



# Психология карьеры

Особенности женской карьеры



# 6 принципов постановки карьерной цели (А.С. Гусева)

---

- Привлекательность
- Последовательная близость
- Реальность
- Прогрессивность и последовательность
- Возможность корректировки цели
- Возможность оценки результатов



# Механизмы карьерного процесса

---

- Осмысленность карьерного процесса – адекватная оценка достигнутого положения, состояния способностей и возможностей движения вперед
- Создание ресурсного резерва или энергетика карьеры – источниками энергии выступают ценности, потребности, социально-психологические установки, устремления, опасения, чувство долга и ответственность. Помимо этого: дополнительные знания, специализация, расширение источников информации, усиление социальных связей, действия по укреплению здоровья, психической устойчивости.
- Соразмерность личного продвижения и общего движения команды – чтобы избежать сопротивления со стороны профессиональной среды.
- Эффективность – соотношение устремлений с реальными возможностями, умение чередовать периоды интенсивного труда и отдыха.
- Непрерывность карьерного процесса
- Необходимость карьерных маневров
- Стратегические и тактические маневры предполагают: умение находить компромиссный вариант карьерных действий, пропустить вперед на опасном участке склонного к риску соперника, обходить препятствия без существенного изменения маршрута, знание «объездных путей» и их использование с возвращением на исходную линию движения, вовремя выйти на другой служебный маршрут.



# Суждения о самооэффективности

- Суждения о своей способности выполнить требования, необходимые для достижения целей.
- А. Бандура: суждения о самооэффективности влияют на выбор вида деятельности. На то, как много усилий затрачивает человек на решение задачи, как долго сохраняет настойчивость при ее выполнении
- Представления о самооэффективности оказывают влияние на паттерны мышления, мотивацию, успешность деятельности и эмоциональное регулирование



# Гендерные аспекты карьеры

---

- Первая женская конференция ООН (Мехико, 1975 г.) явилась отправной точкой общих дискуссий о карьере женщин и их возможность занимать руководящие посты, что послужило стимулом в проведении психологических исследований женских карьер
- М.В. Сафонова выделяет 3 этапа в изучении женской карьеры:
- 1. в 1970-х гг. основными направлениями изучения были: процессы социализации, влияющие на карьерные ориентации женщин. Изучение барьеров карьерного продвижения женщин. Личностных характеристик женщин, способствующих достижению успеха в карьере. Факторы удовлетворенности трудом, взаимосвязь ориентации на карьеру и стадий жизни.
- 2. в 1980-х гг. приоритетные направления: дискриминация женщин на рабочем месте, барьеры продвижения, ролевой конфликт «работа – семья», его последствия и способы преодоления, рабочий и карьерный стресс, формирование карьерных ориентаций, карьерной идентичности.
- 3. в 1990-е гг. приоритетные направления: индивидуальные свойства, влияющие на процесс принятия карьерных решений, механизмы совладания с эмоциональным напряжением.



# Построение карьеры женщины как преодоление барьеров (Н.И. Захарова)

---

- Женщина, желающая реализовать свой профессионально-личностный потенциал, стоит перед лицом трудного решения: начинать ли карьеру, которая неизбежно приведет ее к конфликту с традиционными взглядами окружающих на место женщины в обществе.
- Каким бы ни было решение женщины, оно, с большей долей вероятности, будет компромиссом между личной, семейной жизнью и карьерой.



## С.Адлер и М.Хорнер выделяют 3 вида барьеров

---

- Культурные барьеры – отражают традиционные представления о роли женщины в обществе.
- Юридические барьеры – отражают разрыв между юридическими нормами, гарантирующими женщинам и мужчинам равные права при приеме на работу и в продвижении по служебной лестнице, и реально существующей практикой. Когда на руководящие посты выдвигаются в основном молодые, энергичные мужчины, а женщины получают возможность сделать хорошую карьеру только по достижении «солидного» возраста.
- Психологические барьеры – проявляются в корпоративном настроении мужчин, не желающих работать с женщиной-руководителем, в сомнениях женщин в своей способности сочетать семью и работу, недооценке своих возможностей, недостатке информации о механизмах карьерного продвижения. Установке на получение социального одобрения. Связанного с традиционно женским ролевым поведением.



# Нежелательные последствия карьерного успеха женщин (М.Хорнер)

---

- Утрата женственности
- Потеря значимости отношений с социальным окружением
- Чувство вины перед детьми и мужем
- «Конфликт боязни успеха» – подсознательный отказ от профессиональной карьеры



# Ролевой конфликт «семья – работа»

---

- Это внутриличностный конфликт, возникающий вследствие выполнения женщиной нескольких ролей и в профессиональной. И в семейной сферах. Вследствие противоречивых требований, предъявляемых этими ролями, и нехватки физических и временных ресурсов для полноценного их выполнения.
- Вызван неоправданно завышенными требованиями и ролевыми нормами, которые устанавливает сама женщина



# Классификация женской карьеры на основании сочетания профессиональных и семейных ролей (Е.В. Трофимова)

---

- 1 тип – женщина строго разделяет профессиональную и личную жизнь, живет в постоянном напряжении. Стараясь выполнять все роли «на отлично». Не выдерживая такого ритма жизни, эти женщины не достигают успеха ни на работе. Ни в семейной жизни.
  - 2 тип – «карьер в тени мужа» – женщины успешны в семейном плане и, отказавшись от карьеры в пользу мужа, рассматривают его успехи как свои.
  - 3 тип – «карьер на равных» – женщины жертвуют созданием семьи ради успешной карьеры, им удается реализовать себя в профессиональном плане, но в семейной жизни они не счастливы.
  - 4 тип – женщины стремятся синтезировать семью и карьеру, достичь успеха везде. Не всегда оказывается удачным и осложняется высоким напряжением, связанным с перегрузками.
  - 5 тип – отсроченная карьера – женщина, создав крепкую семью и воспитав ребенка, включается в конкурентную борьбу несколько позже, имея при этом мощные «тылы».
  - 6 тип – наиболее оптимальный – в период создания семьи и воспитания детей женщина выбирает частичную занятость, профессиональное образование, индивидуальный график работы, что позволяет ей развивать профессиональную компетентность и после смены жизненных приоритетов сделать акцент на карьере.
- 

