

Идентичность как фактор профессионализации работающих женщин**Курицына Екатерина Владимировна**

аспирантка

*Ярославский государственный университет, Ярославль.**E-mail: ekuricina@mail.ru*

В настоящее время Россия выходит на новый уровень экономического развития. Увеличивается количество предприятий, которые предоставляют коммерческие услуги – это туризм, рестораны, производство, магазины, в том числе и ВУЗы. Занятость женщин профессиональным трудом росла на протяжении всего 20 века и растёт сейчас. Во многих бизнес-организациях на сегодняшний день больше половины штата рабочих – это именно женщины. Женщины играют важную роль в экономике и в обществе, занимаясь оплачиваемым и неоплачиваемым трудом. Они вносят существенный вклад в политическую жизнь и индивидуальные начинания, а также в воспитание детей в семье. Расширение представлений общества о возможности реализации женщиной своих возможностей не только в семейной, общественной, но и в политической и профессиональной сферах, позволило значительной части женщин освоить ряд профессий, связанных с управлением (управление организацией, людьми, капиталом, различные политические государственные должности). Особенно много женщин руководителей в образовательных учреждениях. (Бендас Т.В., 2006)

В научной литературе все больше говорят об учете специфики профессионализации мужчин и женщин. Хотя в настоящее время интерес к данной проблеме стремительно возрос, она начинает рассматриваться в экономическом, правовом, политическом контекстах, но необходимо учитывать гендерные особенности в обучении и консультировании сотрудников организаций.

С точки зрения Д. Левинсона, В. Стюарт, К. Фарст, Д. Адамс способы проживания жизни мужчин и женщин в зрелом возрасте отличаются настолько, что имеет смысл говорить не о личностных или возрастных, а о гендерных особенностях (Ильин Е.П. 2002). Г. Крайг пишет, что мужчины проживают взрослую жизнь достаточно однозначно, а у женщин на этом этапе много трудностей. Женщины острее чувствуют конфликт между карьерой и семьей. Вследствие разнородности их устремлений, им значительно труднее достичь своих целей, что ведет к наличию определенных внутриличностных конфликтов. Представление же мужчин о своем будущем положении и о том мире, который их будет окружать, обычно проще и не столь разнородны, как у женщин (Крайг Г. 2000).

Гендерные исследования появились и в исследовании организаций. Они являются очень важными и актуальными, так как гендерную специфику необходимо учитывать при работе и обучении персонала, при профессиональном консультировании сотрудников. Женщины в работе часто сталкиваются с трудностями. Часто сотрудники не признают их в качестве лидеров, а мужчины противостоят им. Женщины сталкиваются с большим препятствием для карьерного роста, чем мужчины. А также существует возможность гендерных конфликтов в организациях – например, между женщиной-начальником и мужчиной-подчиненным, который не признает за ней права руководства, поскольку она женщина. Оценка эффективности работы женщин происходит по мужским критериям, что приводит к навязыванию женщинам маскулинного делового стиля. Но появление большого числа женщин в деловом мире меняет отношение к маскулинным ценностям, и они все чаще подвергаются переоценке. (Бендас Т.В. 2006). Таким образом, женщины являются более проблематичными с психологической точки зрения, что подтверждается и практикой оказания психологической помощи – женщины обращаются за ней значительно чаще, чем

мужчины. Именно эти факты и заставили нас в качестве объекта исследования выбрать женский контингент.

Сегодня потребность человека в идентичности выходит по значимости на одно из первых мест. (Иванова Н.Л. 2004) Не случайно в современной психологической литературе большое внимание уделяется проблемам самосознания, изменению менталитета граждан и пониманию своего места в трансформирующейся социальной структуре. Многие проблемы хозяйственного, экономического, политического и культурного плана современной динамичной жизни постоянно подвергают проверке устоявшиеся представления человека о себе и в конечном итоге оказываются вопросами об идентичности (Заковоротная М.В. 1999). Все это стимулирует стремление ученых к теоретическому осмыслению процесса социального и профессионального самоопределения. (Иванова Н.Л., 2005)

Гендерная идентичность является базовой структурой социальной идентичности, которая характеризует человека (индивида) с точки зрения его принадлежности к мужской или женской группе, при этом наиболее значимо, как сам человек себя категоризирует. Гендер является одной из базовых характеристик личности, обуславливающих психологическое и социальное развитие человека. Многокомпонентная структура гендера определяется четырьмя группами характеристик: биологический пол; гендерные стереотипы; гендерные нормы и гендерная идентичность. (Берн Ш., 2001)

Гендерная идентичность многими исследователями понимается как аспект самосознания, описывающий переживание человеком себя как представителя определенного пола. Гендерная идентичность является одной из базовых характеристик личности и формируется в результате психологической интериоризации мужских или женских черт, в процессе взаимодействия «Я» и других, и в ходе социализации.

В нашей работе изучается взаимосвязь гендерной идентичности и направленности на профессиональное развитие женщин, работающих в различных организациях. Для определения специфики гендерной идентичности работающих женщин нами были использованы следующие методики: «Маскулинность – фемининность» С.Бем, методика исследования самоотношения (МИС) С.Р. Пантелеева, методика «Базовые стремления» О.И. Моткова. В частности исследование показало, что андрогинным женщинам свойственно более высоко оценивать себя, им характерно высокая степень самообвинения, саморуководства и внутренней конфликтности, а также более низкий уровень внутренней гармоничности, в отличие от женщин с фемининной направленностью. У фемининных женщины выявлен более высокий уровень закрытости в отношениях, положительное отношение к себе, высокий уровень внутренней гармоничности личности и низкий уровень самообвинения. Дальнейшее исследование будет направлено на более глубокий анализ соотношения гендерной идентичности направленности на развитие у женщин, работающих в организациях.

Литература:

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006.
2. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: прай-ЕВРОЗНАК, 2001
3. Заковоротная М.В. Идентичность человека. Ростов-н/Д, 1999.
4. Иванова Н.Л. Социальная идентичность и профессиональное становление личности. Ярославль, 2005.
5. Иванова Н.Л. Структура социальной идентичности личности: проблема анализа // Психологический журнал. 2004. Т.25. 1. С. 52-60.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин. – СПб.: Питер, 2002.

7. Крайг Г. Психология развития. – С-Пб.: Питер, 2000.