

УДК 316.61

Щотка О.П.

РОЗВИТОК КАР'ЄРНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ «МЕНЕДЖМЕНТ» У МАГІСТРАНТОК¹

Щотка О.П. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. Стаття присвячена проблемам самовизначення жінок в гендерно не типових сферах професійної самореалізації, якою є менеджмент. Предметом аналізу стала сформованість (усвідомленість) кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток різного профілю навчання. Кар'єрні орієнтації втілюють особистісні смисли людини у професійній діяльності, і, будучи сформованими, вони стають чинником оформлення кар'єрних цілей, визначають напрям саморозвитку та самоздійснення особистості впродовж професійного шляху. Емпірично встановлені домінуючі кар'єрні орієнтації магістранток, рівень сформованості орієнтації «менеджмент», намічені шляхи підтримки самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську кар'єру.

Ключові слова: жіноча кар'єра, кар'єрні орієнтації, футуристичний наратив, перспективна ідентичність, самовизначення, планування кар'єри.

Щотка О.П. Развитие карьерной ориентации «менеджмент» у магістранток. В статье представлены результаты исследования самоопределения женщин в гендерно не типичных сферах профессиональной самореализации, каковой является менеджмент. Предметом анализа выступает сформированность (осознанность) карьерной ориентации «менеджмент» у магістранток различного профиля обучения. Карьерные ориентации воплощают личные смыслы человека в профессиональной деятельности, и, будучи сформированными, определяют карьерные цели, направление саморазвития и самоосуществления женщины на профессиональном пути. Эмпирически установлены доминирующие карьерные ориентации магістранток, а также мера сформированности ориентации «менеджмент» в структуре их идентичности. Намечены пути поддержки самоопределения женщин, ориентированных на карьеру менеджера.

Ключевые слова: женская карьера, карьерные ориентации, футуристический нарратив, перспективная идентичность, самоопределение, планирование карьеры.

Постановка проблеми. Проблема розвитку кар'єрних орієнтацій жінок під час навчання у магістратурі пов'язана з тим, що ціннісні трансформації у соціокультурному середовищі позначаються на ціннісно-сміслових устремліннях випускників університетів, зокрема на ставленні жінок до кар'єрного росту. Жінки дедалі частіше обирають самореалізацію у гендерно нетипових сферах, зокрема у менеджменті. На сьогодні значну частку adeptів магістерських програм з менеджменту складають жінки. Однак, на цьому шляху самореалізації їм доводиться долати специфічні внутрішні конфлікти, життєві колізії, що не притаманні чоловічій кар'єрі. З одного боку, суспільство потребує збагачення менеджменту через залучення обдарованих жінок та застосування більш м'яких, гуманітарних технологій управління, а з іншого, створює доволі жорсткі конкурентні умови для успішної самореалізації жінки в цій сфері, витискає їх у приватну сферу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вихідним для нашого дослідження стало поняття жіночої кар'єри, що розуміється нами як складний психологічний феномен, який визначає багато аспектів особистісного розвитку і пов'язаний із трансформацію ідентичності жінки. Інтерес до цього феномену різко зріс останніми роками, оскільки ставлення жінок до кар'єри залежить від суспільно-історичного і соціального устрою суспільства, від того соціокультурного простору, в якому знаходиться жінка як суб'єкт кар'єри. Поняття «кар'єра»

¹ Стаття підготовлена у рамках проекту Еразмус+ "Гендерні студії: крок до демократії та миру у сусідніх до ЄС країнах з різними традиціями", № 561785-ERP-1-2015-1-LT-ERPKA2-SVNE-JP. Стаття відображає погляди виключно автора, Європейська Комісія не несе відповідальності за будь-яке використання наданої інформації.

часто вживається для оцінки якості професійного життя, професійної самореалізації та сходження людини по щаблях організаційної ієрархії. Людина ж, що робить кар'єру, дедалі частіше розглядається як така, яка має орієнтацію на реалізацію свого особистісного та професійного потенціалу.

Аналіз, проведений у дисертаційному дослідженні Семенової Ф.О. [7], показує, що жіноча кар'єра вивчалась доволі плідно і в різних аспектах: задоволеність жінок роботою; моделі розвитку жіночої кар'єри; проблема дискримінації за гендерною ознакою; процес впливу соціалізації на розвиток жіночої кар'єри; бар'єри, що перешкоджають успішній кар'єрі жінок; особливості кар'єри жінок-підприємців.

Кар'єра жінок-керівників вивчалась з точки зору її типології; стилю жіночого керівництва; особистісних детермінант успішної управлінської кар'єри [3; 4]. Важливими для розуміння тих проблем, які виникають при плануванні жінкою кар'єри менеджера, є результати досліджень емоційної напруги і стресів, пов'язаних із розбудовою кар'єри та рольовим конфліктом працюючих жінок, соціально-психологічних особливостей жінок, що вибудовують кар'єру в традиційно «жіночих» і «чоловічих» сферах [3].

Низка авторів привертає увагу до значущості для подальшої кар'єрної самореалізації жінки «старту» кар'єри, де вона самовизначається між життєво важливими альтернативами «робота-сім'я» [6]. Однак, особливості становлення кар'єрних орієнтацій жінок на «старті» кар'єри менеджера, раніше вивченими не були.

Мета статті: висвітлити результати емпіричного дослідження особливостей самовизначення жінок в гендерно не типових сферах професійної самореалізації та намітити шляхи оптимізації цього процесу.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Одним із найбільш розроблених напрямів дослідження професійної кар'єри в зарубіжній психології є дослідження індивідуальної кар'єри та її якорів (кар'єрних орієнтацій), започаткований Е. Шейном [9]. Кар'єрні орієнтації виявляють спрямованість особистості на певні норми, цінності у кар'єрі, що втілюють особистісні смисли людини у професійній діяльності. Вони є внутрішніми витокami кар'єрних цілей, а також визначають напрям саморозвитку та самоздійснення особистості впродовж професійного шляху. Саме на етапі завершення навчання в університеті кар'єрні орієнтації виявляються у особливостях постановки кар'єрних цілей та планування кар'єри. Вибір кар'єрних орієнтацій – це в ідеалі результат узагальнених, стійких, усвідомлених та реалістичних уявлень про себе та своє місце у світі. Отже, потенціал кар'єри жінки міститься у її старті: усвідомленості вибору кар'єрних орієнтацій, чіткості постановки цілей кар'єри, деталізованості планів.

Аналіз профілю кар'єрних орієнтацій жінок у зв'язку з соціокультурними змінами було здійснено вченими в різних життєвих контекстах. Зокрема, як зазначає Семенова Ф.О., інтерес вчених останнім часом зосередився довкола кар'єрних орієнтацій жінок-підприємців, жінок із різним сімейним статусом [5]. Фокусом нашого дослідження є розвиток кар'єрних орієнтацій жінок під час навчання в магістратурі, який розуміється нами як процес підвищення усвідомленості цінностей, кар'єрних домагань. Саме сформовані орієнтації, усвідомлені цінності особистості стають дієвим смисловими орієнтирами та чинниками планування кар'єри.

Схиляємося до думки, висловленої українською вченою Титаренко Т.М.: «Моделювання майбутнього відбувається понад усім у наративному жанрі. Прийде шне приходить, наближається, конструюється самою людиною, створюється нею як у теперішньому, так і у минулому, завдяки його новітнім тлумаченням. Так відбуваються віртуальні репетиції майбутньої реальності» [8, с. 1].

Оповіді дівчат щодо свого майбутнього – це сукупність певних актуальних ідентифікаційних характеристик, які віднесені ними до грядущого. Разом із тим, в проекції «Я» в майбутнє здійснюється інтеграція майбутньої персональної та соціальної ідентичності та відбувається актуалізація одного із «ймовірних Я» у певному соціальному контексті [1; 2]. Я-

майбутнє (проспективна ідентичність) є результатом рефлексивної переробки особистістю значного масиву інформації: про результати власної діяльності, про об'єктивні можливості та моделі самореалізації, що існують у соціумі у даний момент, та демонстрованих найближчим оточенням.

Таким чином, оповіді дівчат про майбутнє забезпечують краще усвідомлення себе та життєвого контексту, в якому здійснюються відповідальні вибори, реалізуються домагання, оформляються рішення жінок щодо кар'єри в менеджменті. Ці історії про майбутнє допомагають кар'єрним орієнтаціям дооформитися у смислові домінанти, які здатні організувати, спрямовувати актуальну активність дівчат під час їхнього навчання у магістратурі.

Методи та організація дослідження. Для реалізації цілей дослідження було обрано порівняльну стратегію дослідження. В дослідженні використано такі емпіричні методи: тест «Якорі кар'єри» Е. Шейна, в адаптації В. Чикер, В. Винокурова – для встановлення домінуючих кар'єрних орієнтацій особистості, нарративний прийом «Моє життя через 10 років» – для з'ясування усвідомленості цих орієнтацій.

Результати емпіричного дослідження підлягали кількісному та якісному аналізу. Для аналізу текстів індивідуальних самописів магістранток використовувався метод контент-аналізу. Одиницями аналізу виступали вживані у самописах соціальні ідентифікації та індивідуалізовані самохарактеристики, до уваги брався сюжет оповіді та його емоційна тональність.

Дослідження було організовано у декілька етапів. *На першому етапі* було проведено оцінку кар'єрних орієнтацій магістранток та проаналізовано міру їхньої вираженості. Для подальшого дослідження було виокремлено основну вибірку – це дівчата з провідною кар'єрною орієнтацією «менеджмент»

На другому етапі виявлялась сформованість кар'єрної орієнтації менеджмент у досліджуваних магістранток. Це відбувалось шляхом змістовного аналізу їхніх футуристичних нарративів.

У дослідженні взяли участь в рівній пропорції жінки-майбутні менеджери (магістерські програми: управління навчальними закладами та менеджмент аграрного сектору) та магістрантки неуправлінського фаху (магістерські програми: філологія, історія, математика, географія, хімія, біологія, маркетинг). Загальний обсяг вибірки склав 102 досліджувані жінки віком від 20–27 років. Базою дослідження стали Ніжинський державний університет ім. Миколи Гоголя та Київський університет біоресурсів та природокористування України.

Результати дослідження. Дослідження кар'єрних орієнтацій показало високу значущість для жінок-магістранток професійної самореалізації в цілому. На основі ранжування середніх значень встановлено, що в жінок-магістранток домінують такі ціннісні установки щодо кар'єри: «стабільність роботи» (1 ранг), «служіння добру» (2 ранг), «інтеграція стилів життя» (3 ранг). Серед найменш значущих опинились «стабільність місця проживання» та «виклик». Отже, магістрантки, у своїй більшості, виявились прихильними до таких традиційних цінностей, як безпека й гуманність. Незалежно від профілю навчання, вони будуть шукати роботу, яка забезпечує соціальну захищеність, можливість допомагати іншим, прагнутимуть віднайти баланс між цінностями «сім'я» та «кар'єра» та уникатимуть робіт, де гостра конкурентна боротьба. Водночас, помічено у профілях нові ціннісні переваги – це незалежність та управління людьми. Так, кар'єрна орієнтація «менеджмент» у досліджуваній вибірці отримала п'ятий ранг з дев'яти (див. *табл. 1*). Виявлено, що кар'єрна орієнтація «менеджмент» є провідною для 36% опитаних жінок-магістранток, помірно виражена – у 50%, а не виражена – тільки у 14% опитаних. Отже, більше третини досліджених магістранток, свідомо або ні, будуть намагатися реалізувати у кар'єрі цінність інтегрувати зусилля інших людей, намагатимуться брати на себе відповідальність за спільну справу, шукатимуть управлінських посад в організаціях.

Профіль кар'єрних орієнтацій магістранток

Кар'єрна орієнтація	Ранг
«стабільність роботи»	1
«служіння добру»	2
«інтеграція стилів життя»	3
«автономія»	4
«менеджмент»	5
«підприємництво»	6
«професійна компетентність»	7
«виклик»	8
«стабільність місця проживання»	9

Встановлено, що ціннісні позиції жінок, які обрали професію «менеджер», відрізняються від устремлень тих, хто обрав більш традиційно жіночі професії – «вчитель», «психолог», «маркетолог» тощо. Жінки-майбутні менеджери прагнуть більшої автономності у кар'єрі, ширшої соціальної відповідальності, готові до створення чогось нового навіть на умовах ризику. Також помітною є більша вираженість спрямованості на «інтеграцію стилів життя», що втілює пошук жінками шляхів збалансованості між доволі суперечливими альтернативами: самореалізацією, роботою та сім'єю (див. *рис. 1*).

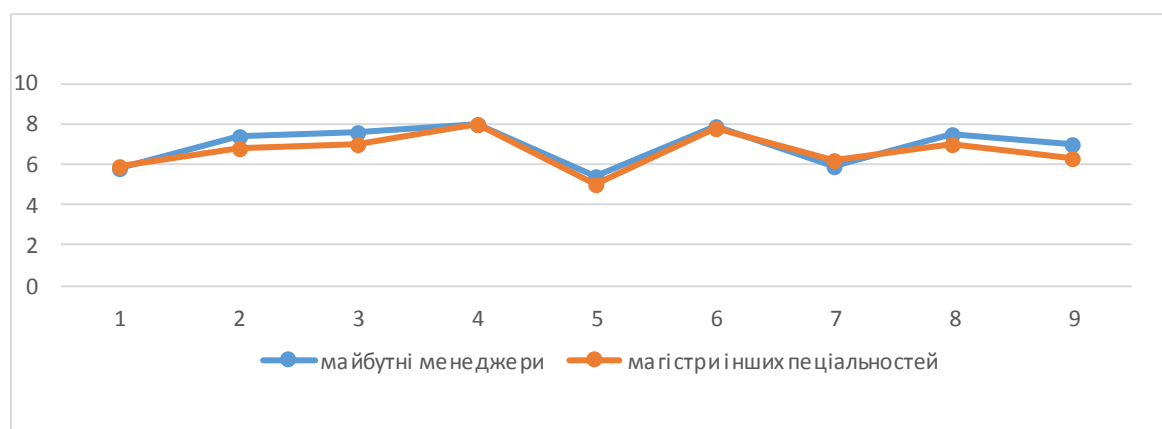


Рис. 1. Відмінності у профілях кар'єрних орієнтацій магістранток-майбутніх менеджерів та інших магістранток (1 – професійна компетентність; 2 – менеджмент; 3 – автономія; 4 – стабільність роботи; 5 – стабільність місця проживання; 6 – служіння добру; 7 – виклик; 8 – інтеграція стилів життя; 9 – підприємництво)

З'ясовано, що жінок із провідною кар'єрною орієнтацією «менеджмент» значущо більше серед adeptів магістерських програм з менеджменту. Кар'єрна орієнтація «менеджмент» у вибірці жінок-майбутніх управлінців отримала другий ранг з дев'яти, після «автономність». Своє прагнення до розвитку управлінської кар'єри більш чітко позиціонують жінки-майбутні менеджери освіти, ніж жінки-майбутні менеджери аграрної сфери. Отже, орієнтація на

менеджмент залежить від профілю навчання магістранток. У традиційно жіночих сферах, якою, зокрема, є освіта, ціннісна домінанта щодо кар'єри менеджера є більш вагомою основою для планування жінками свого управлінського росту.

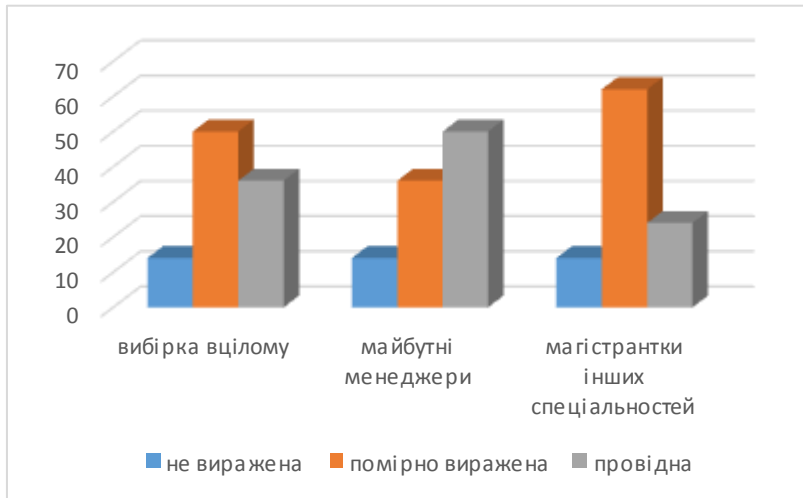


Рис. 2. Ступінь вираженості кар'єрної орієнтації «менеджмент» магістранток різного профілю навчання (у %) (1 – провідна (більше 8); 2 – помірно виражена (7–5); 3 – не виражена (менше 5))

Дослідження сформованості кар'єрної орієнтації «менеджмент». Подальший аналіз профілю було сконцентровано на вивченні сформованості (усвідомленості) кар'єрної орієнтації «менеджмент», що має бути основою для цілепокладання у сфері кар'єри та свідомого конструювання власного майбутнього. Були проаналізовані футуристичні наративи «Я через 10 років», які втілюють значущі устремління жінки та очікування середовища. Відсутність проєкції у майбутнє «Я-керівник» розглядалась нами як свідчення дефіциту мотивації, що може бути наслідком недостатнього усвідомлення жінками своїх актуальних потреб, цінностей.

У результаті контент-аналізу самоописів встановлено, що дещо більше половини (55%) магістранток з актуальною спрямованістю на менеджмент не пов'язують свого майбутнього з управлінським зростанням взагалі. В їхній картині майбутнього відсутня проєкція Я-керівник. Вони проєктують себе згідно з традиційними очікуваннями культури у приватному колі: в подружніх та сімейних ролях, професійні ролі пов'язують з сімейним бізнесом та нижчими шаблями неуправлінської кар'єри. В самописах жінка проєктує себе як щасливу в колі стосунків, ігнорує цінність для себе самореалізації в кар'єрі. Саме тому, їхні оповіді про майбутнє містять більше проблемних, ментативних включень, ніж у тих, хто шукає балансу у своїх прагненнях кар'єри та сім'ї.

Менша частина досліджуваних жінок з актуальними менеджерськими стремліннями все ж проєктує себе в роль керівника. Серед таких жінок виокремилось дві групи.

Образ «Я-керівник» першої групи пов'язаний з високими кар'єрними домаганнями, однак в картині майбутнього цих жінок взагалі відсутні сімейні ролі – дружини, матері. Образ «Я-керівник в майбутньому» цієї групи втілює спонтанну спробу віднайти баланс у системі «управлінська самореалізація» – «жіночність»: у самописах значна увага приділена жіночності, яка переважно розуміється як зовнішня привабливість та елегантність. Позитивна емоційна забарвленість майбутнього у цих жінок пов'язана з досягненням успіху, свободою, саморозвитком. Однак, у жодному з цих описів магістрантки не описують себе щасливою жінкою.

Образ «Я-керівник в майбутньому» другої групи втілює спонтанну спробу жінки віднайти баланс у системах «управлінська кар'єра»-«сім'я» та «управлінська самореалізація»-«жіночність». Припускаємо, що це відбувається на ґрунті усвідомлення своїх цінностей,

рефлексивної переробки доступної інформації про себе та про шляхи жіночої самореалізації в менеджменті. Ймовірність балансу «сім'я-кар'єра» та «самореалізація-жіночність» пов'язується магістрантками з нижчими ланками управління (керівник підрозділу, школи, дитячого садочка), на яких рольові очікування, з погляду жінок, є менш суперечливими. Саме ці ланки управління більшістю жінок розглядаються доволі стереотипізовано – як найбільш ймовірні для самореалізації. Баланс соціального та персонального у їхній перспективній ідентичності досягається переважно у таких самокатегоризаціях: «щаслива та успішна жінка, мати», «гуманний керівник».

Висновки. В результаті проведеного дослідження ми дійшли таких висновків:

- Загалом більшість магістранток спрямовані на традиційні цінності «стабільність», «служіння», «інтеграція стилів життя». Однак, для третини досліджуваних магістранток смисловою домінантою у кар'єрі є «менеджмент», пов'язаний з лідерством та інтеграцією зусиль людей.

- Магістрантки-майбутні менеджери, порівняно з іншими, вирізняються більшим тяжінням до цінностей лідерства, автономності, ризику, поряд з тим більшим стремлінням до збалансованості стилів життя (робота-сім'я-самореалізація).

- Магістрантки з провідною кар'єрною орієнтацією «менеджмент» в більшості не усвідомлюють смислової домінанти, приймають рішення без достатнього зважування альтернатив і мають стереотипізовані негнучкі кар'єрні маршрути. Отже, кар'єрна орієнтація «менеджмент» не має достатнього мотиваційного потенціалу і не є сформованою тією мірою, щоб особистість самостійно здійснила цілепокладання в кар'єрі з опорою на значущі цінності.

Отримані результати вказують на доцільність психологічної підтримки життєвого та професійного самовизначення магістранток, спрямованих на кар'єру в менеджменті, у координатах «сім'я-робота», «самореалізація-жіночність».

Перспективи подальшого дослідження ми пов'язуємо зі встановленням способів довизначення жінок в умовах психологічного консультування. Новим способом поглиблення самоусвідомлення можуть виступати автонаративи щодо майбутнього та їхній перегляд на базі більш зваженого сюжету.

Список використаних джерел

1. Белинская Е. П. Временные аспекты «Я-концепции» и идентичности / Е. П. Белинская // Идентичность : хрестоматия / [сост. Л. Б. Шнейдер]. – М.-Воронеж: МПСИ ; МОДЭК, 2003. – С. 6–20.
2. Белинская Е. П. Динамика представлений человека о себе: история изучения и современное состояние проблемы / Е. П. Белинская // Психология и психотехника. – 2013. – №4. – С. 1–51.
3. Бондаревська І. О. Психологічні особливості гендерної ідентичності жінок-майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «організаційна психологія; економічна психологія» / Бондаревська Ірина Олегівна. – К., 2009. – 26 с.
4. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
5. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клециной. – СПб. : Питер, 2003. – 479 с.
6. Семенова Ф. О. Психология женской карьеры: личностный и этнический модуль : дисс. докт. психол. наук : 19.00.01 / Ф. О. Семенова. – Сочи, 2011. – 439 с.
7. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ун-тів післядипл. освіти / [С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. І. Бондарчук та ін.]. – К. : Міленіум, 2006. – 366 с.
8. Титаренко Т. М. Наративне моделювання майбутнього як спосіб підвищення безпеки особистості [Електронний ресурс] / Т. М. Титаренко. – Режим доступу : <https://www.academia.edu>
9. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Belinskaja E. P. Vremennye aspekty «Ja-koncepcii» i identichnosti / E. P. Belinskaja // Identichnost' : hrestomatija / [sost. L. B. Shnejder]. – M.-Voronezh: MPSI ; MODJeK, 2003. – S. 6–20.
2. Belinskaja E. P. Dinamika predstavlenij cheloveka o sebe: istorija izuchenija i sovremennoe sostojanie problemy / E. P. Belinskaja // Psihologija i psihotehnika. – 2013. – №4. – S. 1–51.

3. Bondarevs'ka I. O. Psykholohichni osoblyvosti gendernoyi identychnosti zhinok-maybutnikh menedzheriv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.10 «orhanizatsiyna psykholohiya; ekonomichna psykholohiya» / Bondarevs'ka Iryna Olehivna. – K., 2009. – 26 s.
4. Moll E. G. Upravlenie kar'eroj menedzhera / E. G. Moll. – SPb. : Piter, 2003. – 352 s.
5. Praktikum po gendernoj psihologii / pod red. I. S. Klecinoj. – SPb. : Piter, 2003. – 479 s.
6. Semenova F. O. Psihologija zhenskoj kar'ery: lichnostnyj i jetnicheskij modusy : diss. dokt. psihol. nauk : 19.00.01 / F. O. Semenova. – Sochi, 2011. – 439 s.
7. Syndrom profesiynoho vyhorannya ta profesiyna kar"yera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsiy: genderni aspekty : [navchal'nyy posibnyk dlya stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv un-tiv pislyadypl. osvity / [S. D. Maksymenko, L. M. Karamushka, T. V. Zaychykova, O. I. Bondarchuk ta in.]. – K. : Milenium, 2006. – 366 s.
8. Tytarenko T. M. Naratyvne modelyuvannya maybutn'oho yak sposib pidvyshchennya bezpeky osobystosti [Elektronnyy resurs] / T. M. Tytarenko. – Rezhym dostupu : <https://www.academia.edu>
9. Shejn Je. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / Je. Shjejn. – SPb. : Piter, 2008. – 336 c.

Schotka, O.P. Development of management career orientation in female Master's students. *The article deals with the problems of female Master's students' self-determination in gender atypical areas of professional self-realization, management being one of them. Career orientations embody personal meanings of profession. Career orientations, ideally, are the result of the generalized, lucid and realistic representations of the individual and his / her place in the world that are engraved in personal identity. Being formed, a career orientation becomes a factor in career goal setting that determines professional self-development and self-realization of the individual. The empirical analysis of 'the "management" career orientation in female Master's students found that: 1) most respondents focused on traditional values, while every third respondent focused their career on leadership, integration of peoples' efforts and their influence expansion; 2) female Master's students in management, unlike other students, gravitated to the values of leadership and balanced lifestyles; 3) female Master's students with 'the management' career orientation mainly were unaware of the semantic dominant, made decisions without adequately weighing alternatives as well as had stereotyped rigid career routes. Thus, 'the management' career orientation did not have enough motivational potential, and was not formed enough to allow individuals to set career goals based on meaningful values.*

The obtained results suggest the necessity of psychological support for female Master's students' life and professional self-determination by means of counseling.

Keywords: *female career, career orientations, futuristic narrative, prospective identity, self-determination, career planning.*

Відомості про автора

Щотка Оксана Петрівна, кандидат психологічних наук, доцент, зав. кафедри психології, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна.

Shchotka, Oksana Petrivna, PhD, Docent, Head of the Department of Psychology, Nizhyn Mykola Gogol State University, Nizhin, Ukraine.

E-mail: psakf@mail.ru

Отримано 16 січня 2017 р.
Рецензовано 20 січня 2017 р..
Прийнято 24 січня 2017 р.