яка характеризується наявністю невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, що обмежує просування представників тих чи інших соціальних груп, зокрема жінок, по службовій драбині з причин, не пов'язаних з їх професійними якостями.

Використання потенціалу соціології дозволило нам трактувати цей феномен як феномен у сучасній трудовій, професійній, громадській чи будь-якій іншій сфері діяльності людини, який відображає обмежені можливості її соціальної мобільності через неформалізовані механізми, які «закривають» топові позиції (статуси) від представників тих чи інших груп (наприклад, жінок, представників тієї чи іншої етнічної групи, релігії тощо).

Дослідження джерел, де наводяться визначення «скляної стелі», дозволило нам виокремити декілька ключових характеристик даного феномену: більш низька оплата праці жінок на однакових з чоловіками посадах; надання переваг чоловікам при отриманні підвищення; домінування чоловіків на керівних посадах; наявність більш довгого кар'єрного зростання жінок у часі. Доведено, що ці критерії є доцільними для емпіричних досліджень феномену «скляної стелі» в сучасному суспільстві.

У роботі проведено аналіз об'єктивних параметрів існування «скляної стелі» в сучасному суспільстві через використання статусних критеріїв, критеріїв винагороди та мобільності. Співвіднесено об'єктивну ситуацію з установками студентів та тих, хто працює щодо цих критеріїв.

Порівняння позицій студентів та працюючих респондентів показав, що ключові критерії «скляної стелі» підвищують свою значущість по мірі наближення респондентів до реальних трудових практик. При цьому феномен «скляної стелі» для жінок максимально представлений саме серед працюючих респондентів.

Виокремлення характеристик «скляної стелі» у кар'єрних цілях показало, що на початку трудового шляху для більшості респондентів найбільш важливим пріоритетом виступала можливість забезпечити себе та

своїх близьких матеріально, можливість займатися улюбленою справою, максимально реалізувати свій потенціал, праця у доброму колективі, впевненість у завтрашньому дні та можливість бути незалежним, самостійним. Загальна же доля відповідей, пов'язаних з характеристиками «скляної стелі» на початковому етапі кар'єрного планування складає 26,8 (зі 100 можливих).

Щодо сучасного етапу сприйняття професійної діяльності було виявлено, що найбільш значущими пріоритетами є матеріальне забезпечення, можливість займатися улюбленою справою, впевненість у завтрашньому дні, можливість особистісного самовдосконалення, можливість максимально реалізувати свій потенціал та удосконалення професіоналізму. Аналогічно до стартового етапу, серед пріоритетів професійної діяльності лише один пов'язаний з характеристиками «скляної стелі» (той же), а їх загальна доля складає 26,2.

Отримані дані дали змогу зробити висновок, що на етапах постановки цілей у професійній діяльності характеристики «скляної стелі» здійснюють незначний вплив, який майже не набуває змін у часі.

Аналіз впливу характеристик «скляної стелі» на кар'єрні мотивації показав, що такий вплив здійснюється приблизно на 25% респондентів. Найбільш сильний вектор впливу стосується рівня заробітної платні. При цьому не існує статистично значущих розбіжностей між чоловіками та жінками у відповідях на ці питання. Загальна доля характеристик «скляної стелі» у кар'єрних мотиваціях складає 39,1, що свідчить про те, що характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації тих, хто працює. При цьому гендерні розбіжності найбільш помітні у відношенні до таких параметрів, як можливість здійснювати керівні функції та можливості швидко пересуватися кар'єрними сходами.

Вимір присутності характеристик «скляної стелі» у кінцевому результаті кар'єрної стратегії показав його значний рівень.

В цілому, звернення до виміру присутності характеристик «скляної

стелі» у трьох базових складових кар'єрної стратегії (цілі, мотивації, результат) продемонструвало, що на початку трудової діяльності характеристики «скляної стелі» значно не впливають на вибір базових кар'єрних орієнтирів; характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації тих, хто працює; кінцевий результат кар'єрного зростання все ж таки значною мірою пов'язаний з характеристиками «скляної стелі».

Отримані результати дають можливість **запропонувати коло рекомендацій.**

Для держави. Враховуючи досвід західних держав (Норвегія, Іспанія, Нідерланди), можливо введення квот на кількість жінок на топ-позиціях в окремих сферах життєдіяльності суспільства, де домінують жінки як основні працівники (наприклад, освіта). Але таке квотування має бути підкріплено реальними потребами галузі та професійними та особистісними характеристиками жінок. Потрібні зміни і у бізнес-культурі суспільства, що можливо завдяки державній політиці та підтримці цінностей та моделей гендерно позитивного настрою на співпрацю з керівниками незалежно від їх статевих, етнічних або будь-яких інших характеристик.

Для громадських організацій. Можливо створення програм по пропаганді успішних кар'єрних стратегій чоловіків та жінок, організація тренінгів та курсів щодо планування кар'єрних стратегій для різних категорій працюючих людей. Як засіб допомоги у подоланні характеристик «скляної стелі» можлива організація спільних з освітніми закладами консультативних пунктів.

Для системи освіти. Функціонування системи освіти необхідно спрямувати на проведення роботи, яка сприятиме мінімізації гендерно незбалансованих позицій. Серед форм такої роботи можна запропонувати тренінги, практики на реальних підприємствах з гендерним паритетом у керівництві, використання відповідних прикладів в курсі «Людина та суспільство» та інших. Важливим постає розвиток лідерських якостей, форм

самоуправління, де в рівній мірі можуть бути представлені як хлопці, так і дівчата. Важливими у ВНЗ вбачаються курси з планування кар'єри.

Для організацій. Принципи гендерного паритету мають бути відображені у корпоративній культурі. Важливим завданням також постає розробка організаційної стратегії по вирівнюванню кар'єрних можливостей чоловіків та жінок перш за все через об'єктивізацію кар'єрних переміщень.

Для особистості. Перш за все, потрібно розвивати у себе ті якості, які все більш затребувані сьогодні: гнучкість, швидка адаптивність уміння знайти компроміс. Саме це може сприяти досягненню високих кар'єрних статусів. Відповідно до особливостей майбутньої чи реальної сфери діяльності варто спів ставляти їх з особистими потребами, і давати адекватні оцінку перспективам.

Список використаних джерел

1. 100 богатейших – 2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://forbes.ua/ratings/1> - загол. з екрану
2. Абдурахманов К. Х. Инновационное развитие образовательных систем [Электронный ресурс] / К. Х. Абдурахманов. - Режим доступа: <http://rea.uz/about/science/publications/detailed/?id=50> – загл. с экрана
3. Авдейчик О. Мифы и рифы карьеры / О. Авдейчик // Секретарь-референт. – 2004. – № 1 (14). – С. 7-8.
4. Аширов Д. А. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс] / Д. А. Аширов // Элитариум – центр дистанционного образования; М. : Проспект. – 2006. – Режим доступа: <http://financepro.ru/work/3374-ashirov-d.-a.-upravlenie-delovojj.html> - Загл. с экрана.
5. Аширов Д.А. Организационное поведение / Д. А. Аширов, С. В. Большаков; Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. - М., 2003. - 106 с.
6. Бабкин А.С. Гендерная сегрегация на российском рынке труда и ее социально-экономические последствия для мужчин / А.С. Бабкин. – Режим доступа : http://lomonosov.msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/antbabkin@yandex.ru.doc.pdf
7. Бавыкина Е. Н. Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России / Е. Н. Бавыкина // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 6 (37). – С. 117-119.
8. Богдан Н. И. Кадровый менеджмент в вузе : монография / Н. И. Богдан, Е. А. Могилёвкин. – Владивосток : Изд-во ВГ/ЭС, 2003. – 244 с.
9. Бойдаченко И. П. Планирование карьеры руководителей и специалистов как фактор роста эффективности деятельности организации (на

примере структурных подразделений ОАО «Газпром»): Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М., 2005. – 30 с.

10. Большой толковый социологический словарь (Collins) : пер. с англ. – Т. 1. – М. : Вече, АСТ, 1999. – 544 с.

11. В чем отличие профессий для мужчин и для женщин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edunews.ru/professii/character/otliche-mujchini-jenshiny.html>

12. Вачедин Д. Стук в "стеклянный потолок": на подходе новое поколение женщин-менеджеров / Дмитрий Вачедин // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dw.de/стук-в-стеклянный-потолок-на-подходе-новое-поколение-женщин-менеджеров/a-5389829-1>

13. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры / М. Вишнякова // Секретар. дело. – 2006. – № 7. – С. 46-50.

14. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості українські реалії і світовий досвід / К. Возьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–90.

15. Волкова Н. В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов / Н. В. Волкова // Социол. исслед. – 2006. – № 1. – С. 142-147.

16. Ворона М. В. Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект / М. В. Ворона. 2012

17. Воронина О. А. Женщина в мужском обществе / О. А. Воронина. Социол. исслед. - 1982. - № 2. - С. 43-50.

18. Гвоздева Е. С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е. С. Гвоздева // Социол. исслед. – 2000. – № 11. – С. 36-44.

19. Гендерний інформаційно-аналітичний центр “Крона”. – Режим доступу : http://www.krona.org.ua/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=20&Itemid=117&lang=uk.

20. Гончарова Н. В. «Игры» для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных притязаний) / Н. В. Гончарова // Социол. исслед. – 2003. – № 1. – С. 83-91.

21. Горчакова В. Мифология женской карьеры / В. Горчакова // Упр. Персоналом. – 2003. – № 3. – С. 54-56.
22. Дежина Т. Проблемы «стеклянного потолка» в высшем образовании России / Т. Дежина // Высшее образование в России. – 2006. – №11. – с. 52-54.
23. Женщины осваивают мужские профессии чаще, чем мужчины - женские. Сисадмины в юбках против усатых библиотекарей [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.superjob.ru/research/articles/111137/zhenschiny-osvaivayut-muzhskie-professii-chasche-chem-muzhchiny---zhenskie-sisadminy-v-yubkah-protiv-usatyh-bibliotekarej>
24. Женщины-руководители получают меньше, чем мужчины // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://delo.ua/education/zhenschiny-rukovoditeli-poluchajut-menshe-chem-muzhchiny-222486/?supdated_new=1387896416 - загол. з екрану
25. Зайцев Г. Г. Управление деловой карьерой / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М.: Академия, 2007. – 252 с.
26. Карьере украинок мешает «стеклянный потолок» // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://myfin.net/ukraine/business-ua/karere-ukrainok-meshaet-steklyannyj-potolok-03124063.html> - загол. з екрану
27. Карьерная стратегия и ее планирование [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://infomanagement.ru/lekciya/karyernaya_strategiya_i_yee_planirovanie - загол. з екрану.
28. Кислий О. Проблеми гендерних досліджень у демографії та суміжних дисциплінах / О. Кислий // Демографічні дослідження. – Вип. 22. – К. : Інститут економіки НАН України, 2000. – С. 162–176.
29. Козлова Е. Г. Формирование карьерной стратегии персонала промышленной организации / Е. Г. Козлова // Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета». – 2012.

[Электронный ресурс]. Режим доступа: www.evestnik-mgou.ru
<http://www.evestnik-mgou.ru/Articles/Doc/183> - загол. з экрану.

30. Копейкин Н. П. Профессиональная карьера и ее планирование [Электронный ресурс] / Н. П. Копейкин // Курсовая раб. – Балтийский академ. центр упр. бизнеса и права, 1999. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/liderstvo/39878-steklyannyi-potolok> - загол. з экрану

31. Косовская И. Женщина и будущая карьера: (Ролевые стереотипы и профессионализация женщин) / И. Косовская // Персонал. -1998. –№ 2. – С. 79-81.

32. Кудинов В. В. Причины, препятствующие становлению инновационной деятельности педагога / В. В. Кудинов // Научно-теоретический журнал. – 2013. - №2(15). – С. 34-39.

33. Кузнецова А. Я. Принципы инновационного образования / А. Я. Кузнецова // Фундаментальные исследования. - №12. – 2008. – С. 77-78.

34. Липатова М. Е. Особенности карьерных продвижений за рубежом / М. Е. Липатова // Социол. исслед. – 2001.- № 12. – С. – 130-133.

35. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. /М. П. Лукашевич. – К. : Либідь, 2004. – 439 с.

36. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере: [учеб. пособие] / Н. П. Лукашевич; М-во образования Украины, ХГИ "НУА". – Х. : Око, 1998 – 128 с. Кн. 1: Деловая карьера: путь к успеху.

37. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере: [Учеб. пособие] / Н. П. Лукашевич; М-во образования Украины, ХГИ "НУА". – Х. : Око, 1998 – 328 с. Кн. 2: Практикум деловой карьеры.

38. Лукашевич Н. П. Социология в вузе: (Сб. авт. прогр.) / Н. П. Лукашевич; М-во образования Украины, Харьк. гуманитар. ин-т "Нар. укр. акад.". Каф. социологии. – Х., 1999.- 236 с.

39. Лукашевич М. П. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. / М. П. Лукашевич, М. В. Туленков; Межрегіон. акад. упр. персоналом. – К., 1999. – 344 с.
40. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент – карьера – успех /Н. П. Лукашевич // Персонвл. – 2001. – N 8. – С. 57-65.
41. Макарук Н. Гендерна рівність в Україні [Электронный ресурс] / Р. Макарук. – Режим доступа: <https://ukraine.ureport.in/story/392/> - загл. с экрана
42. Менеджмент организации: Учебное пособие / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др., - М. : ИНФРА – М, 1995. – С. 409.
43. Миссия, цели, задачи, стратегии управления развитием персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.motivtruda.ru/missija-razvitiem-personala.htm> - загол. з екрану
44. Молл Е. Г. Планирование своей карьеры руководителем / Е. Г. Молл // Вопр. психологии. – 1998. – № 3. – С. 85-90.
45. Молл Е. Г. Управленческая карьера в России / Е. Г. Молл // Проблемы теории и практики в управлении. – 1996. – № 6. – С. 22-28.
46. Названы ТОП-10 самых женских и самых мужских профессиональных сфер в Украине. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://forinsurer.com/news/15/10/15/33028>
47. Нацпроект «Образование» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sfedu.ru/www/stat_pages.show?p=INF/ab3#s2 – загл. с экрана
48. Оглобин В. Персональный менеджмент – основа успешной карьеры / В. Оглобин // Упр. персоналом. – 2004. – № 14 (100). – С. 30-32.
49. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Российская АН.; Российский фонд культуры; - 3-е изд. стереотипное – М. : АЗЪ. – 1996. – С. 928.
50. Осиленкер Л. Траектория карьеры – кривая смены профессий: Социолог. исследование / Л. Осиленкер // Инновации в образовании. – 2005. – № 6. – С. 46-54.

51. По данным минтруда и соцполитики, в 2011 г. зарплата женщин в Украине была на 8% меньше, чем у мужчин // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://blogs.korrespondent.net/users/blog/terapevtgivan/a106968> - загол. з екрану

52. Поляков В. А. Технология карьеры / В. А. Поляков // ЭКО. – 1996. – № 1. – С. 33-37.

53. Прокофьева Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин / Л. Прокофьева, П. Фести // Вопр. экономики. – 2000. – №3. – С. 74-84.

54. Пузиренко Я. Гендерна чутливість як чинник впливу на функціонування агентивно-професійної номінації жінок (Gender sensitivity as a factor affecting functioning of agentive-occupational women terms). Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Гендерні дослідження» (Вип. 3), 2017. - с. 89-99.

55. Равные зарплаты для мужчин и женщин: миф или реальность будущего? // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/rss-yandex-ua/ravnye-zarplaty-dlja-muzhchin-i-zhenschin-mif-ili-realnostq-buduschego> - загол. з екрану

56. Рин Ш. Стеклоанный потолок? / Шон Рин // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://works.tarefer.ru/55/100716/index.html>. - Загл. с экрана.

57. Российские менеджеры готовы уйти работать в стартап // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://jobmobile.ru/articles/view/rossiyskie-menedzhery-gotovy-uyti-rabotat-v-startap-4.html>

58. Рощин С. Ю. Кто преодолевает «стеклянный потолок»? : Вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике / С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев. – М. : ГУ-ВШЭ, 2006. – 35 с.

59. Санисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи / П. Санисало // Психология личности и образ жизни. Отв. ред. Е. В. Шорохова. – М. : Наука, 1987. – 174 с.

60. Слободчиков В. И. Инновационное образование: введение в проблему [Электронный ресурс] / В. И. Слободчиков. - Режим доступа: <http://www.in-exp.ru/component/content/article/38-teor-in-exp-dejat/125-vved-in-probl.html> – загл. с экрана

61. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: [Пер. с англ.] / П. А. Сорокин; [Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонова]. – М. : Политиздат., 1992 – 544 с.

62. Сосницкая О. Женское лицо немецкой науки / Сосницкая Ольга, Юдит Хартль // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dw.de/женское-лицо-немецкой-науки/a-5363080> - загол. з экрана

63. Социологическая энциклопедия / под общ. ред. А. Н. Данилова. - Мн. : БелЭн. – 2003. – 384 с.

64. Соціологічна енциклопедія. Т. 2. М.: Думка, 2003.

65. Стекланный потолок // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%BA – загол. з экрана

66. Стратегия - понятия и определения. Классификация стратегий // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm> - загол. з экрана

67. Сытник Н. Мотивационный подход к оценке карьеры / Н. Сытник // Упр. персоналом. – 2008. – № 6.- С. 33-37.

68. Сычева А. «Стекланный потолок»: преграды на карьерном пути для мужчин и женщин / Александра Сычева // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-executive.ru/career/adviser/1575614/> - загол. з экрана

69. Тигер П. Делай то, для чего ты рожден. Путь к успешной карьере через самопознание / П. Тигер, Б. Беррон-Тигер; (пер. с англ.). – 2-е изд.- М. : Армада, 1996. – 232 с.

70. Травин В. Профессиональный рост и планирование карьеры / В. Травин, В. Дятлов // Упр. персоналом. – 1999. – № 8. - С. 62-66.

71. Трошина К. Карьера и мотивация / К. Трошина // Упр. персоналом. – 1998. – № 12. – С. 27-31.

72. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні [Электронный ресурс] / О. Уварова. - Режим доступа: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/> – загл. с экрана

73. Управление карьерой [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://mobile.studme.org/1098120511362/menedzhment/upravlenie_kareroj – загол. з екрану

74. Фролов С. С. Социология: Учеб. для студентов вузов / С. С. Фролов. – 3-е изд., доп. – М. : Гардарики. - 2001. – 343 с.

75. Харчев А. Г. Профессиональная работа женщин и семья: (Социол. исслед.) / А. Г. Харчев; АН СССР. Ин-т философии. – Л. : Наука. Ленингр. отд.-ние, 1971. – 176 с.

76. Чернышев Я. А. Понятие "профессиональная карьера": сущностно-содержательная характеристика / Чернышев Я. А. // Мир психологии. – 2007. - № 4. – С. 257-267.

77. Чирковская Е. Г. Особенности проявления инновационной руководителя образовательного учреждения [Электронный ресурс] / Е. Чирковская . – Режим доступа: <http://axima-consult.ru/stati-4-5.html> – загл. с экрана

78. Что такое «эффект стеклянного потолка» и почему деловым женщинам важно о нем знать? // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fe-mail.ru/business/glass_ceiling.htm - загол. з екрану

79. Шафран Н. «Стеклянный потолок» в женской карьере/ Ника Шафран // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.profmedia.by/pub/sec/art/9231/>

80. Шевченко Н. В. Персональный менеджмент – основы успешной карьеры / Н. В. Шевченко // Вчені зап. Харк. гуманіт. ун-ту. «Нар. укр. акад.». – Х. – 2007. – Т. 13, кн. 1. : Актуальні проблеми освіти. – С. 175-186.

81. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн / Пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. — Спб.: Питер, 2002. — 328 с.

82. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепаньский; Общ. ред. и послесл. А. М. Румянцева; [Пер. с пол. М. М. Гуренко]. — М.: Прогресс. - 1969. — 240 с.

83. Шитов С. Б. Инновационное образование в формирующемся обществе знаний / Сергей Борисович Шитов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. — № 4(12). — 2009. — С.35-41.

84. Яновская Ю. Зачем планировать карьеру? (Только ли карьеристам нужно планировать карьеру?) / Ю. Яновская // Упр. персоналом. — 2003. — № 5. — С. 45-46.

85. Яновская Ю. Национальные особенности карьерного роста / Ю. Яновская // Упр. персоналом. — 2003.- № 9. — С. 80-82.

86. Ярош Д. Карьеру женщин тормозит <стеклянный потолок>/ Дмитрий Ярош // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ladyboss.com.ua/carier/glass/> - загол. з екрану

Додатки

Додаток А Анкета школяра

Здравствуйте!

Я пишу научную работу, целью которой является выяснение представлений школьников, студентов и работающих людей о некоторых аспектах карьеры. Прошу Вас ответить на вопросы анкеты. Все результаты будут представлены в обобщенном виде. Заранее благодарю за участие в исследовании!

1. С какими из следующих суждений Вы согласны (выберите не более 4 утверждений):

- 1) Чаще всего именно мужчины получают повышение по службе.
- 2) В сравнении с мужчинами женщины чаще получают повышение по службе.
- 3) И мужчины, и женщины получают одинаковое повышение по службе, если их профессиональные качества равноценны.
- 4) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают мужчины.
- 5) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают женщины.
- 6) На руководящих позициях в современных организациях можно увидеть поровну женщин и мужчин.
- 7) Чаще всего женщины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с мужчиной.
- 8) Чаще всего мужчины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с женщиной.
- 9) Как мужчины, так и женщины получают одинаковую заработную плату на одной должности.
- 10) Женщинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 11) Мужчинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 12) Мужчинам и женщинам нужно одинаковое количество времени, чтобы построить карьеру.

2. Соедините слова из левой и правой колонок, образовав правильные, с Вашей точки зрения, пары:

Мужчина

Руководитель

Женщина

Подчиненный

НЕСКОЛЬКО СЛОВ О ВАС

3. В какой сфере Вы хотели бы работать? *(можно выбрать несколько вариантов ответов)*

1. Промышленность
2. Сельское хозяйство
3. Транспорт
4. Торговля
5. Связь
6. Банковское, страховое дело
7. Медицина
8. Наука, культура, образование
9. Сфера обслуживания
10. Правоохранительные органы
11. Сфера IT-технологий
12. Другая (напишите) _____

4. В каком классе Вы учитесь?

- 1) в 9 классе
- 2) в 10 классе
- 3) в 11 классе

5. Ваш пол:

- 1) Женский
- 2) Мужской

Спасибо за участие в исследовании!

Додаток Б
Анкета студента

Здравствуйте!

Я пишу научную работу, целью которой является выяснение представлений школьников, студентов и работающих людей о некоторых аспектах карьеры. Прошу Вас ответить на вопросы анкеты. Все результаты будут представлены в обобщенном виде. Заранее благодарю за участие в исследовании!

1. С какими из следующих суждений Вы согласны (выберите не более 4 утверждений):

- 1) Чаще всего именно мужчины получают повышение по службе.
- 2) В сравнении с мужчинами женщины чаще получают повышение по службе.
- 3) И мужчины, и женщины получают одинаковое повышение по службе, если их профессиональные качества равноценны.
- 4) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают мужчины.
- 5) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают женщины.
- 6) На руководящих позициях в современных организациях можно увидеть поровну женщин и мужчин.
- 7) Чаще всего женщины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с мужчиной.
- 8) Чаще всего мужчины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с женщиной.
- 9) Как мужчины, так и женщины получают одинаковую заработную плату на одной должности.
- 10) Женщинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 11) Мужчинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 12) Мужчинам и женщинам нужно одинаковое количество времени, чтобы построить карьеру.

2. Как вы оцениваете свои шансы после вуза получить руководящую должность различного уровня?

1. Считаю, что моя подготовка и личностные качества позволят мне сразу занять руководящую должность.
2. Скорее всего, у меня будут неплохие шансы в ближайшем будущем стать руководителем.
3. Все зависит от обстоятельств – повезет - займу руководящую должность, не повезет – не займу.
4. Вряд ли мне удастся стать руководителем после вуза.
5. Безусловно, для руководящей должности мне еще далеко: нужно будет много работать до этого.

3. Как вы думаете, столкнетесь ли Вы с проблемой продвижения в своей карьере?

1. Да, столкнусь уже с первых лет работы
2. Скорее столкнусь через несколько лет
3. Возможно столкнусь, а возможно – нет, все зависит от обстоятельств.
4. Скорее эта проблема меня не коснется.
5. Я убежден (-на), что моей карьере ничего не помешает.

4. Соедините слова из левой и правой колонок, образовав правильные, с Вашей точки зрения, пары:

Мужчина

Руководитель

Женщина

Подчиненный

НЕСКОЛЬКО СЛОВ О ВАС

5. В какой сфере Вы планируете работать? (можно выбрать несколько вариантов ответов)

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. Промышленность | 8. Наука, культура, образование |
| 2. Сельское хозяйство | 9. Сфера обслуживания |
| 3. Транспорт | 10. Правоохранительные органы |
| 4. Торговля | 11. Сфера IT-технологий |
| 5. Связь | 12. Строительство |
| 6. Банковское, страховое дело | 13. Другая (напишите) _____ |
| 7. Медицина | |

6. Какую специальность Вы получаете в вузе?

1. технического профиля
2. гуманитарного профиля
3. экономического профиля
4. естественно-научного профиля
5. другая (укажите, какая) _____

7. Ваш пол:

- 1) Женский
- 2) Мужской

Спасибо за участие в исследовании!

Додаток В
Анкета для працюючих

Здравствуйте!

Я пишу научную работу, целью которой является выяснение представлений школьников, студентов и работающих людей о некоторых аспектах карьеры. Прошу Вас ответить на вопросы анкеты.

Все результаты будут представлены в обобщенном виде. Заранее благодарю за участие в исследовании!

1. С какими из следующих суждений Вы согласны (выберите не более 4 утверждений):

- 1) Чаще всего именно мужчины получают повышение по службе.
- 2) В сравнении с мужчинами женщины чаще получают повышение по службе.
- 3) И мужчины, и женщины получают одинаковое повышение по службе, если их профессиональные качества равноценны.
- 4) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают мужчины.
- 5) Большинство руководящих позиций в современных организациях занимают женщины.
- 6) На руководящих позициях в современных организациях можно увидеть поровну женщин и мужчин.
- 7) Чаще всего женщины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с мужчиной.
- 8) Чаще всего мужчины получают меньшую заработную плату на одной и той же должности с женщиной.
- 9) Как мужчины, так и женщины получают одинаковую заработную плату на одной должности.
- 10) Женщинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 11) Мужчинам нужно больше времени, чтобы построить карьеру.
- 12) Мужчинам и женщинам нужно одинаковое количество времени, чтобы построить карьеру.

2. Соедините слова из левой и правой колонок, образовав правильные, с Вашей точки зрения, пары:

Мужчина

Руководитель

Женщина

Подчиненный

3. Занимаете ли Вы руководящую должность какого-либо уровня?

1. Да
2. Нет (*переходите к вопросу 5*)

4. Сталкивались ли Вы с проблемой продвижения в своей карьере?

1. Да, столкнулся (-лась) уже с первых лет работы
2. Проблемы в продвижении появились через несколько лет
3. Иногда такие проблемы возникали, иногда – нет
4. Проблемы с продвижением в карьере практически не возникали
5. Нет, такие проблемы обошли меня стороной

*переход к
вопросу № 6*

5. Как бы Вы оценили свои перспективы занять руководящую должность в ближайшие 5 лет? (сделайте отметку на шкале, где 5 – очень хорошие перспективы, а 1 – перспективы практически отсутствуют, 0 – затрудняюсь ответить).

1 2 3 4 5 0

6. Очень часто говорят о том, что существуют ограничения в карьере для женщин. Как Вы думаете, с чем это связано?

1. Женщины не просят о повышении по службе или увеличения зарплаты
2. У женщин большая боязнь быть уволенными
3. Женщины больше ценят то рабочее место, которое у них уже есть
4. Женщины боятся перемен
5. Специфика организации или сфера деятельности предполагает такие ограничения
6. Часто причиной этому являются стереотипы руководителей.
7. Уровень профессионального мастерства у женщин часто ниже.
8. Мужчины не дают женщинам проявлять себя.
9. Это связано с естественными различиями в социальных функциях между мужчинами и женщинами
10. Другое (укажите, что) _____

Додаток Г
Анкета для працюючих (2)

Здравствуйте!

Я пишу научную работу, целью которой является выяснение представлений работающих людей о некоторых аспектах карьеры. Прошу Вас ответить на вопросы анкеты. Все результаты будут представлены в обобщенном виде.

Заранее благодарю за участие в исследовании!

1. Если мысленно вернуться во время, когда Вы начинали свой трудовой путь, то что являлось для Вас приоритетом в профессиональной деятельности? (отметьте не более 5 вариантов ответа)
1. Возможность максимально реализовать свой потенциал
 2. Совершенствование профессионализма
 3. Стремление сделать карьеру
 4. Возможность обеспечить себя и близких материально
 5. Возможность работать по специальности
 6. Работа в хорошем коллективе
 7. Возможность личного самосовершенствования
 8. Перспективы получения престижной должности
 9. Уверенность в завтрашнем дне
 10. Возможность быть независимым, самостоятельным
 11. Возможность заниматься любимым делом
 12. Работать в хороших условиях
 13. Достичь высокого положения, получить признание окружающих
 14. Наличие работы как таковой
 15. Другое (напишите) _____

2. Профессиональная деятельность для Вас сейчас – это, прежде всего... (отметьте не более 5 вариантов ответа)

1. Возможность максимально реализовать свой потенциал
2. Совершенствование профессионализма
3. Стремление сделать карьеру
4. Возможность обеспечить себя и близких материально
5. Возможность работать по специальности
6. Работа в хорошем коллективе
7. Возможность личного самосовершенствования
8. Перспективы получения престижной должности
9. Уверенность в завтрашнем дне
10. Возможность быть независимым, самостоятельным
11. Возможность заниматься любимым делом
12. Работать в хороших условиях
13. Достичь высокого положения, получить признание окружающих
14. Наличие работы как таковой
15. Другое (напишите) _____

3. Выбрали бы Вы привлекательную для Вас работу, если бы знали, что:

(выберите ответ по каждому утверждению)

	Да	Нет	Затр. отв
Вы не сможете занять высокую должность	3	1	2
Ваша заработная плата через какое-то время достигнет своего максимума и будет увеличиваться только на процент инфляции	3	1	2
Вы будете медленно продвигаться по служебной лестнице	3	1	2

4. В какой мере нижеперечисленные условия являются значимыми для Вас в карьере: (сделайте отметку по каждой строке, где 5 – очень значимо, 4 – скорее значимо, 3 – в чем-то значимо, в чем-то нет, 2- скорее не значимо, 1- совершенно не значимо)

	5	4	3	2	1	0
Возможность выполнять руководящие функции	5	4	3	2	1	0
Сохранение рабочего места на длительный период	5	4	3	2	1	0
Ощущать себя хорошим специалистом	5	4	3	2	1	0
Возможность делать все по-своему	5	4	3	2	1	0
Стабильность в работе	5	4	3	2	1	0
Делать все вовремя	5	4	3	2	1	0
Участвовать в долгосрочных проектах	5	4	3	2	1	0
Любить свою профессию	5	4	3	2	1	0
Нести ответственность за выполняемую работу	5	4	3	2	1	0
Возможность создавать что-то новое	5	4	3	2	1	0
Быть полезным	5	4	3	2	1	0
Возможность рисковать	5	4	3	2	1	0
Возможность реализовать свой творческий потенциал	5	4	3	2	1	0
Гибкий рабочий день	5	4	3	2	1	0
Возможность быстро перемещаться по карьерным ступеням	5	4	3	2	1	0
Наличие свободного времени	5	4	3	2	1	0
Возможность решать новые профессиональные задачи	5	4	3	2	1	0
Получать хорошее материальное вознаграждение	5	4	3	2	1	0

НЕСКОЛЬКО СЛОВ О ВАС

5. В какой сфере Вы работаете? (можно выбрать несколько вариантов ответов).

1. Промышленность

2. Сельское хозяйство

3. Транспорт

4. Торговля

5. Связь

6. Банковское, страховое дело

7. Медицина

8. Наука, культура, образование

9. Сфера обслуживания

10. Правоохранительные органы, военнослужащие

11. Сфера IT-технологий

12. Строительство

13. Государственное управление

13. Другая (напишите) _____

6. Ваш пол: 1) Женский 2) Мужской

7. Ваш возраст:

1) до 25

2) 26-35

3) 36-45

4) 46-55

5) 56-65

6) старше 65

Спасибо за участие в исследовании!

Анотація

Роботу присвячено розгляду впливу «скляної стелі» на кар'єрні стратегії особистості. Метою роботи є виявлення ступеню та характеру впливу «скляної стелі» на кар'єрні стратегії.

У роботі розглянуто основні теоретико-методологічні підходи до трактування кар'єри, кар'єрної стратегії та «скляної стелі». Показано, що оптимальним для аналізу кар'єри є використання соціологічних категорій «соціальний статус», «соціальна мобільність», «соціальна роль».

Запропоновано авторське визначення кар'єрної стратегії як уявлення індивіда щодо довгострокових пріоритетних статусних позицій та ролей у своїй сфері діяльності та засобів їх досягнення. Доведено, що кар'єрна стратегія може бути досліджена через систему бажаних уявлень індивіда щодо його статусних переміщень у своїй сфері діяльності, кар'єрних пріоритетів та мотивацій. На основі теорії Едгара Шейна щодо «кар'єрних якорів» сконструйовано інструментарій виміру кар'єрних мотивацій як складових кар'єрної стратегії.

Виокремлено основні характеристики «скляної стелі». Проведено аналіз об'єктивних параметрів існування «скляної стелі» в сучасному суспільстві та їх суб'єктивного сприйняття студентами та тими, хто працює.

Дані досліджень дали змогу стверджувати, що на етапах постановки цілей у професійній діяльності характеристики «скляної стелі» здійснюють незначний вплив, який майже не набуває змін у часі. Поряд з цим, характеристики «скляної стелі» здійснюють помітний вплив на кар'єрні мотивації та успіх як елементи кар'єрної стратегії та мають певні відмінності свого впливу на чоловіків та жінок.

Розроблено рекомендації щодо подолання складових «скляної стелі» при плануванні кар'єри.

Загальний обсяг роботи – 109 сторінок, з них основного тексту – 89 сторінок, літературних джерел – 86.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: «СКЛЯНА СТЕЛЯ», КАР'ЄРА, КАР'ЄРНА СТРАТЕГІЯ

Аннотация

Работа посвящена рассмотрению влияния «стеклянного потолка» на карьерные стратегии личности. Целью работы является выявление степени и характера влияния «стеклянного потолка» на карьерные стратегии.

В работе рассмотрены основные теоретико-методологические подходы к трактовке карьеры, карьерной стратегии и «стеклянного потолка». Показано, что оптимальным для анализа карьеры является использование социологических категорий «социальный статус», «социальная мобильность», «социальная роль».

Предложено авторское определение карьерной стратегии как представление индивида о долгосрочных приоритетных статусных позиций и ролей в своей сфере деятельности и средств их достижения. Доказано, что карьерная стратегия может быть исследована через систему желаемых представлений индивида о его статусных перемещениях в своей сфере деятельности, карьерных приоритетов и мотиваций. На основе теории «карьерных якорей» Э. Шейна сконструирован инструментарий измерения карьерных мотиваций как составляющих карьерной стратегии.

Выделены основные характеристики «стеклянного потолка». Проведен анализ объективных параметров существования «стеклянного потолка» в современном обществе и их субъективного восприятия школьниками, студентами и работающими.

Данные исследований позволили утверждать, что на этапах постановки целей в профессиональной деятельности характеристики «стеклянного потолка» осуществляют незначительное влияние, которое почти не изменяется во времени. Наряду с этим, характеристики «стеклянного потолка» осуществляют заметное влияние на карьерные мотивации и успех как элементы карьерной стратегии и имеют определенные отличия своего влияния на мужчин и женщин.

Разработаны рекомендации по преодолению составляющих «стеклянного потолка» при планировании карьеры.

Общий объем работы - 109 страниц, из них основного текста - 89 страниц, литературных источников - 86.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: «СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК», КАРЬЕРА, КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ

Summary

The work is devoted to the consideration of the influence of the «glass ceiling» on the career strategy of the individual. The purpose of the work is to identify the degree and nature of the influence of the «glass ceiling» on the career strategy.

The paper deals with the main theoretical and methodological approaches to the interpretation of a career, career strategy and «glass ceiling». It is shown that the optimal for analyzing a career is the use of sociological categories «social status», «social mobility», «social role».

The author defines the career strategy as an idea of the individual concerning long-term priority status positions and roles in their sphere of activity and means of their achievement. It is proved that a career strategy can be investigated through a system of desirable representations of an individual about his status movements in his field of activity, career priorities and motivations. On the basis of Edgar Shane's theory of «career anchors» a tool for measuring career motivations as part of a career strategy was designed.

The main characteristics of the «glass ceiling» are singled out. The analysis of objective parameters of the existence of «glass ceiling» in modern society and their subjective perception by pupils, students and those who work is carried out.

These studies made it possible to state that at the stages of setting goals in the professional activity, the characteristics of the «glass ceiling» have little effect, which is almost not changing in time. In addition, the characteristics of the «glass ceiling» have a noticeable effect on career motivation and success as elements of a career strategy and have certain differences in their impact on men and women.

Recommendations for overcoming the components of the «glass ceiling» in the planning of a career have been developed.

Total volume of work - 109 pages, of them the main text - 89 pages, literary sources - 86.

KEY WORDS: "STYLE WINDOW", CAREER, CAREER STRATEGY