

*Куликова А.Д., студентка 4 курса, направление «Психология»  
г. Тверь, ФБГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель - кандидат психологических наук, доцент  
Ребрилова Елена Сергеевна*

© Куликова А.Д., 2023

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАРЬЕРЫ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** в статье обосновывается теоретическая и практическая значимость рассматриваемой проблемы взаимосвязи гендерных особенностей карьеры и организационной идентичности сотрудников организации. Представлено теоретико-методологическое обоснование эмпирического изучения карьеры у сотрудников с разной гендерной идентичностью детерминирующей проявления организационной идентичности.

**Ключевые слова:** гендерная идентичность, организационная идентичность, карьера, гендерные особенности карьеры.

Феномен организационной идентичности является довольно «молодым» и малоизученным особенно в отечественных исследованиях, что определяет актуальность исследования взаимосвязи гендерных особенностей построения карьеры и организационной идентичности научной и практической значимостью.

В современных публикациях по организационной психологии и психологии труда активно обсуждается проблема стимуляции работников для обеспечения мотивационного потенциала и эффективного труда. Это происходит потому, что только монетарные стимулы не дают должного результата и, соответственно, теоретики и практики менеджмента ищут альтернативные нематериальные источники мотивации. Рассматривается роль статуса, склонности к сотрудничеству, соблюдение справедливости и другие факторы стимуляции работников. Одним из таких факторов, согласно исследованиям последних десятилетий, может выступать организационная идентичность, что объясняет тот факт, что многие крупные организации и корпорации уделяют внимание формированию у персонала приверженности, лояльности и организационной идентичности, тем самым стараясь обеспечить заинтересованность сотрудников остаться в организации, делиться своим опытом, а главное, действовать на благо организации, что определяет практическую ценность работы. Изучение организационной идентичности во взаимосвязи с особенностями построения карьеры у сотрудников с разным гендером, определяет научную значимость работы, поскольку позволит расширить научные представления о индивидуально-личностных детерминантах изучаемого феномена – организационной идентичности.

Одними из первых кто внесли свой вклад в объяснение понятия «организационная идентичность» были С. Альберт и Д. Веттен. Опираясь на результаты эмпирических исследований, они предположили, что организационная идентичность воплощает 3 свойства организации, которые сотрудники воспринимают как центральные, отличительные и продолжительные во времени [2].

Центральные характеристики организационной идентичности подразумевают под собой конкретные функции, которые будут являться в определённой организации существенно важными и необходимыми. Отличительные свойства заключаются в уникальности, которая выделяет одну организацию на фоне других подобных, за счёт определённой идеологии, принципов управления и организационной культуры. Свойство продолжительности во времени подчёркивает устойчивый характер организационной идентичности. Это означает, что любые организационные изменения могут привести к потере сложившейся организационной идентичности, что окажет сильное влияние на саму организацию [5].

По мнению финского исследователя Юкки Липпонена, организационная идентичность — это восприятие чувства единства и принадлежности к организации, членом которой человек является. Конечная цель процесса организационной идентичности — благоприятная адаптация, полноценное вхождение сотрудника в иерархическую структуру организации, в существующие в ней социальные группы, а также налаживание необходимых коммуникаций [4].

«За последние 10 лет организационная идентичность заняла одно из главных направлений в организационных исследованиях. Организационная идентичность определяется как специфическое и основное утверждение, которое воспринимается сотрудниками организации для того, чтобы ответить на такие вопросы, как «Кто мы?», «Что мы делаем?», «Кем мы хотим быть в будущем?»» [5]. Понимание важности этих вопросов и отождествление сотрудниками себя с организацией, будет являться одним из залогов успеха и конкурентного преимущества организации. Интерес этого феномена заключается в поведении человека, работающего в организации. Ведь приверженный сотрудник работает не только ради себя, но и ради компании, он принимает цели, ценности и проблемы организации как свои собственные, такой сотрудник менее других склонен к смене места работы. Кроме того, приверженный персонал транслирует соответствующие ценности и представления социальному окружению, следовательно, способствует формированию благоприятного внешнего имиджа.

В отечественных научных публикациях тема организационной идентичности (иногда можно встретить понятие «корпоративная идентичность») теоретически и эмпирически недостаточно изучена, а именно не изучена структура, не выявлены типы, не рассмотрены детерминанты проявления этого феномена, что и определяет направления исследований российских разработок в менеджменте, социальной и

организационной психологии, психологии труда. В частности, имеет большое прикладное значение формирование организационной идентичности с учётом особенностей построения карьеры у субъектов труда с разным гендером.

Рассматривая гендерные особенности, необходимо понимать, чем гендер отличается от половой принадлежности. Пол – это совокупность анатомо-физиологических данных, благодаря которым мужчины и женщины отличаются друг от друга. Можно сказать, о том, что пол, это объективный фактор, а гендер – субъективный. Гендер называют «социальным полом», понимая под этим социокультурный конструкт, определяющий совокупность связанных с полом характеристик, таких как: социальные нормы, роли, отношения.

На ряду с гендерной идентичностью можно услышать упоминание о феминности, маскулинности и андрогинности, а именно андрогины – это те личности, кто имеют одинаково высокий уровень как феминных, так и маскулинных качеств, феминная личность предполагает доминирование качеств женственности, а маскулинная – качеств мужественности, что формирует определённую стереотипность мышления в отношении поведенческих проявлений.

Говоря о стереотипах, можно отметить, что они имеют довольно крепкую закоренённость в обществе, потому как строятся на устоявшихся, повторяющихся шаблонах на протяжении длительного времени, которые трудно «разоблачить» одним или несколькими «исключениями из правил». Так, например, появляются шаблоны о том, что девушкам приписываются только феминные черты – это значит, что они должны быть женственными, нежными, заботливыми, а значит девочки с раннего возраста должны играть в куклы, следить за своим внешним обликом, выбирать нежные цвета, чтобы соответствовать образу стереотипной «женщины». Также и мальчикам, приписывают только маскулинные черты, поэтому им следует играть в машинки, солдатиков, заниматься боксом, футболом и другими «мужскими» видами спорта, чтобы в будущем они были мужественными, сильными и настоящими защитниками. Соответственно, на основе гендерного стереотипного мышления, строя свою карьеру, люди могут руководствоваться выполнением своей социальной половой роли и выбирать конкретно «мужскую» или «женскую» профессию.

Несмотря на существование стереотипов о «женском» и «мужском», можно говорить о том, что в наши дни разделение труда, в классификаторе профессий и видов профессиональной деятельности, по половому признаку практически отсутствует. Исследователями (Могилевкин Е.А., Ковалева И.А., Курбанова Л.У. и др.) отмечается, что мужчины проявляют интерес к таким профессиям, которые связаны с приключениями, требуют совершения подвигов, физического напряжения. Они отдают предпочтение работе вне помещения, связанной с механизмами и инструментами, проявляют интерес к науке, физическим явлениям и изобретениям.

Женщины, наоборот, склонны к профессиям, связанным с эстетикой, с сидячей работой в помещении, с оказанием помощи нуждающимся и беззащитным [1].

Меньшая занятость женщин в традиционно мужских профессиях обусловлена и тем обстоятельством, что их не принимают на работу, считая менее ценными работниками по сравнению с мужчинами. Но в то же время, дискриминации по половому признаку при приёме на работу подвергаются и мужчины, если они устраиваются на «женские» должности [1].

Таким образом, опираясь на теоретический анализ, можно говорить о том, что построение мужской и женской карьеры имеет специфические отличия, например по выбору профессиональной области, профессии, профессиональным функциям и т.п. Особенности гендерных различий в карьере, могут основываться на социокультурных нормах и ролях, усвоенных и ожидаемых обществом, моделях поведения сформированных на ценностях, отношении к выполняемой деятельности, социальных стереотипах, полоролевой социализации, устройстве социума т.п. и выражаться в

- различиях между интересами мужчин и женщин даже в пределах одного домашнего хозяйства, в том, как они взаимодействуют и выражаются;
- традициях и иерархических представлениях, которые определяют положение женщин и мужчин в семье, общине и обществе в целом;
- различиях среди женщин и среди мужчин, основанных на возрасте, благосостоянии, национальной принадлежности и других факторах.

Также отмечается, что из-за гендерных аспектов женщинам построить карьеру сложнее, и из основных причин можно выделить следующие:

- воспитание, подкреплённое социальными ролями для женщин и мужчин, и гендерных стереотипах, основывающихся на том, что девочки – носители феминных качеств, а мальчики – маскулинных;
- руководство неохотно выбирает кандидатуры молодых женщин так как считают их менее ценными работниками, а также в связи с тем, что они могут уйти в декретный отпуск, а компания в это время «потеряет» сотрудника и понесёт определённые убытки;
- большинство мужчин полностью достигают статуса зрелости в сфере труда к 30 годам, женщины же не перестают числиться новичками в профессиональном мире вплоть до достижения среднего возраста. Но даже у тех женщин, которые, как и мужчины, достигают профессиональной зрелости к 30 годам, происходит переключение интереса с достижения профессионального успеха на получение удовлетворения от личных отношений;

- существенные гендерные различия проявляются в сфере целеполагания людей относительно профессиональных и личностных достижений: мужчины и женщины по-разному воспринимают и оценивают успех. Мужчины воспринимают успех как должностное продвижение и рост материального благосостояния, а профессиональный неуспех – как тотальную жизненную неудачу. Для женщины успех ассоциируется с ситуацией, когда «все хорошо и в личной жизни, и в семье, и на работе», то есть присутствует гармония всех сторон жизни. В выборе карьерных стратегий женщины также проявляют большую гибкость [3].

- «неведомые причины» возникновения барьеров для женщин при продвижении по карьерной лестнице («стеклянный потолок» – понятие, которое описывает невидимый барьер, ограничивающий продвижение по служебной лестнице у определённых групп населения по расовому, возрастному, половому, территориальному и другим признакам (появилось в 80-е годы в США).

Таким образом, в современных организациях наблюдаются определённые ограничения в создании организационных условий организационного взаимодействия и построения карьеры для мужчин и женщин и сотрудников с разным гендерным статусом, что определяется как гендерные особенности в сфере профессиональной деятельности и построении карьеры. Для того, чтобы сотрудник, независимо от его полоролевой принадлежности, стремился выполнять свою трудовую деятельность наиболее эффективно, работать во благо организации, разделял её ценности и нормы, и т.п., необходимо не только его личное желание, но и внешнее стимулирование со стороны организации, а именно комфортные условия и равные возможности для каждого, что определяет практическую ценность работы.

Цель нашего исследования – установить и изучить взаимосвязь гендерных особенностей карьеры и организационной идентичности у сотрудников организации. Разработать практические рекомендации для организационного менеджмента и организационного психолога по формированию организационной идентичности с учётом гендерных особенностей построения карьеры у сотрудников.

Для сбора эмпирических данных будут использованы методики:

1. «Организационная идентичность» (Ю. Липпонен) – позволяет установить идентичность сотрудника со своей организацией;

2. «Полоролевой опросник» (С. Бэм) – позволит определить вид гендерной идентичности у респондентов;

3. «Якоря карьеры» (Э. Шейн) – позволит изучить карьерные ориентации сотрудников организации;

4. Авторская анкета «Особенности карьеры» – позволит установить динамику и возможности карьерного продвижения, реализацию ожиданий от карьерного роста, удовлетворённость своей карьерой, свой вклад в карьеру и вклад организации и др.

В заключении можно отметить, что полученные теоретические и эмпирические данные позволят улучшить отношения и взаимопонимание в системе «сотрудник - организация», повысить престижность организации в оценках субъектов труда, определить «ценность» персонала, сформировать новую или улучшить старую систему организационных ценностей, усилить организационную идентичность у сотрудников с учётом их карьерных желаний и возможностей.

### Список литературы:

1. Ковалева И.А. Особенности гендерного аспекта в профессиональной карьере [Электронный ресурс] // Психологические науки: теория и практика: материалы I Междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, 2012. – С. 50-52. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/33/1916/> (дата обращения 10.04.2023)
2. Максименко А.А. Понятие «идентичность» в теориях управления: ценностно-ориентированный подход // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – № 3. – С. 117-125.
3. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. - СПб: Речь, 2007. – 335 с.
4. Несмеянова Р.К. Субъективное представление о корпоративной культуре и организационная идентификация: особенности взаимосвязи // Вестник Московского университета. – 2017. – № 1. – С.88-104.
5. Yueh-Ysen Lin. Organizational Identity and Its Implication on Organization Development// University of Minnesota. – 2004. – P. 803-810.

*Kulikova A.D., 4th year student, direction «Psychology»*

*Tver, Tver State University*

*Science supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Rebrilova E.S.*

## GENDER CHARACTERISTICS OF CAREER AND ORGANIZATIONAL IDENTITY EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

**Annotation.** The article substantiates the theoretical and practical significance of the considered problem of the relationship between gender characteristics of career and organizational identity of employees in the organization. The theoretical and methodological substantiation of the empirical study of the career of employees with different gender identities determining the manifestations of organizational identity is presented.

**Keywords:** gender identity, organizational identity, career, gender characteristics of career.

Статья принята в редакцию: 21.05.2023.

Статья подписана в печать: 19.07.2023.