

**Бойко Инна Михайловна,**

психолог-консультант; 620026, г. Екатеринбург, ул. Сони Морозовой, 180, оф. 211; e-mail: abirinna@yandex.ru.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЖЕНЩИНЫ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональное развитие женщины; профессиональная успешность; личность профессионала; самореализация; гендерная идентичность; факторы профессионального развития.

**АННОТАЦИЯ.** В статье рассматриваются психологические факторы, влияющие на профессиональное развитие женщины, с целью осмысления проблемы реализации ее способностей и возможностей. Рассмотрены материалы отечественных и зарубежных исследований в области психологии труда, эргономики за последние двадцать лет. Также широко освещаются психологические особенности профессионального развития: развитие личности профессионала, влияние этого развития на становление личности в целом, влияние общественных стереотипов. Проанализированы особенности женского профессионального становления и процессов самореализации, их отличия от мужских. В статье ставится задача рассмотреть новейшие аспекты взаимодействия современной женщины и общества, как коллегиального, так и внутрисемейного. В результате этого рассмотрения выявлена и обоснована необходимость более глубокого изучения процессов профессионального развития женщины, актуальность этого исследования для современного общества. Показана важность изучения факторов, влияющих на профессиональное становление, развитие и совершенствование на пути самореализации женщины, для общества, а также необходимость разработки новых подходов к решению возникающих на этом пути проблем. Полученные данные в дальнейшем будут использованы в исследовании связанных с женщинами процессов на современном рынке труда, а также в разработке методик, призванных помогать людям реализовывать их возможности.

**Boyko Inna Mikhaylovna,**

Consulting Psychologist, Ekaterinburg, Russia.

**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A WOMAN**

**KEYWORDS:** professional development of a woman; professional success; personality of a professional; self realization; gender identity; factors of professional development.

**ABSTRACT.** The article dwells on psychological factors influencing the professional development of women with the aim of better understanding the problem of realization of their potential and possibilities. The author makes a review of home and foreign research in the field of psychology of labor and ergonomics for the last 20 years. The article highlights psychological peculiarities of professional development of personality of a specialist, influence of this development upon the formation of personality in general and the role of social stereotypes in this process. It analyzes the peculiarities of professional development and processes of self-realization of women and their differences from those of men. The article sets the task to review the latest aspects of interaction between the modern woman and society, both in society at large and in the family. The review results in bringing out and substantiation of necessity to continue the study of the processes of professional development of women because this study is rather urgent for the modern society. The article demonstrates the importance of research of the factors influencing the professional development and perfection on the way of self-realization of women for society and the necessity of working out new approaches to the solution of arising problems. The results of research may be used in the future studies of problems women are faced with on the modern labor market and for creation of methods of helping people realize their potential.

В последние десятилетия социально-психологическая ситуация в стране резко изменилась, уменьшилась социальная и психологическая защита граждан со стороны государства, людям стало труднее ориентироваться в системе личностных и социальных ценностей. Размылись границы личности, ценностные структуры общества нестабильны и зачастую противоречивы. Нередко в таких условиях происходят регрессивные процессы развития, например потеря смыслов, ориентиров, потребности в саморазвитии. В этих условиях стало труднее выстраивать стратегию своего профессионального развития, определять целевые ориентиры в постоянно меняющемся мире.

При этом профессиональное развитие женщины в подобных условиях имеет много альтернативных направлений, оно непредсказуемо. Делать оптимальный для своего развития выбор на протяжении жизни, выстраивать успешные стратегии, не останавливаться на достигнутом – всё это требует от женщин определенных внутренних качеств личности, таких как гармоничная самооценка, стрессоустойчивость, гибкость мышления, постоянная адаптация к обстоятельствам.

Вместе с тем многие женщины оказываются психологически не готовы жить в этих условиях, приспосабливаться к ним и определять траектории своего развития.

В связи с этим становится актуальным исследование факторов профессионального развития женщин и определение психологических технологий их поддержки.

Проблема профессионального развития в целом и женщины в частности широко освещена в социологических и психологических исследованиях.

Закономерности формирования профессионализма изучались А. В. Барабанчиковым, Е. М. Борисовой, А. А. Деркачом, М. И. Дьяченко, Е. М. Ивановой, Е. А. Климовым, Э. Ф. Зеером, Л. М. Королевым, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой; оптимизация условий осуществления профессиональной деятельности – В. Д. Шадриковым, П. А. Корчемным, Б. М. Тепловым и др. [1; 2; 6; 11].

Проблему развития карьеры женщин начали рассматривать с конца 80-х – начала 90-х гг. XX в. Мотивы и цели профессиональной деятельности женщин в системе государственной службы изучали Н. П. Сидорова, В. К. Антонова, И. И. Чернова, В. Н. Орлова; особенности совмещения женщиной профессиональной и семейной ролей, проблемы, связанные с «двойной занятостью» женщин, делающих профессиональную карьеру, – А. С. Чирикова, М. Ю. Арутюнян, Н. Архипова, А. А. Никифорова, Н. М. Римащевская, С. Рощина, С. Смирнова, С. С. Утинова, С. Барабанова, В. А. Бодров, В. И. Власов, Г. П. Сергеева и др. [6; 12; 16].

Профессиональное развитие женщины принципиально отличается от мужского. На пути становления женщины вынуждены прилагать гораздо больше усилий, чем мужчины. Это связано с тем, что существует ряд особенностей именно женского профессионального развития, гендерных факторов, влияющих на становление и развитие женщины как профессионала.

Все факторы, влияющие на развитие женщины в профессии, мы можем разделить на внешние и внутренние. К внутренним относятся те, которые связаны с теми или иными отношениями субъекта труда к объекту профессиональной деятельности, его процессу и результату, а также с личностными качествами субъекта труда. Внешние профессиональные факторы развития непосредственно не связаны с отношением к указанным составляющим труда.

Внешним фактором, по мнению О. Н. Родиной, будут внешние критерии оценки (результативность, производительность труда, инициативность, эффективность взаимодействия с коллегами по работе) и функциональное состояние, которое определяется целым рядом факторов, например продуктивностью, личностными особенностями разного уровня, особенностями лично-

стного контакта. Внешним критерием успешности трудовой деятельности является оценка, даваемая профессионалу его руководителями, коллегами, подчиненными, членами его семьи и другими значимыми ему людьми. Эта оценка по большей части интуитивна, трудно доказать ее ошибочность или справедливость, тем не менее она является основой для серьезных решений, касающихся профессиональной карьеры людей [13].

Часто под успешностью в процессе труда понимают качество продукции, количество ошибок при выполнении задач, или, точнее, безошибочность, и принимают их за оценочные критерии. Кроме того, одной из важнейших оценок профессионального уровня и компетенции является уровень сложности задач, которые способен решить работник в процессе труда. К внешним же факторам относят условия труда. Начиная с физических, как то: освещение, температура, рабочее место, – заканчивая психологическими: отношением руководства, оценкой коллег и начальства и пр. Следует отметить, что для женщин окружающая их обстановка во время трудового процесса гораздо важнее, чем для мужчин. Психологический и физический комфорт обеспечивает повышение женской трудоспособности, тогда как мужчины более ориентированы на результат деятельности.

И. Б. Котова пишет о том, что профессиональная успешность выступает в качестве высокопозитивного фактора, гарантирующего экономическую и социальную стабильность человека, личностную самостоятельность и возможность реализовать существующие в структуре личности актуальные свойства и имеющиеся потенциальные возможности деятельности. То есть мы можем в качестве внешнего фактора выделить оценку положения женщины как «успешная в профессии» со стороны окружения [10].

К внешним факторам мы также можем отнести следующие: жизненные обстоятельства, жизненные выборы, обусловленные общественными стереотипами. Роли в обществе по-прежнему распределены так, что основная доля забот о семье лежит на женщине. Потому ей часто приходится выбирать должность, профессию и место работы исходя из потребностей семьи, а не по собственному желанию. Женщины переезжают вместе с мужьями в другие города, и им приходится адаптироваться на новом месте, соглашаться на условия короткого рабочего дня после рождения детей, в связи с необходимостью заботиться о семье и отсутствием помощи со стороны. Находят компромиссные варианты работы «похуже работа – поближе к дому, зато удобно детей

из садика забирать», что и обуславливает профессиональное развитие «в минус» – часто это профессиональный регресс. Сменяющиеся жизненные этапы, такие как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и другие, являются основополагающими факторами в личностном и профессиональном самоопределении женщины. Причины тому нередко все те же самые, а именно: женщины следуют за мужчинами и на протяжении многих лет несут ответственность за будничные семейные процессы, отодвигая свои интересы на второй план.

Одним из важнейших факторов является социальное взаимодействие, в частности такое, как профессиональное соперничество. Внутренняя потребность быть лучше других очень часто приводит женщину к карьерному росту. Но следует различать здоровое соперничество, которое служит во благо развития личности и обеспечивает гармоничность и удовлетворенность собственным профессиональным путем и местом в жизни, и соперничество, развивающееся в патологическом направлении, когда женщина сосредоточивается на процессе достижения все новых и новых целей с целью стать лучше всех, выше и сильнее, совершенно не умея, не желая получать удовлетворение от уже достигнутого, от себя в процессе достижения и не имея шансов на душевный покой.

Социальные шаблоны мы можем также отнести к серьезным внешним факторам. Женщины часто заняты в менее оплачиваемых и более трудоемких профессиях, таких как врачи, учителя и пр. Одной из причин подобного развития событий являются общественные стереотипы. В традиционной литературе существует точка зрения, что бизнес разрушает семейную жизнь из-за нехватки у женщин времени на выполнение традиционных ролей жены и матери. Отмечаются «двойная нагрузка» женщины в семье и на производстве, возможные трудности совмещения семейных и профессиональных ролей, а также сложности адаптации ролевого поведения женщины к новым экономическим условиям. Хотя по сути все эти процессы можно регулировать и учиться сочетать оптимальным образом, совмещая роли без ущерба для семьи или профессии.

Таким образом, действие внешних факторов часто приводит к дезориентации в профессиональном становлении у женской части населения нашей страны. В большинстве случаев женщина перестает задумываться о таких сторонах развития, как карьер,

профессия, и идет на компромисс между заработной платой и удобными условиями работы для семьи, уже не претендуя на получение удовольствия от развития себя в профессии.

Внутренние факторы подробно рассмотрены О. Н. Родиной, Е. П. Ильиным, В. А. Бодровым и прочими авторами. В частности, О. Н. Родина определяет понятие «удовлетворенность трудом» как осознанную субъективную оценку успешности труда, в котором последние выражается опосредованно. Например, в обычном для человека настроении, в особенностях оценок, даваемых руководству, коллегам, организации и прочих реакциях, отражающих его неосознанную оценку успешности собственного труда [3; 5; 13].

К внутренним же факторам относятся профессионально важные качества личности (ПВК). ПВК – это такие функциональные качества и личностные особенности человека, которые способствуют успешному выполнению данной профессиональной деятельности. В процессе овладения профессиональным мастерством каждая способность, реализуясь в конкретных действиях, получает свою огранку, превращаясь в ПВК. Так, например, частной ситуацией влияния врожденных свойств является то, что с экстренными ситуациями, возникающими в процессе профессиональной деятельности, успешнее всего справляются лица, обладающие сильной нервной системой и подвижностью нервных процессов [5].

Основные профессионально важные качества, по мнению В. А. Бодрова, – ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, эмоциональная устойчивость, тревожность, склонность к риску, особенности нейродинамики, некоторые черты темперамента. Путем анализа исследований за последние 20 лет он установил, что есть отрицательная корреляция неадекватности самооценки с ее неустойчивостью и неуспешностью деятельности. В результате проведенного анализа он установил, что успешность, продуктивность работы, удовлетворенность ею, а также масштабы, качество и перспективы развития личности зависят от того, как выстраиваются отношения с работой, как вписываются свои занятия в многомерное пространство жизни, как осмысливаются и переживаются значимость и место своего дела в собственном жизненном самоопределении [3].

Женщин, способных к профессиональному росту, качественной профессиональной деятельности, характеризует активная социальная позиция, стремление к самопознанию и саморазвитию, самоактуализации личностных стремлений, реализации себя,

умение сформировать целостную модель профессионального мира.

Так же, как внутренние факторы, влияющие на развитие в профессии, можно выделить подходы к оценке себя и своего места на общественной лестнице успехов, удобные для конкретной женщины. Один из них – патриархальный (подчиненное положение женщины, сфера деятельности которой ограничена домом и семьей, жесткое иерархическое разделение мужских и женских ролей). Другой – эгалитарный (равные права и возможности жизненного выбора для женщин и мужчин). Необходимо формировать у работающих женщин потребность в достижении максимального для себя развития в профессии, по возможности сгладив воздействие общества, в котором транслируется, что единственная обязанность женщины – стать женой и матерью, остальное вне сферы ее компетенции. Устойчивость к воздействию шаблона «не состою на работе, состою как мать, как жена» возможна, ее также стоит формировать. Пока же одним из аспектов, оказывающим объективно катастрофическое влияние на развитие женщины, является ее оценка собственных возможностей, сомнения в себе, неуверенность в своих силах, ощущение себя не в своей тарелке на высоких должностях, в бизнесе.

Как внутренний фактор, обусловленный внешними, влияющими на формирование личности, мы можем выделить характер целей, которые ставит для себя женщина, включаясь в социальную деятельность, систему обуславливающих его мотивов, степень актуализации способностей человека.

Потребность в достижениях и успехе мы можем обозначить как один из важнейших внутренних факторов, влияющих на профессиональное развитие личности. Так же, как и в случае с соперничеством, мы должны отметить существование разных путей развития подобной потребности у женщины. Потребность в успехе может мотивировать на саморазвитие, побуждать самоактуализационные процессы, а может приводить к неспособности получать удовольствие от уже достигнутых ступеней развития и бесконечному перебеганию от одной цели к другой.

Ранее успешность уже рассматривалась в качестве внешнего фактора. Вместе с тем она может выступать и как внутренний фактор – в этом случае успешность выступает в качестве характеристики личности. Один из вариантов описания успешности может звучать следующим образом: профессиональная успешность есть субъектно-личностное состояние профессионала, ха-

рактеризующееся проживанием личностных достижений в контексте истории его профессиональной деятельности и возникающее на ценностной основе стремления к успеху и мастерству. Успешность как качественная характеристика личности формируется при наличии у личности ценностного представления об успехе и признании профессиональной успешности одной из важнейших социальных и личностных ценностей, входящих в профессиональную субкультуру.

При процессуальном подходе успешность профессионального развития видят в выборе способов достижения целей, результатов, как вид личностного самовыражения. С позиций статусного подхода это результаты деятельности человека (социальный статус и пр.), в рамках ценностного подхода карьера связана с общественной значимостью деятельности человека. С позиций индивида профессиональное развитие представляется как трудовой путь, траектория профессионального развития.

На данный момент, к сожалению, мы можем констатировать, что планирование большинством женщин своей карьеры, управление ею имеет спонтанный характер (в частности, женщины не умеют или не желают выделяться в коллективе, доказывать свой профессионализм). Этот процесс усугубляется непростыми жизненными обстоятельствами, характерными для современного мира. Профессиональное развитие женщин носит нестабильный характер, затруднено планирование, собственная ценность как профессионала женщинами зачастую сведена к минимуму.

Таким образом, нами были выявлены следующие факторы, влияющие на профессиональное развитие женщины:

- 1) внешние – занятость женщин в менее оплачиваемых и более трудоемких профессиях; общественные стереотипы; необходимость совмещения семейных и профессиональных ролей; результативность, производительность трудовой деятельности; качество продукции; количество решенных задач, уровень их сложности; количество ошибок при выполнении задач; инициативность; взаимодействие с коллегами; оценка, которую дают руководитель, коллеги, подчиненные; жизненные обстоятельства, жизненные выборы, совершаемые женщиной, такие как переезд, рождение детей; жизненные этапы – окончание учебного заведения, увольнение, переквалификация, курсы повышения квалификации, увольнение и прочие; социальное взаимодействие – соперничество; профессиональная успешность как внешний фактор, как оценка со стороны окружения;

2) внутренние – оценка собственных возможностей, неуверенность в своих силах; удовлетворенность трудом; ПВК; успешность профессионального развития как внутренний фактор, оценка себя и своих достижений изнутри, самой личностью.

Выделенные нами факторы обуславливают профессиональное развитие женщины путем возникновения и изживания определенного рода сменяющих друг друга объемлющих систем; при этом в принципе любая очередная система зарождается в недрах предыдущей еще задолго до того, как та изживет себя (Е. А. Климов). Исходя из подобной схемы профессионального развития, планирование карьеры, расстановка приоритетов и формирование системы ценностей становится гораздо более предсказуемым и простым делом [6].

Профессиональное развитие женщины при таком подходе характеризуется многовариантностью, что делает необходимым процесс ее профессионального сопровождения.

В нашем исследовании видится важным выбор каждой отдельной личностью

своего понимания успешности, своей стратегии реализации пути к успеху. И совершенно необходимым является помощь женщинам в адекватном формировании понимания успешности своей деятельности, такого, при котором ее личность будет целостной, развитой наиболее гармонично. Хотелось бы видеть реализацию успешности как некоторой «вершины» профессионального развития, как «акме» в профессиональной деятельности с точки зрения различных психологических аспектов.

Требуется не только обеспечить реализацию задатков личности, воспитать умение ориентироваться в постоянно меняющейся обстановке, справляться с внезапными трудностями и непредвиденными задачами, принимать нестандартные решения. В условиях современного общества женщина нуждается в помощи при профессиональном становлении и развитии на протяжении всего своего жизненного пути, что требует разработки и реализации специальных технологий развития личности, в частности социально-психологического сопровождения женщин как субъектов труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. О взаимосвязи в развитии способностей и характера // Доклады на совещании по вопросам психологии личности. М., 1956.
2. Бодров В. А. Психологические основы профессиоведения / под общ. ред. В. Н. Дружинина. СПб., 2001. 354 с.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов. М. : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.
5. Ильин И. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб. : Питер, 2008. 432 с.
6. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учеб. для вузов. М. : МГУ, 2004. 437 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д : Феникс, 1996. 512 с.
8. Кон И. С. Половые различия и дифференциация социальных ролей // Соотношение биологического и социального в человеке : материалы симпозиума в г. Москве. М., 1975.
9. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: брачно-семейные отношения. СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2000. 292 с.
10. Котова И. Б. Психология личности в России. Столетие развития / Рос. акад. образования, Юж. отд-ние, Рост. гос. пед. ун-т. Ростов н/Д : Изд-во Рост. пед. ун-та, 1994. 290, [1] с.
11. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте : пособие для учителя. М. : Просвещение, 1983. 96 с.
12. Римащевская Н. М. Человек и реформы: секреты выживания. М. : ИСЭПН РАН, 2003. 392 с.
13. Родина О. Н. О понятии успешность трудовой деятельности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 1995. № 3. С. 60–67.
14. Толочек В. А. Современная психология труда. СПб. : Питер, 2005. 479 с.
15. Чернышева О. В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. М., 2003. 187 с. РГБ ОД, 61:04-22/85-2.
16. Чирикова А. Е., Кричевская О. Н. Социально-психологические проблемы становления женского предпринимательства. М. : Ин-т психологии РАН, 1996.

#### REFERENCES

1. Anan'ev B. G. O vzaimosvyazi v razvitii sposobnostey i kharaktera // Doklady na soveshchanii po voprosam psikhologii lichnosti. M., 1956.
2. Bodrov V. A. Psikhologicheskie osnovy professiovedeniya / pod obshch. red. V. N. Druzhinina. SPb., 2001. 354 s.
3. Bodrov V. A. Psikhologiya professional'noy prigodnosti : ucheb. posobie dlya vuzov. M. : PER SE, 2001. 511 s.
4. Zeer E. F. Psikhologiya professiy : ucheb. posobie dlya studentov vuzov. 2-e izd., pererab., dop. M. : Akademicheskij proekt ; Ekaterinburg : Delovaya kniga, 2003. 336 s.
5. Il'in I. P. Differentsial'naya psikhologiya professional'noy deyatelnosti. SPb. : Piter, 2008. 432 s.
6. Klimov E. A. Vvedenie v psikhologiyu truda : ucheb. dlya vuzov. M. : MGU, 2004. 437 s.

7. Klimov E. A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. Rostov n/D : Feniks, 1996. 512 s.
8. Kon I. S. Polovye razlichiya i differentsiatsiya sotsial'nykh roley // Sootnoshenie biologicheskogo i sotsial'nogo v cheloveke : materialy simpoziuma v g. Moskve. M., 1975.
9. Korostyleva L. A. Psikhologiya samorealizatsii lichnosti: brachno-semeynye otnosheniya. SPb. : Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2000. 292 s.
10. Kotova I. B. Psikhologiya lichnosti v Rossii. Stoletie razvitiya / Ros. akad. obrazovaniya, Yuzh. otd-nie, Rost. gos. ped. un-t. Rostov n/D : Izd-vo Rost. ped. un-ta, 1994. 290, [1] s.
11. Markova A. K. Formirovanie motivatsii ucheniya v shkol'nom vozraste : posobie dlya uchitelya. M. : Prosveshchenie, 1983. 96 s.
12. Rimashevskaya N. M. Chelovek i reformy: sekrety vyzhivaniya. M. : ISEPN RAN, 2003. 392 s.
13. Rodina O. N. O ponyatii uspehnost' trudovoy deyatel'nosti // Vestn. Mosk. un-ta. Ser. 14, Psikhologiya. 1995. № 3. S. 60–67.
14. Tolochek V. A. Sovremennaya psikhologiya truda. SPb. : Piter, 2005 479 s.
15. Chernysheva O. V. Transformatsiya zhiznennykh strategiy zhenshchin v sovremennykh rossiyskikh usloviyakh : dis. ... kand. sotsiol. nauk : 22.00.04. M., 2003. 187 s. RGB OD, 61:04-22/85-2.
16. Chirikova A. E., Krichevskaya O. N. Sotsial'no-psikhologicheskie problemy stanovleniya zhenskogo predprinimatel'stva. M. : In-t psikhologii RAN, 1996.

Статью рекомендует д-р психол наук, проф. Э. Э. Сыманюк.