

Корбут Катерина Євгенівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.

ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРИ КАР'ЄРНОМУ ЗРОСТАННІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Розглянуто проблеми дискримінації жінок при кар'єрному зростанні. Визначено шляхи подолання дискримінації за ознакою статі при кар'єрному зростанні

Кар'єрного зростання потребують і бажають досягти як молоді працівники, так і працівники більш зрілого віку, як жінки, так і чоловіки. Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини [3, с. 151]. Кожен працівник потребує певного руху в своєму трудовому житті, адже якщо працівник довго буде знаходитися на одному рівні, то його трудові показники будуть знижуватися.

У ХХІ столітті гостро постала проблема дискримінації кар'єрного зростання, а саме кар'єрного зростання жінок. Ми стикаємось з дещо застарілою думкою про те, що лише чоловік має досягати певних висот у своїй трудовій діяльності, а жінка має пропрацювати на одній посаді все життя, тому що вона хранителька сімейного вогню, вона мати, на ній уся домашня робота і у неї немає часу на кар'єру. От і при плануванні кар'єрного зростання роботодавці зі страхом планують кар'єру жінок, тому що вони бояться, що настане момент, коли жінка піде в декретну відпустку, на лікарняні через хворобу дітей та ін.

Чоловіків підвищують частіше, сумно, але факт. Так уже якось повелося, що в чоловіках бачать потенційних керівників, а в жінках – підлеглих. Ну не можуть наші чоловіки підкорятися жінці, нехай навіть вона розумніша та компетентніша – це нижче їхньої гідності. Ось так і сидять розумні та перспективні професіонали своєї справи жіночої статі на одній посаді довгими роками без просування.

Якщо звернутися до досліджень, які були проведені дослідницьким центром рекрутингового порталу, то 16% українців, які мають постійну роботу, вважають, що в їх компаніях підвищення частіше отримують чоловіки. На думку респондентів, їхні керівники схильні довіряти відповідальні проекти і посади саме представникам сильної статі. Кар'єрному зростанню чоловіків неабиякою мірою сприяє і той факт, що вони можуть присвячувати роботі значно більше часу, ніж жінки.

Набагато менше серед опитаних тих, хто стверджує, що в їх організаціях частіше підвищують жінок (всього 6%). Кар'єрні успіхи жінок респонденти пояснюють, в першу чергу, тим, що в їхній компанії практично немає чоловіків.

Значна частина працівників (44%) і зовсім не змогли відповісти. Деякі з них вважають, що кар'єрне зростання в їх компаніях сильно залежить від ступеня спорідненості з керівництвом.

В тому, що їх керівництво не ділить співробітників за статевою ознакою, і кар'єрних успіхів досягають ті, хто володіє необхідними діловими якостями, упевнені 34% респондентів. Роботодавці поділяють цю точку зору помітно частіше – 77%. За словами 10% представників компаній, у них перевага віддається чоловікам.

На сьогоднішній день в Україні жінці важко прийняти рішення стосовно своєї кар'єри через низку причин, які постають у вигляді різноманітних бар'єрів, подолання яких складає для багатьох з них суттєві складнощі. Можна виокремити низку таких бар'єрів: культурно-історичні, політико-правові, індивідуально-психологічні та соціально-демографічні [2, с. 93].

Культурно-історичний бар'єр проявляється у заздалегідь визначеній ролі жінки в суспільстві. У випадку, якщо мова ведеться про жінку, то одразу спрацьовує стереотип: берегиня домашнього вогнища, мати, продовжувачка роду. Проте у сьогоднішньому світі жінку вже давно не влаштовує суто домашня роль. Вона претендує – і небезпідставно – на значно активнішу позицію. Жінки демонструють, що їм цілком під силу займатися будь-яким видом бізнесової, економічної, державної, законотворчої діяльності.

Політико-правові бар'єри полягають у формальному дотриманні законодавчих норм, їх, швидше, декларативній фіксації. Українське законодавство гарантує жінкам та чоловікам рівні права при прийомі на роботу, можливості для службового зростання [2, с. 93].

Психологічний бар'єр проявляється, з однієї сторони, в упередженості чоловіків, які не бажають працювати із жінкою-керівником чи як з рівноправним партнером. Роботодавці довіряють і сприймають серйозніше чоловіків при прийомі на роботу чи при вирішенні певного робочого питання, ніж жінок, керуючись при цьому стереотипами, що чоловіки більш активні, логічні, мужні, незалежні, прогресивні, реалістичні тощо, а жінки більш емоційні, вразливі, м'які, непостійні, що робота для жінки – це завжди щось другорядне [4, с. 133].

Соціально-демографічний бар'єр професійної самореалізації жінки пов'язаний із проблемами віку. Досить часто роботодавці обмежують коло потенційних кандидатів молодими фахівцями, оскільки у них немає досвіду. Разом з тим представники старшого покоління, які його мають, володіють відповідними знаннями і, головне, бажають працювати, також виявляються заручниками свого віку. Розпочинаючи пошук роботи, жінки нашттовхуються на психологічну стіну. Дізнаючись про її зрілий вік, роботодавець прагне уникнути подальшої співпраці з жінкою [2, с. 93].

Означені бар'єри кар'єрного просування жінок є не вердиктом, а викликом сучасній представниці інформаційної доби. Обстоюючи конструктивістську парадигму, пропонується підхід, за якого на основі кар'єрної компетентності стає можлива дієва участь кожної жінки у конструюванні успішної кар'єри. Під кар'єрною компетентністю розуміється інтегральна характеристика суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні

та позапрофесійні завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Названа компетентність – багатовимірне утворення, яке складається з окремих компетенцій, втілюваних в індивідуально-особистісних, соціально-комунікативних та професійних особливостях і навичках, важливих для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми [1, с. 86].

Виходячи з цього, можна визначити такі шляхи подолання кар'єрного зростання: дотримання конституційного права на працю, де йдеться, що не може бути дискримінації жінок і чоловіків в трудовій діяльності; відхід від думки, що чоловіки значно краще справляються із поставленими завданнями; чоловікам потрібно перестати боятися працювати під керівництвом жінки; роботодавцям потрібно відійти від страху, що коли вони підвищуватимуть жінку, вона може піти в декретну відпустку тощо.

Узагальнюючи зазначене вище, можна зробити висновок, що в Україні спостерігається дискримінація жінок при кар'єрному зростанні, ми спостерігаємо небажання керівників підвищувати жінок, боячись, що вони можуть піти з їхньої організації, зіштовхуємось із стереотипним сприйняттям жінки як хранительки домашнього вогню, а не як успішної жінки, яка досягає висот в трудовій діяльності, бачимо небажання і страх чоловіків працювати під керівництвом жінки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Біскуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / В. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – №4. – С. 82 – 91.
2. Біскуп В.С, Качмар М.В. Проблема кар'єри жінок в сучасній Україні / Збірник матеріалів VII-ої Міжнародної науково-практичної конференції. – Одеса-Лондон, 21–28 липня 2011 року.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., 2003. – 220 с.
4. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие / А.А. Деркач, О.В. Москаленко. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.