

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

GENERAL PSYCHOLOGY, PERSONALITY PSYCHOLOGY, HISTORY OF PSYCHOLOGY



УДК 159.99

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-5-44-53>



Оригинальное эмпирическое исследование



URVZHN

Построение карьеры женщинами, работающими в найме и ведущими собственный бизнес: психологический аспект

Анастасия В. Гришина¹ , Евгения В. Шаповалова¹ ✉,
Елена В. Дьякова²

¹ Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

² Ростовский государственный университет путей сообщения, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

✉ barrbariss@mail.ru

Аннотация

Введение. Статья посвящена изучению проблемы построения женщинами карьеры в транзитивном обществе. Вариативность теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры в психологической науке позволила подчеркнуть наиболее содержательный концептуальный вектор в рассмотрении специфики женской карьеры при учете рефлекслируемых и личностно значимых изменений – синергетический подход. Обсуждается вклад актуального профессионального статуса женщины в процесс построения карьеры. Он позволит определить возможную область оказания психологической помощи и поддержки женщинам в вопросах профессионализации для эффективного решения ими трудовых задач и развития стремлений в достижении профессиональной самореализации. **Цель.** Проанализировать психологические аспекты построения карьеры женщинами, работающими в найме и ведущими собственный бизнес.

Материалы и методы. Методики исследования представлены авторской социально-демографической анкетой, опросником поведения и переживания, связанного с работой (адаптация Т. И. Ронгинской), шкалой профессиональной апатии (адаптация А. А. Золотарева), методикой изучения типа и уровня профессиональной самореализации (автор Е. А. Гаврилова). С целью подтверждения гипотетических предположений применялся U-критерий Манна-Уитни для анализа достоверности различий в изучаемых переменных.

Результаты исследования. Эмпирическую выборку составили 100 работающих женщин от 24 до 50 лет, из которых 50 женщин работают в найме и 50 женщин ведут собственный бизнес (самозанятость, индивидуальное предпринимательство). В качестве результатов исследования получены статистически достоверные различия, подчеркивающие разные пути профессионализации женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес. Показаны преобладающие тенденции в содержательных характеристиках профессиональной сферы женщин.

Обсуждение результатов. Результаты исследования привели к двум основным эмпирически важным выводам: женщины, работающие в найме, не могут в полной мере раскрыть свой профессиональный потенциал, поскольку выявлена тенденция к несоответствию ценностных структур выполняемой трудовой деятельности и слабой удовлетворенности занимаемым рабочим местом; женщины, ведущие собственный бизнес, проявляют больше открытости в выполнении и реализации профессиональных целей, приводящих к многоаспектной профессионализации.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, профессиональный статус, карьера женщин, профессиональная самореализация женщины, работа в найме, ведение бизнеса, подчиненный, руководитель

Для цитирования. Гришина, А. В., Шаповалова, Е. В., и Дьякова, Е. В. (2024). Построение карьеры женщинами, работающими в найме и ведущими собственный бизнес: психологический аспект. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 7(5), 44–53. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-5-44-53>

The Psychological Aspect of Building a Career for Female Recruiters and Women Who Have Their Own Businesses

Anastasia V. Grishina¹ , Evgenia V. Shapovalova¹  , Elena V. Dyakova² 

¹ Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

² Rostov State Transport University, Rostov-on-Don, Russian Federation

 barrbariss@mail.ru

Abstract

Introduction. The article is devoted to the study of the problem of building a career for women in a transitive society. The variability of theoretical approaches to the study of professional careers in psychological science has made it possible to emphasize the most meaningful conceptual vector in considering the specifics of women's careers while taking into account reflexible and personally significant changes – a synergistic approach. The contribution of the current professional status of a woman to the career building process is discussed. It will determine the possible area of psychological assistance and support for women in matters of professionalization for the effective solution of their work tasks and the development of aspirations in achieving professional self-realization.

Objective. To analyze the psychological aspects of career building by women who are hired and run their own business.

Materials and Methods. The research methods are presented by the author's socio-demographic questionnaire, a questionnaire of behavior and experience associated with work (adaptation of T. I. Ronginskaya), a scale of professional apathy (adaptation of A. A. Zolotarev), a method of studying the type and level of professional self-realization (author E. A. Gavrilova). In order to confirm the hypothetical assumptions, the Mann-Whitney U-test was used to analyze the reliability of differences in the studied variables.

Results. The empirical sample consisted of 100 working women from 24 to 50 years old, of which 50 women are employed and 50 women run their own business (self-employment, individual entrepreneurship). As the results of the study, statistically significant differences were obtained, emphasizing different ways of professionalization of female recruiters and women who have their own business. The prevailing trends in the content characteristics of the professional sphere of women are shown.

Discussion. The results of the study led to two main empirically important conclusions: female recruiters cannot fully reveal their professional potential, since there is a tendency to inconsistency of the value structures of the work performed and poor satisfaction with the workplace; women who have their own business show more openness in the performance and implementation of professional goals, leading to multidimensional professionalization.

Keywords: career, professional career, professional status, career of women, professional self-realization of a woman, employment, business, subordinate, manager

For Citation. Grishina, A. V., Shapovalova, E. V. and Dyakova, E. V. (2024). Building a career for women who are hired and run their own business: the psychological aspect. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 7(5), 44–53. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-5-44-53>

Введение

Карьера в современном транзитивном обществе является важным и незаменимым маркером трудовой жизни человека, который систематизирует воедино профессиональные и личностные аспекты жизнедеятельности. Представляя собой не только последовательность пройденных трудовых этапов, но и сферу для самореализации и личностного становления, карьера приобретает вид динамической многоаспектной системы. Карьера заняла важное место в структуре потребностей человека, оказывая сильное влияние на уровень субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью в целом. Поэтому, при рассмотрении карьеры и процесса ее построения, необходимо учитывать ее поливариативность и множественность в научных подходах и концепциях.

Особую область в изучении профессиональной карьеры занимает женская карьера, получившая значимый для мирового общества статус. Карьера женщин представляется более сложной и многоаспектной, нежели карьера мужчин, поскольку она связана с одновременным профессиональным развитием и ведением домашнего хозяйства, рождением и воспитанием детей. Помимо этого, множество женщин на рабочем месте сталкиваются с проблемами гендерного неравенства, стереотипизированного отношения со стороны мужчин к ним, что влияет на специфику построения карьеры женщинами.

История карьеры как предмета исследования длительна и обширна. Она сформирована на основе неоднократных попыток исследователей определить место работы в жизни человека. На данный момент в психологической науке представлено множество подходов. Так, В. А. Толочек с соавторами выделяют темпоральный подход, дифференцированный подход, подход «системные триады», системогенетический подход, стадийный подход (линейно-стадийный и стадийно-процессуальный), синергетический подход и акмеологический под-

ход (Толочек и др., 2014). К этому списку важно добавить еще два значимых подхода, распространенных в отечественной психологической литературе и представляющих важную ценность для науки: полидеятельностный или суперсистемный подход (Поваренков, 2022), а также личностно-развивающий подход (Митина, 2019). Следует добавить, что в зарубежной психологии подходы к рассмотрению карьеры также обладают вариативностью и разнообразием методологических точек зрения: социально-когнитивная теория карьеры, теория контекстуального действия, теория построения карьеры для проектирования жизни, основы карьерного роста на основе теории систем, теория профессионального поведения и развития живых систем, карьера как фрактальный паттерн, теория психологии труда, социологическая теория карьеры, теория и практика карьерного роста с учетом культурных особенностей (Arthur & McMahon, 2019). К примеру, в рамках социально-когнитивной теории карьера рассматривается как хорошо выстроенная синергия между людьми и их окружением (Damodar et al., 2024). В рамках теории построения карьера представляется как динамический, непрерывный и связный процесс построения, в котором субъективное «Я» и окружающая среда адаптируются друг к другу (Ya et al., 2022).

Учитывая представленное многообразие подходов к карьере, которое подчеркивает значимость представляемой тематики, особо важным и актуальным представляется определение основного концептуального вектора, который позволит в наибольшей степени раскрыть сущность процесса профессионализации женщин. Для решения данного вопроса следует обратиться к содержанию синергетического подхода. Сущность синергетического подхода, о котором подробно пишет В. А. Толочек, заключается в учете множественных и одновременно влияющих условий социальной среды, которые могут считаться второстепенными, однако являются решающими факторами в процессе профессионализации. Автор указывает на следующее определение: «профессиональная карьера – рефлекслируемое и личностно значимое изменение социального и психологического состояния человека в процессе его взаимодействия с другими в пространстве профессиональной деятельности в период активной профессиональной жизни» (Толочек, 2022, с. 19). Таким образом, в рамках данного подхода учитываются изменения в состоянии человека, активно взаимодействующего с окружающей средой, которые приводят к модификации окружающего пространства. Вероятно, что такие профессиональные статусы как «подчиненный» и «руководитель» возможно считать теми основополагающими условиями, которые выступают компонентами карьерных систем с разнородными условиями труда, и, соответственно, окажут наибольшее влияние на процесс построения карьеры женщинами. Продолжая, следует подчеркнуть, что происходящие субъективные изменения на рабочем месте, на которые опирается синергетический подход, логично отображаются на личности в соответствии с актуальным уровнем развитости ее внутренних ресурсов. Поэтому ресурсы саморегуляции способны снизить влияние негативных событий и компенсировать дефицит ресурсов устойчивости (Иванова и др., 2018). Более того, особая роль отводится рефлексии как важному условию профессиональной деятельности. Без реального оценивания собственных достижений личностное саморазвитие представляет неполноценным. Исходя из этого, профессиональная рефлексия должна включать анализ барьеров, возможностей роста, ресурсов, рисков и соответствия собственных качеств с требуемыми (Сергеева и Артемьева, 2020). Следовательно, синергетический подход подчеркивает способность осознания субъектом процессов построения карьеры при изменяющихся личностных и средовых условиях.

Возвращаясь к проблеме построения карьеры женщинами следует учитывать весомую роль препятствий, которые накладываются представлениями о социальной роли женщин и оказывают негативное влияние на процесс их профессионализации. Такая социальная реальность препятствует свободному выбору профессии, образа жизни и достижению равноправия женщин и мужчин на рабочем месте. В данной стезе наиболее распространенными и вызывающими интерес направлениями, которые отражают трудности и препятствия для построения успешной карьеры женщинами, могут являться:

1) гендерные стереотипы и гендерные стратегии, влияющие на построение женщинами карьеры: преднамеренное использование женщинами стратегий внешней привлекательности и флирта, непонимание, соответствие стереотипным ожиданиям, эмоциональные рассуждения, доброжелательность, применяющиеся при горизонтальных коммуникациях с мужчинами для получения тактического преимущества перед другими (Gurieva & Udavikhina, 2022);

2) профессиональные и психологические трудности, с которыми сталкиваются женщины на рабочем месте: чем хуже уровень жизни, тем вероятнее женщина на работе будет подвергаться насилию, домогательствам и буллингу (Милованова и Василевская, 2022); женщинам-руководителям с большей легкостью удастся проявлять самоконтроль, самоэффективность и автономию, чем мужчинам, однако данная тенденция обществу не всегда заметна (Bizarria et al., 2022);

3) влияние семейной системы на процесс построения карьеры: женщины с несовершеннолетними детьми зачастую сталкиваются с дискриминацией со стороны работодателей, поскольку дети требуют особого внимания и оставления рабочего места по разным причинам. Если же женщина замужем и у нее нет детей, то они вскоре обязательно появятся и будут препятствовать полноценному выполнению трудовых обязанностей (Флоря, 2021).

Таким образом, процесс профессионализации и построения карьеры у женщин более сложен, нежели у мужчин. Однако, вместе с этим, важное значение имеет профессиональный статус женщины на рабочем месте: под-

чиненный или руководитель. Он закономерно влияет на удовлетворенность женщины условиями труда, ее эмоциональное состояние, стремление к самореализации и самосовершенствованию. Следует предположить, что женщины, работающие в найме, и женщины, ведущие собственный бизнес, обладают разным профессиональным поведением, субъективным ощущением себя на рабочем месте, позволяющим по-разному выстраивать свой дальнейший профессиональный путь. Однако, при этом, важно понимать, насколько женщины, занимающие две противоположные позиции в построении карьеры, удовлетворены своим процессом профессионализации и насколько они стремятся к самореализации. Таким образом, **целью** нашего исследования является анализ психологических аспектов построения карьеры женщинами, работающими в найме и ведущими собственный бизнес.

Материалы и методы

В эмпирическом исследовании были использованы следующие психодиагностические методики:

- 1) авторская социально-демографическая анкета;
- 2) «Опросник поведения и переживания, связанного с работой», AVEM (авторы: У. Шааршмидт, А. Фишер; адаптация Т. И. Ронгинской) (Ронгинская, 2002);
- 3) «Шкала профессиональной апатии» (автор: G. Schmidt et al., адаптация А. А. Золотаревой) (Золотарева, 2022);
- 4) «Тип и уровень профессиональной самореализации» (автор: Е. А. Гаврилова) (Гаврилова, 2015).

Авторская социально-демографическая анкета направлена на получение значимых данных о семейной и профессиональной сферах женщин с помощью 15 утверждений в открытой форме либо с вариантами ответов. Методика «Опросник поведения и переживания, связанного с работой», направлена на изучение типов поведения женщин в ситуации предъявления им тех или иных профессиональных требований с помощью 66 вопросов. Всего в методике содержится 11 шкал, которые учитывают сферу профессиональной активности, сферу психической устойчивости и стратегий преодоления проблемных ситуаций, сферу эмоционального отношения к работе. Методика «Шкала профессиональной апатии» позволяет изучить апатичные мысли и действия женщин, которые возникают в ходе профессиональной деятельности с помощью 10 вопросов. Методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» способна показать глубинное соответствие профессии и индивидуальных ценностей женщин, а также их степень осознанности профессионального выбора, удовлетворенность этим с помощью 51 вопроса.

С целью математической обработки данных использовался непараметрический U-критерий Манна-Уитни для анализа достоверности различий изучаемых переменных, поскольку первичная проверка данных на нормальность распределения получила смешанный характер. Исследование проводилось в электронном формате с помощью применения сервиса Google Forms для охвата наибольшего количества женщин.

Результаты исследования

В настоящем исследовании добровольно приняли участие 105 работающих женщин. Для равномерного распределения выборки и получения достоверных результатов были учтены ответы 100 работающих женщин, из которых 50 женщин являются подчиненными и работают в найме (далее по тексту группа 1), а другие 50 женщин являются руководителями и ведут собственный бизнес (самозанятость, индивидуальное предпринимательство) (далее по тексту группа 2). Данные сведения были получены с помощью вопроса из авторской анкеты об актуальном профессиональном статусе женщин. Возрастной диапазон женщин, принявших участие в исследовании, занимает от 24 до 50 лет (средний возраст 36,6 лет).

Сперва были изучены социально-демографические данные женщин, которые позволили сравнить представленность ответов сразу по двум группам. Основная возрастная категория опрашиваемых женщин составляет от 31 года до 40 лет, на которых приходится 64 % женщин из группы 1 и 78 % женщин из группы 2. Большая часть опрашиваемых женщин замужние, с преобладающим брачным стажем более 10 лет (на данный стаж приходится 30 % женщин из группы 1 и 36 % женщин из группы 2). Для 78 % женщин из группы 1 и для 82 % женщин из группы 2 взаимоотношения с партнером привели к рождению детей, в большинстве случаев двум или одному ребенку. Основной возраст детей приходится на период от 8 до 12 лет, что соответствует младшему школьному возрасту детей и началом пубертата. Оставшаяся часть вопросов анкеты носит наиболее информативный характер, поскольку позволяет изучить профессиональную сферу женщин и определить ее содержательные характеристики.

Большая часть женщин, а именно 58 % женщин из группы 1 и 36 % женщин из группы 2, занимает должность в сфере управления, которая предполагает под собой управление финансами, ресурсами, кадрами и т. п. (экономист, бухгалтер, администратор и пр.). Значима также для 32 % женщин из группы 2 сфера красоты, которая, позволяет женщине оказывать услуги «бьюти» процедур (косметолог, визажист, массажист и пр.). Большую часть общего стажа трудовой деятельности составляет срок от 11 до 20 лет, характерный для 68 % женщин из группы 1 и 60 % женщинам из группы 2, а большую часть стажа с открытия статуса «самозанятый» или «индивидуальный предприниматель» составляет срок от 6 до 10 лет, что характерно для 58 % женщин из группы 2. Вместе с этим, наиболее интересными и значимыми вопросами возможно посчитать те, которые направлены на получение информации о желании женщин развиваться в профессиональной сфере, выстраивать профессиональные цели, а также получение сведений об их удовлетворенности профессией. Во-первых, 54 % женщин из группы 1 и 86 % женщин из группы 2 указали на желание стать профессионалами в избранной сфере. Примечательно и то, что ни

одна женщина из группы 2 не указала на ответ «нет, не хочу дальше развиваться по своей профессии», по сравнению с 16 % женщин из группы 1, что указывает на более высокую профессиональную мотивацию женщин, ведущих собственный бизнес. Вместе с этим, 64 % женщин из группы 1 и 86 % женщин из группы 2 выстраивают профессиональные цели, тогда как 16 % против 8 % женщин не стремятся к целеполаганию в профессиональной области. Следовательно, работа в найме слабо способствует выстраиванию среди женщин профессиональных целей и стремлений, желания профессионально развиваться. Итоговый показатель удовлетворенности профессией показал отсутствие неудовлетворенности работой среди женщин (оценивался в 1 балл) и преобладание наивысшего значения (оценивался в 5 баллов) среди 38 % женщин из группы 1 и 50 % женщин из группы 2. Уже на данном этапе становится заметно, что ведение бизнеса, по сравнению с работой в найме, в большей степени способствует возможности женщине реализовать себя в профессиональной сфере, формировать желание дальнейшего выстраивания профессиональных целей и развития себя как профессионала.

Дальнейшее применение психодиагностических методик еще больше поспособствовало раскрытию специфики профессиональной сферы женщин с разными профессиональными статусами. Использование методики «Опросник поведения и переживания, связанного с работой» позволило определить отношение женщины к работе в ситуации предъявления ей профессиональных требований (рисунок 1).

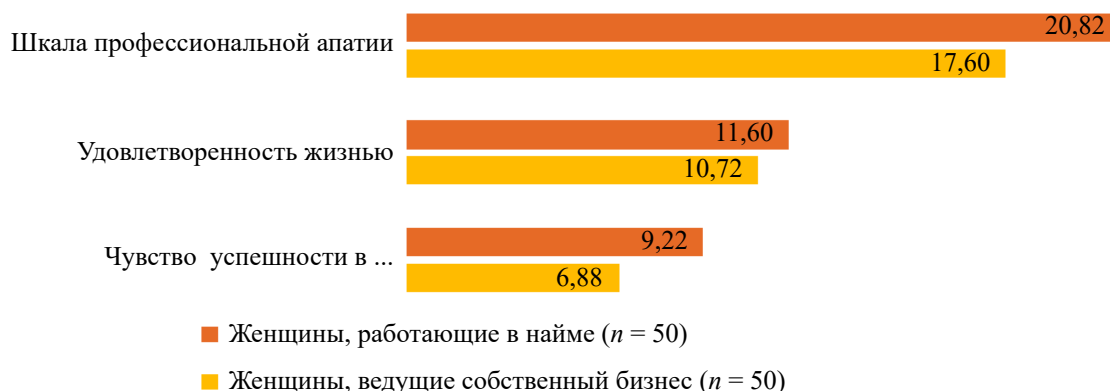
Рисунок 1

Сравнительные показатели поведения и переживания, связанного с работой у женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес (ср. знач.)



Рисунок 2

Сравнительные показатели профессиональной апатии женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес (ср. знач.)

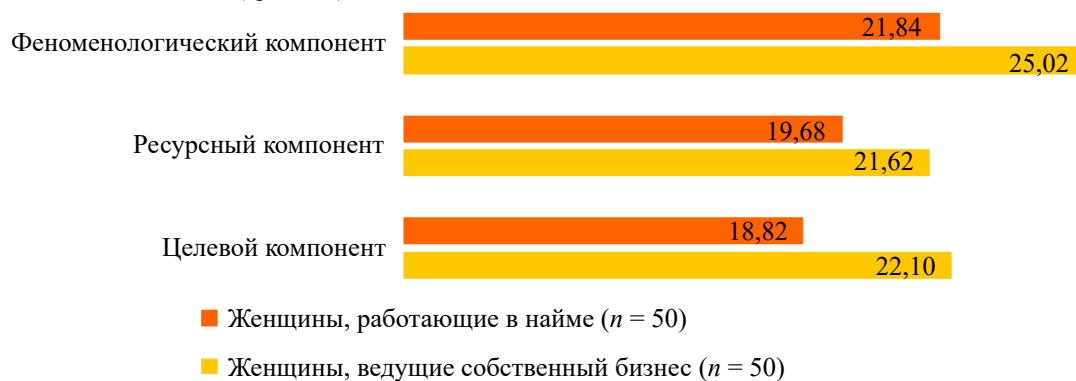


При анализе представленных на диаграмме данных становится заметна очевидная закономерность в преобладании значений в первой группе женщин. Для них свойственен слабый интерес к работе и незначительная удовлетворенность занимаемой должностью, которые возможно наблюдать через избегание когнитивных усилий на рабочем месте, игнорирование потенциала организации. Апатичные действия, уже с несколько меньшей разницей, также характерны для женщин, находящихся в подчинении, что сказывается на средне-низких стремлениях к реализации действий для разрешения трудовых задач посредством установления невысоких стандартов в выполнении своей работы. Соответственно шкала профессиональной апатии, представляющая собой совокупность апатичных мыслей и действий, находит свое выражение в первой группе женщин. Закономерно, что апатичное состояние на рабочем месте способствует снижению личностной и трудовой эффективности женщины. На следующем подэтапе исследования с помощью применения математического анализа, подтвердились статистически значимые различия в показателе «апатичные мысли» при $p = 0,017$, $p < 0,05$ с более высокой значимостью в первой группе женщин. Следовательно женщины, работающие в найме, в большей степени склонны испытывать сниженный интерес к выполняемой профессиональной деятельности, что также сказывается на удовлетворенности работой.

Использование методики «Тип и уровень профессиональной самореализации» позволило изучить соответствие профессии индивидуальным ценностям, способностям и пр., а также выделить выраженность компонентов профессиональной самореализации и ее уровней (рисунки 3–5).

Рисунок 3

Сравнительные показатели компонентов профессиональной самореализации женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес (ср. знач.)



Полученные данные демонстрируют очевидную закономерность в преобладании значений у второй группы женщин о превалировании всех компонентов профессиональной самореализации. У этих женщин особо выражен феноменологический компонент как способ проявления себя в профессии, а именно, через демонстрацию себе и другим результатов своего профессионального развития. Вместе с этим значим как целевой компонент, позволяющий интегрировать ценности и смыслы в концепцию профессионального пути, так и ресурсный компонент для обеспечения процессуальной (скоростные, темповые характеристики) стороны самореализации посредством функционирования самосознания и саморегуляции. Заметно, что работа в найме для данной выборки женщин не позволяет максимально раскрывать потенциал профессиональной самореализации на рабочем месте, поскольку содержит четкую организационную иерархию с возможным психологическим давлением со стороны вышестоящих.

Анализируемые данные из сравнительной диаграммы позволяют говорить о преобладании того или иного типа профессиональной самореализации женщин, складывающегося из соотношения ранее упомянутых компонентов. Очевидно, что женщинам из группы 1 присуще формальное выполнение деятельности и ложная профессиональная самореализация. При таких результатах трудовая деятельность для них не является важной жизненной сферой либо преобладает значение наличия статусных отличий профессионализма при несоответствии ценностных ориентаций выполняемой работе. По второй группе женщин заметно большее разнообразие типов профессиональной самореализации, где наиболее успешными являются непосредственно успешная и астеническая типы, поскольку женщина занимает «свое место», однако ее внутриличностные ресурсы ограничены. На другом полюсе – формальное выполнение деятельности и прогнозируемая ложная самореализация, позволяющая выполнять трудовые задачи автоматически без раздумий. Следовательно, ведение собственного бизнеса позволяет формировать инвариативность типов профессиональной самореализации, расширяя способы достижения трудовых целей и задач.

Полученные данные позволяют оценить преобладание уровня как итогового показателя профессиональной самореализации женщин. Заметно, что индивидуально-исполнительский уровень, преобладающий по первой группе женщин, подчеркивает наличие некоторых проблем в принятии решения касемо трудовых задач, и давлением со стороны «сильных» ситуаций. Наиболее часто встречаемым считается уровень реализации ролей и норм в организации, при котором происходит идентификация с профессиональной группой и основой выступает рабочее должностное. Наивысший уровень встречается достаточно редко, при этом, он более выражен у группы 2, что

подчеркивает выполнение профессиональной деятельности согласно ценностным и смысловым ориентациям. Следовательно, наиболее распространен среди женщин такой уровень профессиональной самореализации, при котором аутентичность, как способность оставаться верным самому себе, развита недостаточно, что приводит к идентификации с профессиональной группой.

Рисунок 4

Сравнительные показатели соотношения компонентов профессиональной самореализации женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес (ср. знач.)

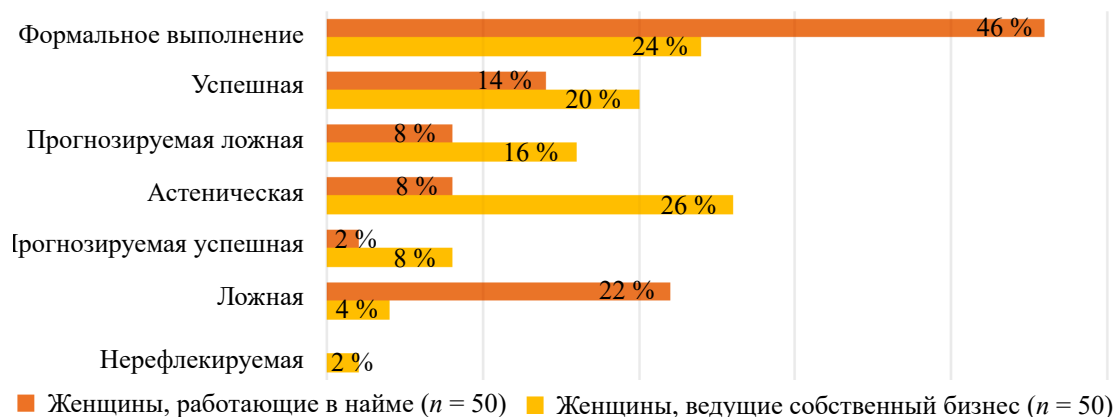
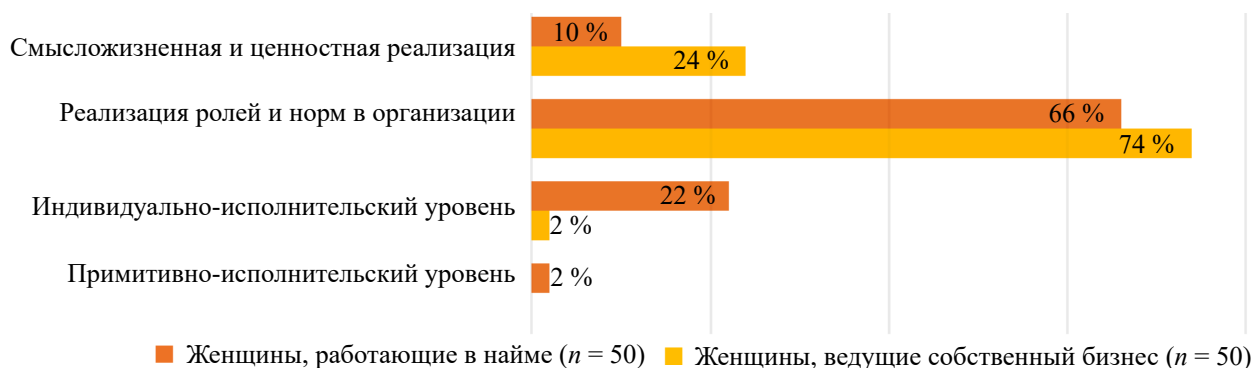


Рисунок 5

Сравнительные показатели уровней профессиональной самореализации женщин, работающих в найме и ведущих собственный бизнес (ср. знач.)



На следующем подэтапе исследования, с применением математического анализа, подтвердились статистически значимые различия в нескольких показателях, которые сразу же возможно разделить по группам женщин:

- 1) «ложная профессиональная самореализация» при $p = 0,008$, $p < 0,01$, «формальное выполнение деятельности» при $p = 0,013$, $p < 0,05$ с более высокой значимостью в группе женщин, работающих в найме;
- 2) «целевой компонент» при $p = 0,001$, $p < 0,001$, «ресурсный компонент» при $p = 0,009$, $p < 0,01$, «феноменологический компонент» $p = 0,012$, $p < 0,05$, «астеническая профессиональная самореализация» $p = 0,017$, $p < 0,05$, «общий уровень профессиональной самореализации» при $p = 0,001$, $p < 0,001$ с более высокой значимостью в группе женщин, ведущих собственный бизнес.

Следовательно, женщины, работающие в найме, отличаются преобладанием ложной профессиональной самореализации с наличием статусных отличий и несоответствием выполняемой работы собственным ценностям, а также формальным выполнением деятельности, поскольку избранная профессия для них не является значимой сферой и не приносит удовлетворенность. Женщины, ведущие собственный бизнес, обладают более развитыми компонентами профессиональной самореализации, которые позволяют интегрировать ценностно-смысловую концепцию в трудовую деятельность, обеспечивать функционал самосознания и саморегуляции, демонстрировать высокую успешность и продуктивность. Вместе с этим, для них более характерна астеническая профессиональная самореализация, позволяющая осознавать занимаемую профессиональную нишу как «свое место». Общий уровень профессиональной самореализации свидетельствует о более высоком стремлении к достижению профессиональных целей. Таким образом, полученные статистические результаты привели к подтверждению предположения о том, что женщины, работающие в найме и ведущие собственный бизнес, обладают разным профессиональным поведением, субъективным ощущением себя на рабочем месте, позволяющие по-разному выстраивать свой профессиональный путь.

Обсуждение результатов

Вопрос построения карьеры женщинами в рамках современного развития психологической науки по-прежнему остается ценным и актуальным, несмотря на многочисленные попытки общественности уравнивать мужчин и женщин на рабочем месте, создать благоприятные и безопасные условия труда для женщин разных возрастных категорий, нивелировать попытки развития домогательств и буллинга по отношению к женщинам (Милованова и Василевская, 2022; Флоря, 2021). Однако существует и иной ряд причин, событий и обстоятельств, которые глобально сказываются на процессе построения карьеры женщинами, на характере выполнения профессиональной деятельности и стремлении самореализации в избранной профессии. Значимо подчеркнуть, что содержательные аспекты женской карьеры обусловлены достигнутой идентичностью, которая на более ранних возрастных этапах превосходит мужчин по степени выраженности (Кузьмин и др., 2019), высоким совладающим потенциалом в кризисных ситуациях и большей активностью в поиске подходящего или нового вида деятельности (Бабиянц и Позднякова, 2020). Благодаря обсуждению данной проблемы в рамках синергетического подхода нами учтен принцип одновременно влияющих множественных условий социальной среды на процесс профессионализации и принцип изменчивости состояния женщин в ответ на взаимодействие с окружающей средой (Толочек, 2020). Поэтому такие профессиональные статусы, как «подчиненный» (наемный рабочий) и «руководитель» (самозанятость, индивидуальный предприниматель) мы посчитали одними из наиболее важных условий, оказывающих значительное влияние на процесс построения карьеры женщинами.

Полученные в ходе исследования данные позволили подробно рассмотреть позиции женщин с разными профессиональными статусами в системе профессионализации. Данные по анкете позволили узнать степень желания женщин профессионально развиваться и выстраивать цели: в обоих случаях стремление к самореализации в трудовой деятельности заметно выше у женщин, ведущих собственный бизнес. Таким женщинам принадлежит большая свобода в выборе профессиональных стратегий и поисково-познавательных действий для развития своего же бизнеса, который служит также и большим мотиватором, нежели при работе в найме. Подобная логика применима и к более высокой удовлетворенности такими женщинами своей работой, что сказывается на профессиональном развитии. Вероятно, что категории психической устойчивости в преодолении проблемных ситуаций и эмоциональное отношение к работе опосредуются личностными характеристиками женщин, нежели их профессиональным положением. Поиск статистически значимых различий между группами женщин с разными профессиональными статусами привел к подтверждению всего вышеописанного, касаясь путей профессионализации женщин.

Женщины реже претендуют на руководящие должности в организациях, поскольку высока вероятность столкновения с гендерными предубеждениями и нарушением баланса между работой и семьей (Болдырева и др., 2023), но, при этом, на руководящих должностях женщинам удастся с большей легкостью проявлять самоконтроль, самоэффективность и автономию (Bizarria et al., 2022). Благодаря возможности ведения своего бизнеса, женщины более подвижны по отношению к профессиональному росту, имеют способность и возможность соблюдать необходимый баланс, их профессиональная самореализация более многогранная, поскольку значимость обретает преобладание всех трех ее компонентов. Женщины с большей уверенностью способны интегрировать ценностно-смысловую концепцию в профессиональную деятельность и достигать продуктивности самосознания и саморегуляции. По всей видимости, наличие собственного дела способствует осознанию трудовой деятельности как «своего места», что в целом приводит к стремлению достигать высокие профессиональные цели.

Ошибочно полагать, что женщины, работающие в найме, вовсе не обладают навыками целеполагания и целедостижения в трудовой деятельности, однако они отличаются сниженным интересом к выполняемому труду, что сказывается на удовлетворенности работой и жизнью в целом. Ложная профессиональная самореализация и формальное выполнение деятельности подчеркивают наличие проблемы несоответствия ценностных ориентаций выполняемой работе, на чем также сказывается нахождение женщины в подчинении и условия тесного сотрудничества с рабочим коллективом и вышестоящими. Вероятно, что часть женщин, находясь в подчинении, не имеют возможности достичь желаемого уровня профессиональной самореализации с соответствием выполняемой деятельности ценностно-смысловой сфере. Полученные данные согласуются с умозаключением о том, что трудности в системе самореализации женщин могут быть опосредованы дефицитами самоконтроля, сомнениями в оценивании себя как самоэффективного субъекта и мифологизации собственных возможностей контроля профессиональной жизни (Щербакова и др., 2024). Таким образом, практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности интеграции полученных результатов в корпоративные и организационные структуры для оказания женщинам психологической помощи и поддержки в вопросах профессионализации. Полученные результаты могут оказать воздействие на процесс предоставления женщинам возможности расширить горизонты профессиональной самореализации посредством гармонизации эмоциональных и внутриличностных ресурсов.

Список литературы

Бабиянц, К. А., и Позднякова, Е. А. (2020). Проживание кризиса середины жизни и стратегии совладания с ним у мужчин и женщин. *Северо-кавказский психологический вестник*, 18(2), 77–91. <https://doi.org/10.21702/ncpb.2020.2.6>

Болдырева, Е. В., Елагина, М. Ю., и Короченцева, А. В. (2023). Особенности профессиональной карьеры женщин: обзор зарубежных исследований. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2023-6-2-59-69>

Гаврилова, Е. А. (2015). Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации»: разработка, описание и психометрия. *Вестник ТвГУ*, 3, 19–34.

Золотарева, А. А. (2020). *Диагностика апатии*. Смысл.

Иванова, Т. Ю., Леонтьев, Д. А., Осин, Е. Н., Рассказова, Е. И., и Кошелева, Н. И. (2018). Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности. *Организационная психология*, 8(1), 85–121.

Кузьмин, М. Ю., Миронова, Е. И., и Осипенко, О. А. (2019). Особенности идентичности женщин в кризисные и межкризисные возрастные периоды. *Российский психологический журнал*, 16(3), 72–86. <https://doi.org/10.21702/rpj.2019.3.6>

Милованова, М. Ю., и Василевская, В. А. (2020). Насилие и домогательства в сфере труда как проблема гендера. *Наука. Культура. Общество*, 28(2), 46–57. <https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.2S.4>

Митина, Л. М. (2019). *Психология профессионально-карьерного развития личности*. Нестор-История.

Поваренков, Ю. П. (2022). Полидеятельностный подход к психологическому анализу карьеры профессионала. *Ярославский педагогический вестник*, 4(127), 138–147. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-4-127-138-147>

Ронгинская, Т. И. (2002). Синдром выгорания в социальных профессиях. *Психологический журнал*, 23(3), 85–96.

Сергеева, М. В., и Артемьева, А. А. (2020). Рефлексия в процессе профессионально-личностного саморазвития будущего специалиста. *Актуальные научные исследования в современном мире*, 2–6(58), 133–137.

Толочек, В. А. (2020). Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Академия образования. Психология развития*, 9(1), 13–24. <https://www.doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>

Толочек, В. А., Винокуров, Л. В., Иголевич, Н. И., и Маркова, Е. В. (2014). Профессиональная карьера: подходы и исследования. *Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова*, 2(28), 97–100.

Флоря, В. М. (2021). Карьера и материнство: проблемы совмещения. В *Проблемы социально-экономической устойчивости региона* (С. 139–147). Пензенский государственный аграрный университет

Щербакова, Т. Н., Сташкова, Т. В., и Рягин, С. Н. (2024). Деструкции личности в профессиональной сфере: субъективный контроль как фактор их преодоления. *Российский психологический журнал*, 21(1), 302–317. <https://doi.org/10.21702/rpj.2024.1.16>

Bizarria, F. P. de A., Barbosa, F. L. S., Silva, A., Silva, R., & Silva, G. (2022). Social representations of women leaders from the perspective of plural leadership. *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 9(8), 88–103. <https://www.doi.org/10.20431/2349-0381.0908009>

Arthur, N., & McMahon, M. (2019). *Contemporary Theories of Career Development. International Perspectives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175>

Damodar, P., Shetty, A., Dsouza, M. P., Prakash, A., & Gudi, N. (2024). Crafting careers through theory-driven interventions: a scoping review of the utility of social cognitive career theory and career maturity inventory. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2308081>

Gurieva, S. D., & Udavikhina, U. A. (2022). Применение гендерных стратегий doing & undoing российскими женщинами при построении карьеры. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 14(1), 128–139. <https://www.doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-1-128-139>

Ya, W., Kai, L., Huaruo, C., & Fei, L. (2022). Life design counseling: theory, methodology, challenges, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–7. <https://www.doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814458>

References

Arthur, N., & McMahon, M. (2019). *Contemporary Theories of Career Development. International Perspectives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175>

Babiyants, K. A., & Pozdnyakova, E. A. (2020). Living the mid-life crisis and coping strategies for men and women. *North Caucasian Psychological Bulletin*, 18(2), 77–91. <https://doi.org/10.21702/ncpb.2020.2.6> (In Russ.)

Bizarria, F. P. de A., Barbosa, F. L. S., Silva, A., Silva, R., & Silva, G. (2022). Social representations of women leaders from the perspective of plural leadership. *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 9(8), 88–103. <https://www.doi.org/10.20431/2349-0381.0908009>

Boldyreva, E. V., Elagina, M. Yu., and Korochentseva, A. V. (2023). Features of women's professional careers: a review of foreign studies. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2023-6-2-59-69> (In Russ.)

Damodar, P., Shetty, A., Dsouza, M. P., Prakash, A., & Gudi, N. (2024). Crafting careers through theory-driven interventions: a scoping review of the utility of social cognitive career theory and career maturity inventory. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2308081>

Florya, V. M. (2021). Career and motherhood: problems of combining. In *Problems of social and economic stability of the region* (P. 139–147). Penza State Agrarian University (In Russ.)

- Gavrilova, E. A. (2015). Psychodiagnostic technique "Type and level of professional self-realization": development, description and psychometrics. *Vestnik Tvsu*, 3, 19–34. (In Russ.)
- Gurieva, S. D., & Udavikhina, U. A. (2022). The use of gender strategies of doing & undoing by Russian women in career building. *Siberian Journal of Life Sciences and Agriculture*, 14(1), 128–139. <https://www.doi.org/10.12731/2658-6649-2022-14-1-128-139> (In Russ.)
- Ivanova, T. Yu., Leontiev, D. A., Osin, E. N., Rasskazova, E. I., and Kosheleva, N. I. (2018). Modern problems of studying personal resources in professional activity. *Organizational Psychology*, 8(1), 85–121. (In Russ.)
- Kuzmin, M. Yu., Mironova, E. I., and Osipenok, O. A. (2019). Features of the identity of women in crisis and inter-crisis age periods. *Russian Psychological Journal*, 16(3), 72–86. <https://doi.org/10.21702/rpj.2019.3.6> (In Russ.)
- Milovanova, M. Yu., and Vasilevskaya, V. A. (2020). Violence and harassment at work as a gender issue. *Society*, 28(2), 46–57. <https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.2S.4> (In Russ.)
- Mitina, L. M. (2019). *Psychology of professional and career development of personality*. Nestor-History, 2011. (In Russ.)
- Povarenkov, Yu. P. (2022). Polyactivity approach to the psychological analysis of a professional's career. *Yaroslavlsky Pedagogical Bulletin*, 4(127), 138–147. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-4-127-138-147> (In Russ.)
- Ronginskaya, T. I. (2002). Burnout syndrome in social professions. *Psychological Journal*, 23(3), 85–96. (In Russ.)
- Sergeeva, M. V., & Artemyeva, A. A. (2020). Reflection in the process of professional and personal self-development of the future specialist. *Actual scientific research in the modern world*, 2–6(58), 133–137. (In Russ.)
- Shcherbakova, T. N., Stashkova, T. V., & Ryagin, S. N. (2024). Destruction of personality in the professional sphere: subjective control as a factor in overcoming them. *Russian Journal of Psychology*, 21(1), 302–317. <https://doi.org/10.21702/rpj.2024.1.16> (In Russ.)
- Tolochek, V. A. (2020). Professional career: synergistic approach. Part 1. on a voluntary basis *Proceedings of Saratov University. Novaya seriya, News of the Saratov University. Proceedings of the Saratov University. Developmental Psychology*, 9(1), 13–24. <https://www.doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24> (In Russ.)
- Tolochek, V. A., Vinokurov, L. V., Iogolevich, N. I., and Markova, E. V. (2014). Professional career: approaches and research. *The Bulletin of P.G. Demidov Yaroslavl State University*, 2(28), 97–100. (In Russ.)
- Ya, W., Kai, L., Huaruo, C., & Fei, L. (2022). Life design counseling: theory, methodology, challenges, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–7. <https://www.doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814458>
- Zolotareva, A. A. (2020). *Diagnosis of apathy*. Publ.Smysl. (In Russ.)

Об авторах:

Анастасия Васильевна Гришина, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и консультативной психологии, Донской государственный технический университет (Российская Федерация, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ScopusID](#), [Web of ScienceID](#), [ORCID](#), [SPIN-код](#), avgrishina.donstu@gmail.com

Евгения Владимировна Шаповалова, магистрант, Донской государственный технический университет (Российская Федерация, 344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](#), barrbariss@mail.ru

Елена Владимировна Дьякова, кандидат экономических наук, доцент, Ростовский государственный университет путей сообщения (Российская Федерация, 344038, г. Ростов-на-Дону, пл. им. Ростовского стрелкового полка народного ополчения, 2), [ORCID](#), evdyakova.rgups@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the Authors:

Anastasia Vasilyevna Grishina, Cand. of Sci. (Psychology), Associate Professor of the Department of General and Consultative Psychology, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ScopusID](#), [Web of ScienceID](#), [ORCID](#), [SPIN-code](#), avgrishina.donstu@gmail.com

Evgenia Vladimirovna Shapovalova, undergraduate, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ORCID](#), barrbariss@mail.ru

Elena Vladimirovna Dyakova, Cand. of Sci. (Economics), Associate Professor, Rostov State Transport University (2, Rifle Regiment of the People's Militia, Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation), [ORCID](#), evdyakova.rgups@gmail.com

Conflict of interest: the authors do not have any conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.

Поступила в редакцию/received 28.08.2024

Поступила после рецензирования/revised 30.09.2024

Принята к публикации/accepted 09.10.2024